



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la Unidad De
Gestión Educativa Local – Chiclayo, 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Br. Díaz Fernández, Jhon Darwin (ORCID: 0000-0002-2007-2605)

Br. Ortiz Bustamante, María Elita (ORCID: 0000-0003-0289-9067)

ASESORA:

Mg. Vásquez Huatay, Kelly (ORCID: 0000-0002-3070-2340)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHICLAYO - PERÚ

2019

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mis padres Asencio Díaz Tapia y Margarita Fernández Edquén por su apoyo, sus consejos y comprensión en los momentos difíciles y por ayudarme con los recursos para lograr mi profesión. A mi tía María Fernández y Anita Fernández por su motivación y paciencia en todo este tiempo, abuelos, tíos, en general, a toda mi familia por su consideración. Además, a mi compañera de tesis por su compromiso, perseverancia y actitud en todo este proceso.

Jhon Darwin Díaz Fernández

Esta tesis la dedico a Dios, el creador de mis padres y de todo el universo, a él porque guía mi caminar y por permitirme haber llegado hasta este punto de mi vida. A mis padres Sergio Ortíz e Hilda Bustamante, con todo mi amor y afecto por ser los forjadores de mi vida, por sus consejos que siempre los guardo en mi corazón, por su apoyo moral e incondicional, todo lo que ahora soy es gracias a ellos. A mis hermanos, porque ellos son mi motivo e inspiración a seguir adelante cada día. A mi gran amigo y compañero de tesis, por el apoyo constante, por la paciencia y motivación para la culminación de este estudio.

María Elita Ortíz Bustamante

Agradecimiento

Agradecemos en primer lugar a Dios, por concedernos la vida, las fuerzas y la sabiduría para poder cumplir con nuestros objetivos.

A nuestros padres por sus sacrificios y apoyo durante esta trayectoria de nuestras vidas, porque ellos nos inspiran a ser mejores cada día como personas y ahora como profesionales.

A la universidad César Vallejo, a la Facultad Ciencias Empresariales y a la escuela Profesional de Administración y a todos los profesores por habernos compartido sus conocimientos y experiencias empresariales.

A nuestros asesores, por guiarnos, por su contribución, orientación y dedicación durante todo el desarrollo de tesis.

A la UGEL de Chiclayo, por facilitarnos la información requerida mediante la encuesta de cultura organizacional y desempeño laboral.

A todos nuestros compañeros de estudio a vísperas de ser colegas, por el apoyo mutuo, además de las experiencias vividas en cada ciclo académico de nuestra vida universitaria.

Jhon Díaz & María Ortiz



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ACTA DE SUSTENTACIÓN

El Fedatario de la Universidad César Vallejo
FILIAL CHICLAYO
DA.FE: Que es copia fiel del documento original
Chiclayo, **16 OCT 2019**

Dr. Roger A. Rodríguez Ravelo
FEDATARIO

En el distrito de Pimentel, siendo las 19:00 horas del día 14 de Octubre 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 150, de fecha 10 de octubre del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHICLAYO, 2018, presentada por las bachilleres DIAZ FERNANDEZ, JHON DARWIN Y ORTIZ BUSTAMANTE, MARIA ELITA, con la finalidad de obtener el Título de Licenciado (a) en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

- PRESIDENTE** : Dr. Franklin Uriol Gonzales
SECRETARIO (A) : Mgtr. José Manuel Armas Zavaleta
VOCAL : Mgtr. Limberg Zuñe Chero

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve **APROBAR POR UNANIMIDAD**, Siendo las 12:00 Pm. del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

Pimentel, 14 de Octubre del 2019

Dr. Franklin Uriol Gonzales

Presidente

Mgtr. José Manuel Armas Zavaleta
Secretario (a)

Mgtr. Limberg Zuñe Chero
Vocal

Declaratoria de autenticidad


Yo, Díaz Fernández Jhon Darwin identificado con DNI N° 71770064.

Yo, Ortíz Bustamante María Elita identificada con DNI N° 76978080.

Dando cumplimiento a los Reglamentos vigentes y establecidas de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Académico Profesional de Administración, siendo autores y responsables de la tesis titulada **“Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral en la Unidad De Gestión Educativa Local - Chiclayo 2018”**

Por ello, se constata y declaramos bajo juramento que todo tipo de información recolectada en esta investigación es transparente y veraz, así mismo, asumimos cualquier responsabilidad y nos regimos a las normas establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 14 de octubre del 2019


.....
71770064
Jhon Darwin Díaz Fernández


.....
76978080
María Elita Ortiz Bustamante

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1. Tipo y diseño de Investigación.	17
2.2. Operacionalización de las variables:.....	18
2.3. Población , muestra y muestreo :	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	22
2.5 Procedimiento.	23
2.6. Método de análisis de datos.	23
2.7. Aspectos éticos.	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	52
Validación de instrumentos	64
Acta de aprobación de originalidad de tesis.	70
Autorización de publicación de tesis en el repositorio institucional Ucv.....	71
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	73

RESUMEN

La presente tesis, tuvo como objetivo general determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local - Chiclayo 2018. El tipo de estudio realizado fue descriptivo correlacional, con un diseño de investigación no experimental, además, con un enfoque cuantitativo, la población consta de 77 trabajadores de la UGEL Chiclayo, la muestra que se consideró fue de 65 trabajadores, donde se aplicó la encuesta, la técnica e instrumento. La recolección de datos de ambas variables fue obtenida a través de una encuesta elaborada por 24 ítems y con una escala 5 alternativas, para el procesamiento de datos se utilizó el Software SPSS-22 y Excel 2016, seguidamente se realizó el análisis e interpretación de las tablas y figuras.

Los resultados más importantes obtenidos de la investigación en primer lugar, es la confiabilidad del instrumento-Alfa de Cronbach con un valor de 0.839 lo cual indica un alto grado de confiabilidad y se aceptó el instrumento, por otro lado, la correlación de Pearson entre cultura organizacional y desempeño laboral es de 0.716, indicando la existencia de una relación positiva alta considerable y se llegó a la conclusión de que si existe una influencia positiva aceptable, es decir, si se tiene una buena base o formación de una cultura organizacional predominante repercutirá en el nivel de desempeño de los trabajadores de la UGEL- Chiclayo.

Palabras claves: Cultura, desempeño, organización, influencia

ABSTRACT

This thesis, had as a general objective to determine the influence of the organizational culture on the work performance of the workers of the Local Educational Management Unit - Chiclayo 2018. The type of study conducted was descriptive correlational, with a non-experimental research design, in addition, with a quantitative approach, the population consists of 77 workers of the UGEL Chiclayo, the sample that was considered was 65 workers, where the survey, technique and instrument were applied. The data collection of both variables was obtained through a survey prepared by 24 items and with an alternative scale of 5, for the processing of data the SPSS-22 and Excel 2016 Software was used, followed by the analysis and interpretation of the tables and figures.

The most important results obtained from the research in the first place, is the reliability of Cronbach's Alpha-instrument with a value of 0.839 which indicates a high degree of reliability and the instrument was accepted, on the other hand, the Pearson correlation between culture organizational and work performance is 0.716, indicating the existence of a considerable high positive relationship and it was concluded that if there is an acceptable positive influence, that is, if there is a good base or formation of a predominant organizational culture will affect the level of performance of the workers of the UGEL-Chiclayo.

Keywords: Culture, performance, organization, influence.

I. INTRODUCCIÓN

La Unidad De Gestión Educativa Local - UGEL de Chiclayo, Región Lambayeque, es una institución perteneciente a la Dirección Regional de Educación, y tiene relación presupuestal con el gobierno Regional de Lambayeque y de dependencia ministerial, con el Ministerio de Educación, con la finalidad de brindar un buen servicio Educativo de inclusión e igualdad. Es responsable de realizar y promover de manera efectiva el orden jerárquico institucional y así poder estar sujeta a la Ley General de Educación N° 28004. Asimismo, la UGEL de Chiclayo tiene la aprobación de su Reglamento de Organización y Funciones- ROF. Además, cuenta con un Manual de Organizaciones y Funciones – MOF, con el propósito de cumplir con los roles.

Asimismo, es necesario describir la realidad problemática en este estudio. si bien es cierto, todo tipo de organización mantiene su propia cultura, su propia personalidad, una manera única de llevar a cabo sus actividades enfocándose hacia los resultados. Y de ese modo, se crea un clima de trabajo en la institución reflejando la efectividad en el nivel de desempeño de los colaboradores. La situación crítica presentada en el sector educación es muy complicado, por ende, se busca mejorar a través de la administración y supervisión estatal los diferentes problemas, reclamos, quejas, que puede suscitarse dentro de la organización y de esa manera ayudar a la población a evitar situaciones incómodas.

Es de interés, investigar sobre la variable cultura organizacional como factor importante para el mejoramiento constante de las instituciones públicas, también se considera primordial el desempeño laboral de los trabajadores porque gracias a una cultura bien definida y fortalecida la organización logrará enfrentar cualquier situación difícil que se presente a través del interés en el desempeño del trabajo.

Desde el contexto internacional, Amozorrutia (2017), opina que en la era actual en la que vivimos es importante pensar qué tanto la cultura interviene en la organización y cómo lo llevará hacia éxito. Hay culturas que presentan deficiencias que impiden la consecución de los objetivos, o pasa que dentro de la cultura no existe confianza, en

lugar de avanzar, puede obstaculizar el camino. Amozorrutia (2018), actualmente, existe muchos avances tecnológicos, conceptos de Management, entre otras soluciones para fortalecer la “cultura” y mejorarla, Sin embargo, muchas veces las adaptamos sin conocer todos estos aspectos que definen y constituyen a una organización.

Gonzales, Ochoa y Celaya (2015), en el estudio de “cultura organizacional y desempeño” afirma que existe culturas diferentes en la Universidad de Navojoa los directivos han tomado decisiones de empezar a construir una visión compartida entre todos los que la integran en la institución, esto permite mejorar hacia el futuro enfocándose en las metas a conseguir, los valores que se pueden plasmar, objetivos, el desarrollo de la misión, por lo tanto, todos se sentirán identificados con la institución, su nivel de desempeño será el eficiente y ayudará a mejorar la calidad en la institución.

Housh (2015), refiere que la empresa Google gigantesca en tecnología mantiene una cultura organizacional, es decir, tiene una cultura única, y es que, Google crea retos divertidos, competencias dentro de la oficina para motivar a sus colaboradores. También, celebra fechas únicas, por ejemplo: El cumpleaños de un trabajador. Google considera que es bueno darles descansos a los colaboradores siempre y cuando lo necesiten, ya que es una forma de motivarlos.

Desde el contexto nacional, Chocano (2016), la falta de adaptación a una cultura organizacional suele pasar cuando los colaboradores que han sido seleccionados no consideran la compatibilidad entre los valores y competencias transversales del postulante con los de la organización, por ello. El aspirante es el principal responsable de conocer la cultura organizacional puede informarse a través de la web, redes sociales, artículos sobre la empresa. Asimismo, Flórez (2015), manifiesta que los empleados tienen hábitos muy malos que permiten perder el tiempo y eficiencia en sus labores, llegan tarde, se paran todo el día en la cafetería y no definen los objetivos por roles.

Rpp Noticias, Funes (2016), manifiesta que existe tres pilares para que una cultura organizacional sea positiva: Primero, tener objetivos claros. Segundo, fomentar el liderazgo. Tercero, establecer una comunicación organizacional adecuada. Además, sugiere estos tips para construir una cultura organizacional adecuada. Apoyo a los

colaboradores, que los trabajadores se identifiquen con la empresa, por lo consiguiente, también con la misión, visión, además se debe entregar estímulos, entregar a alguna compensación o ascensos al personal basándose en el nivel de desempeño e interés de los mismos, y empiecen asumir riesgos, a innovar y ser más productivos.

En el contexto local, La Gerencia Regional De Salud Lambayeque (2017), realizó como primer taller en cultura y clima organizacional denominado “Recompensa e Innovación” con la presencia de trabajadores de diferentes oficinas. Manifiestan que ese tipo de eventos lo hacen con el fin de optimizar las relaciones entre los colaboradores y que además contribuye en el desempeño en beneficio a la población de Lambayeque.

La Unidad De Gestión Educativa Local de Chiclayo, ubicada en Av. Panamericana Norte 775 con RUC: 20147106981, en dicha organización la cultura se ha visto reflejada en una posición regular ya que existen algunos factores o aspectos que se deben mejorar tales como, malos hábitos, actitudes, las relaciones interpersonales para aumentar el trabajo y mejorar algunos resultados a través de un buen desempeño laboral. Por consiguiente, surge la siguiente pregunta de investigación.

¿Cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad De Gestión Educativa Local – Chiclayo 2018?

Por consiguiente, se presenta los trabajos previos de la investigación, a nivel internacional. Para Figueroa (2015), la investigación titulada “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución gubernamental”, presentada por la Universidad Rafael Landívar- Guatemala, el tipo de investigación desarrollado fue correlacional y como objetivo general identificar si existe alguna relación en ambas variables, cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la institución, por lo tanto, para el estudio se trabajó con un total de 47 trabajadores entre las edades que comprende de 18 a 50 años. El autor en la discusión de su investigación manifiesta según al objetivo general de estudio, que no hay ninguna correlación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Para Ospina (2014), en su investigación titulada “Identificación de la cultura organizacional en la empresa de energía s.a.e.s.p”, presentada en la Universidad

Tecnológica De Pereira, se buscó conocer qué tipo de cultura organizacional se presenta en la compañía y señalar de manera principal los elementos positivos que se suscitan dentro de la organización y esto origina una cultura integrada y compartida por todos los colaboradores. El objetivo del estudio fue hacer una descripción de un conglomerado de valores, hábitos, costumbres, normas y, por último, comportamientos que se presentan en los trabajadores de esta empresa, y en tal sentido, que se establezca un panorama y aplicar las diversas actividades que se enfoque al mejoramiento de la productividad y competitividad. Concluyó, que la variable de estudio cultura organizacional es un aspecto en la cual no se puede medir ya que es de tipo descriptivo, asimismo, para la interpretación de este estudio se tomó en cuenta un valor porcentual a la descripción de cada variable y, por ende, se obtuvo un resultado del 71% para la cultura organizacional, lo que indica que se encuentra por debajo del 75% según los indicadores del plan estratégico corporativo.

Paredes (2015), en su estudio titulado “La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa VAUD CONFECIONES”, presentada por la Universidad Central Del Ecuador. Esta tesis fue realizada de tipo descriptivo correlacional y el diseño transaccional. Asimismo, se trabajó con toda la población de 22 trabajadores, 18 operativos y 4 administrativos. Concluye, de acuerdo a los resultados obtenidos de la variable independiente de estudio cultura organizacional tiene mayor porcentaje en la media, lo cual indica que es bueno, pero esto no quiere decir que sea lo indicado ya que este puede pasar de bueno a muy bueno o de bueno a regular, lo más recomendable es trabajar para subir de nivel.

Del mismo modo, a nivel nacional. Ruíz (2016), en su estudio “Impacto de la cultura organizacional en la Gestión Educativa de la Unidad De Gestión Educativa Local-Provincia de Ascope, 2014”, presentada por la Universidad Nacional de Trujillo, el objetivo de estudio fue determinar el impacto de la cultura organizacional en la Gestión Educativa de la UGEL-Ascope, se realizó un estudio no experimental en tal sentido, no existe manipulación de la variable, la población estuvo conformada por 32 trabajadores entre funcionarios, directivos, personal técnico y auxiliares, se aplicó un muestreo de 20 trabajadores. Dentro de los resultados que fueron más relevantes es que, se llegó a determinar que hay varias dimensiones sobre cultura organizacional por reforzar, como, por ejemplo, la dimensión de liderazgo y trabajo en equipo.

Por otro lado, Huamanchumo y Aguilar (2018), en su estudio titulado “La influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de cobranza de la empresa Asescom RJ abogados, oficina San Isidro Trujillo, 2018”. Presentada por la Universidad Privada Del Norte de Trujillo, el objetivo de la investigación fue determinar el impacto o influencia entre la variable independiente en la dependiente, asimismo el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional transaccional o transversal, la población y muestra estuvo constituida por 30 trabajadores. Concluye, que las dimensiones de la cultura organizacional si influyen de forma positiva respecto a la variable dependiente desempeño laboral, considerando que la dimensión innovación y riesgos aportará a que los trabajadores obtengan equipos tecnológicos que ayudará a tener un desarrollo eficiente y a minimizar tiempo para la realización de tareas. Con respecto a la dimensión atención a los detalles, lo cual permitirá ser minuciosos a los cambios de la organización con la idea de superar la calidad del servicio detectando deficiencias y poder corregirlas. Por otro lado, la dimensión orientación a los resultados persona y equipo debería fomentar un poco más para que los colaboradores estén bien enfocados en los resultados como persona y equipo de ese modo cumplir las metas y llegar a los resultados esperados. Por consiguiente, la dimensión agresividad se debe orientar al dinamismo para ganar experiencias y, por último, la estabilidad es una de las dimensiones más importante de la cultura dado que el trabajador al encontrar estabilidad y seguridad en el puesto de trabajo sin miedo a ser despedido mejorará sus habilidades y tendrá un mayor compromiso con la organización.

Para Quevedo (2015), en su estudio titulado “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Molinera Inca S.A-Planta Galletas en el año 2015”. Presentada en la Universidad César Vallejo, el estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación de la cultura organización con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molinera Inca S.A-Planta Galletas. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo con un diseño correlacional. Concluye mediante la aplicación del Software SPSS se encontró a ($P=0,000$), valor por debajo del 0,01 de significancia, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio que indica que las variables se relacionan directamente en la empresa Molinera Inca S.A-Planta Galletas en el año 2015, además, el coeficiente Rho

de Spearman es positivo con un valor de 0.821, estableciendo así que mientras más alta sea la cultura organizacional en la organización se logrará maximizar el nivel de desempeño de los trabajadores.

Y, por último, para los autores Gonzales y Capuñay (2018), en su tesis denominada “Influencia de la cultura organizacional (co) en el desempeño laboral (dl) de los trabajadores del hospital provincial docente belén-Lambayeque, 2015”, presentada en la universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Concluye, que la variable independiente se caracteriza por tener aquellos supuestos que se relacionan directamente con el cumplimiento de los objetivos y el desempeño de los trabajadores. Pues los colaboradores se sienten desmotivados, creen que la organización no se preocupa por involucrarles en la toma de decisiones y entre otras actividades, además perciben que existe algunos favoritismos en las convocatorias internas, ascensos y demás beneficios que otorga el hospital.

Para Hernández (2016), en su tesis titulada “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp - Chiclayo, presentada en la Universidad Señor De Sipán”. Concluye que existe una cultura con poder. La cultura de mercado del Hospital 1 Naylamp se define por tener un nivel muy elevado en lo que respecta a la atención a los detalles, el 80% de los encuestados manifiestan que están de acuerdo en que su área de trabajo se muestre que existe un grado de precisión, análisis y atención al detalle. También se caracteriza por tener un nivel muy alto en lo que es orientación a las personas, el 70% de los encuestados dijeron estar de acuerdo.

Para Mino (2015), en la investigación titulada “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de Parrillas Maracos 490 del departamento de Lambayeque, presentada por la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo” concluye. La dimensión de la variable de desempeño con menor promedio es el compromiso, por tanto, existe una deficiencia en cuanto al trabajo en equipo, también falta de coordinación por los miembros de la empresa, y como consecuencia provoca un clima laboral tedioso que perjudica en la productividad, por ende, se ve afectado el servicio al cliente.

Respecto a la variable cultura organizacional, Schein (2010), define a la cultura organizacional “conjunto de supuestos elementos aprendidas por un grupo que ha ido trabajando de manera eficiente para ser considerado válido y de la misma forma se les enseñe a nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir” (p.17). Es decir, la cultura de una empresa u organización tiene un conjunto de normas que los trabajadores mismos van estableciendo a medida del tiempo como creencias, valores, hábitos, etc. y, además irá influenciando en más miembros que ingresen a la organización.

Además, el mismo autor hacer referencia sobre algunos elementos de la cultura organizacional, a continuación. Schein (2010), la cultura de una organización implica una estructura que un grupo de individuos lo estabilizan, además de ser compartida es estable, después que se logra un sentido de identificación, tienden a estabilizar la cultura y no se vencerá fácilmente. La cultura es algo que permanece incluso cuando algunos de los individuos se hayan retirado de la organización, por lo tanto, es muy difícil de cambiarla en algunas ocasiones, ya que los mismos miembros se encargan de mantenerla, estabilizarla y le dan mucho valor.

Schein (2010), la cultura es la parte más profunda, a menudo que los miembros o colaboradores interactúan y crean un clima saludable, la cultura organizacional se va fortaleciendo y se vuelve más intensa cada día así los mismos miembros no se hayan dado cuenta. y, por tanto, menos tangible y menos visible es. Es decir, no se ve, pero si se siente. Desde este punto de vista, la mayor parte de las categorías utilizadas para describir la cultura anteriormente mencionada puede pensarse como expresiones de la cultura. Tenga en cuenta que cuando algo está más profundamente ligado a algo, hay más probabilidad de estabilidad.

Schein (2010), como tercera característica de la cultura es la amplitud que, después de haberse desarrollado empieza el funcionamiento de un grupo. La cultura es omnipresente ya que está vigente en todas las áreas de una empresa y en sus miembros. Asimismo, interviene en un trabajador de cómo se ocupa de su tarea principal, sus diversos entornos, y su funcionamiento interno. Todos los grupos no tienen culturas en este sentido, pero, sin embargo, esta idea se enfoca cuando se refiere a la cultura de un grupo estamos especificando o a todos sus procesos u operaciones.

Schein (2010), también manifiesta que hay patrones y, que éstos forman parte de los rituales, el liderazgo, los valores, normas, creencias y comportamientos que se unen en un todo coherente, y la integración de los mismos. Tales patrones en última instancia se derivan de la necesidad humana de hacer nuestro entorno tan sensible y ordenado como sea posible. La convivencia en una organización se siente cuando los patrones han pasado a ser parte de la cultura organizacional.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2005), definen la cultura de organización como “un sistema de ideas y significados que colaboran los integrantes de una organización y que determina en tal sentido la medida cómo se comportan entre ellos y con la gente de afuera, mejor dicho, representa la conducta de los miembros” (p.52). Contribuyendo con estos autores, la cultura de una organización es apreciable cuando los que la integran reflejan a través de sus actos una buena personalidad, conducta, amabilidad, etc. Mostrando así una buena imagen tanto interno como externo.

La cultura organizacional implica tres cosas bases para los colaboradores, una de ellas es la percepción. El comportamiento de los trabajadores de una organización se determina por su percepción de la cultura organizacional y a la misma vez se va formando a través de diferentes factores, quizás a través del liderazgo, el trabajo en equipo, iniciativas, etc. Robbins y Coulter (2005), Los integrantes perciben la cultura de la manera como la vean. Es decir, la manera como hacen las cosas, como realizan las diferentes actividades. Oyen. Es decir, las palabras que usan al momento de comunicarse o interactuar con todos los miembros, o experimentan en la organización.

Robbins y Coulter (2005), “los individuos tienen diferentes antecedentes y eso hace que trabajen en diversos niveles de la empresa describiendo la cultura de la organización con términos semejantes”. La cultura organizacional también es compartida. Hay colaboradores que han trabajado en otras organizaciones o empresas y se incorporan a una nueva organización en la cual será su nuevo campo laboral, es ahí donde tienden a compartir todos sus modales de trabajo, comparten sus conocimientos, experiencias, maneras de dar diferentes soluciones a los problemas que pueden suscitarse en la organización.

Y, por último, una cultura es descriptiva, Una organización es descrita a través de la percepción de los individuos pertenecientes a la misma, se describe las situaciones, los

modos de trabajo, la manera de organización. Robbins y Coulter (2005), “hace referencia a la manera de como los miembros perciben la organización, no lo que les gusta. Sino que describe, no evalúa”. Es decir, se explica cada acción que se realiza dentro de la organización.

Robbins y Coulter (2005), refiere que existe dimensiones esenciales para identificar y medir una verdadera cultura organizacional. Asimismo, el autor da a conocer cuatro dimensiones que intervienen en la cultura organizacional.

Una de las principales dimensiones principales de la cultura organizacional, es orientación a los resultados. Robbins y Coulter (2005), define “es el grado en donde los de alto mando se centran en los resultados o bien en la producción de la organización mostrando sentido de urgencia más que en las técnicas y, asimismo, durante los procesos se tomen decisiones importantes en tal sentido que se logre cumplir con las metas trazadas. Es el direccionamiento a los actos que se esperan lograr aplicando velocidad a las actividades diarias”.

Segunda dimensión, orientación a las personas y quipos. Robbins y Coulter (2005), manifiesta “grado en que la gerencia toman decisiones teniendo en cuenta los efectos en la gente de la organización. Los directivos se orientan en las personas para que los resultados crezcan y mantengan el entusiasmo en los trabajadores. Asimismo, los equipos de trabajo se desarrollan de manera grupal más no individual resolviendo cualquier duda de forma abierta asumiendo compromisos laborales, además cuando los colaboradores cooperan están próximos a cumplir con el trabajo en un tiempo satisfactorio”.

Como tercera dimensión, energía y estabilidad. Robbins y Coulter (2005), sostiene “grado en que los empleados son competitivos y enérgicos en lugar de cooperadores. La gerencia toma en cuenta ciertas características, el trabajador debe tener pasión por trabajo, inspiración por el trabajo para la consecuencia de los resultados. La estabilidad tiene características como, mantener una posición, compromiso, ahora retener a un talento es una tarea difícil, la falta de estabilidad de un equipo de trabajo surge por muchos motivos, existe ausentismo, falta de motivación”.

Y, como cuarta y última dimensión, atención a los detalles e innovación. Robbins y Coulter (2005), define “grado en la cual se espera que los trabajadores den muestras de

exactitud, cuidado y análisis a los detalles, la organización debe examinar la calidad de las actividades de cada trabajador ofreciendo capacitaciones para obtener mejores conocimientos y fomentar un estilo de vida diferente donde los trabajadores se sientan cómodos. Por otro lado, la innovación surge de nuevas ideas para establecer propuestas de mejora y obtener mayor productividad”.

Para Chiavenato (2009), es aquella que “que comprende hábitos, códigos de conducta, usos y costumbres, tradiciones, objetivos, políticas de trabajo, que se transmiten de una generación a otra” (p.120) Asimismo, cada organización u empresa es única, por ende, tienen diferentes características, modo de comportarse, tienen diferentes valores, tal vez para algunos es más importante la calidad de servicio, para otros la atención, el desempeño, la productividad, la innovación y demás. La cultura se va dando cuando los colaboradores empiezan a interactuar.

Asimismo, existen diferentes tipos de cultura en una organización porque todas las culturas organizacionales no son las mismas ya que éstas se forman según la actividad que realiza y el cambio constante. Tenemos culturas conservadoras y culturas adaptadas. Chiavenato (2009), afirma “Muchas de las organizaciones se identifican porque adoptan y retienen ideas, valores, costumbres y tradiciones que no cambian con el tiempo. A compasión de otras culturas son sumamente flexibles y pues tienen una cultura adaptable que revisan constantemente”. (p.129)

Es decir, hay empresas que se identifican con la camiseta, tratan de no cambiar sus valores, costumbres, modos de trabajo. Mientras que otras empresas son flexibles a cualquier cambio, por el simple hecho de que la tecnología, las nuevas tendencias, traen cambios y en la cual tiene que adaptarse a ellas para mejorar día a día aún más si son empresas que se dedican a la comercialización.

En cambio, las culturas tradicionales suelen ser más cuidadosas con lo que tienen, no quieren hacer ningún cambio por temor a perder sus costumbres. Chiavenato (2009), sostiene “las empresas u organizaciones que deciden someterse a las culturas tradicionales y conservadoras, pues asumen un estilo diferente autocrático y tradicional. Las organizaciones participativas suelen arriesgarse al cambio, a innovar, pero tienen como desventaja que no existe una jerarquía establecida por los cambios constantes”. (p.130).

Por otro lado, los autores Hellriegel y Slocum (2009), definen la cultura de una organización como “un patrón inmenso de expectativas, ideas, creencias, valores, actitudes y conductas reveladas por los miembros de la misma que evoluciona con el paso del tiempo” (p.378). Es decir, la cultura de una organización o empresa se va formando día tras día a través de lenguajes que manejan los miembros, la forma de comunicarse, la formación de un clima laboral, la práctica de valores de la organización y demás.

Una cultura organizacional se forma en el transcurso del tiempo. Según Hellriegel y Slocum (2009), manifiestan “una cultura organizacional se va formando con respuesta a dos grandes retos que toda organización enfrenta. Primero, la adaptación externa y la supervivencia, segundo, la integración interna” (p.380). Asimismo, la organización tendrá que ver la manera en cómo hacer frente a los cambios constantes en cuanto a lo externo, y en lo interno, la organización se encarga de mantener las relaciones intrapersonales entre los miembros de la organización. A continuación, se detalla dentro de los dos aspectos tanto externo como interno.

Con respecto a la adaptación externa y supervivencia, intervienen las estrategias y misión. La organización identifica la principal misión y razón de ser, así como las principales estrategias. Por otro lado, también las metas. La organización establece metas claras y específicas. Además de las metas. Los medios son la forma de llevar a cabo las metas. Y, por último, la medición. Establecer indicadores o criterios para que sea más fácil medir metas, personas, equipos y departamentos.

En cuanto a la integración interna, se encuentra el lenguaje y concepto. Esto hace énfasis a la identificación de maneras y sistemas de comunicación y así obtener un significado en conjunto para resultados valiosos. Del mismo modo, se debe establecer criterios para los colaboradores a grupos y equipos. Los colaboradores también buscan poder y status, desean determinar reglas para mantener posición. Además, existen premios y castigos. Lo cual, permite a la organización identificar el desarrollo de sistemas para evaluar conductas deseables y no deseables.

Asimismo, como segunda variable del estudio, hace referencia al desempeño laboral. Para Snell y Bohlander (2013), define al desempeño laboral como “rendimiento del trabajador y la finalidad es medir la capacidad de realizar las tareas principales y que el

trabajo se realice de manera satisfactoria dependiendo a las labores diarias en el puesto” (p.344). Por lo tanto, el desempeño laboral depende de la forma en cómo se manifiesta alguna información, cómo es que se logra comunicar con el trabajador para tener un buen desempeño.

La variable dependiente consta de cuatro dimensiones, la primera hace referencia al conocimiento del trabajo. Snell y Bohlander (2013), “se debe tener en cuenta la comprensión de las fases del trabajo y los asuntos relacionados, cada trabajador debe de conocer las funciones, objetivos y metas que se plantea la empresa”. (p.363).

Otra de las dimensiones es iniciativa. Snell y Bohlander (2013), define “que es la capacidad de originar o desarrollar lluvia de ideas. La iniciativa es un factor importante en donde cada trabajador debe tener capacidad para resolver problemas, ser proactivo en la organización para lograr tomar decisiones en la organización”. (p.365).

Después de haber tenido iniciativa, ahora viene la aplicación como tercera dimensión. Según Snell y Bohlander (2013), define “es la atención, aceptación y aplicación de las diferentes propuestas diarias y opciones que se puede decir al trabajador. Es importante señalar cuando un colaborador está dispuesto y comprometido tiene la capacidad de aceptar nuevos puestos”. (p.365).

Como cuarta y última dimensión, se habla sobre calidad y volumen de trabajo. Snell y Bohlander (2013), se refiere “a la minuciosidad, limpieza y precisión del trabajo y se hace un análisis del cumplimiento de los estándares reconocidos, además si mantiene la calidad alta de forma consistente”. (p.368). Es decir que cada colaborador, debe de conservar de manera cuidadosa las actividades a realizar, además el trabajo que se entrega debe ser siempre mantener. El volumen de trabajo se define como cantidad de actividades que son asignadas al área del trabajador, en tal sentido, no logre entorpecer las funciones que se realizan.

Koontz & Weihrich (2013), manifiesta que desempeño laboral “es un sistema de medición con base en objetivos preestablecidos, el propósito es evaluar el desempeño de acuerdo a las funciones inherentes del puesto y cómo piensan y elaboran los oficios administrativos ayudados de la planeación, integración, dirección y control” (p.236). Es decir, los procesos de este rubro son los principios administrativos, otro factor relevante

y es necesario precisar que en primer lugar se deben examinar la evaluación en los objetivos fijados.

El desempeño laboral implica un proceso de evaluación, Koontz & Weihrich (2013), al iniciar el funcionamiento de un “sistema de administración por metas y objetivos la evaluación es un proceso no muy complicado, los superiores de la organización determinan que tan bien fijan sus objetivos los administradores y que tan bien se han desempeñado todos en conjunto sobre esa misma base”. (p.236). contribuyendo con el autor, es necesario que se hagan evaluaciones a los colaboradores en las organizaciones, porque a través de ese medio se lograra ver la productividad de cada uno.

La evaluación formal y amplia, es una de las evaluaciones del desempeño laboral, es necesario aplicarlo una vez al año, aunque algunos creen conveniente realizarlo con mayor frecuencia.

De acuerdo a la segunda evaluación, revisión periódica o de avance, es una alternativa para evaluar a los colaboradores. Koontz & Weihrich (2013), “puede ser breve y aproximadamente informales, pero ayudan a identificar las posibles dificultades que pueden obstaculizar el funcionamiento del desempeño y se logra una mayor comunicación excelente del superior y el colaborador”. (p.238). Es decir, en este tipo de evaluación existe la posibilidad de hacer una reestructuración de las preferencias y negociar las metas, si se demuestra verdaderos cambios de acuerdo a las circunstancias de tal manera no es necesario aferrarse a objetivos impropios.

Werther, Davis & Guzmán (2014), define que el desempeño laboral “evalúa su aportación en conjunto a la organización, componente que en última circunstancia determina su permanencia en la empresa y gran parte de los empleados tiene la iniciativa de obtener retroalimentación sobre el desarrollo sus actividades cotidianas”. (p.216). Es decir que si los colaboradores logran resultados eficientes su desempeño será justificable y estarán contentos o excede lo esperado deberán ser incentivado y si en muchos casos el desempeño es baja a lo que está plasmado los directivos o gerentes deberán comenzar una acción en mejorar esta situación.

Werther, Davis & Guzmán (2014), “su función del recurso humano se ha convertido en un factor relevante en las instituciones y el primer reto para los directivos es poder saber qué valor agregado aporta cada colaborador a la empresa y para lograr los fines mejores para las empresas y finalmente su colaboración hacia una conclusión final”.

En tanto, surge la necesidad de cada organización de obtener un procedimiento determinado de evaluar el desempeño, en tal sentido el que supervisa o el directivo examine el avance de logros e inconvenientes de cualquier empleado que experimenta en su puesto laboral. El método de evaluación del desempeño se puede iniciar con una participación del colaborador que desea conocer si ha logrado alcanzar los objetivos que se propusieron además de sus comentarios generales y en su caso propuestas sobre cómo mejorar la productividad.

Cabe señalar, que el problema general del estudio hace la siguiente interrogante. ¿Cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad De Gestión Educativa Local - Chiclayo 2018?

Ahora bien, la investigación tiene como problemas específicos las siguientes interrogantes de acuerdo a las dimensiones de cada variable. Como primer problema. ¿Cómo influye la dimensión orientación de los resultados en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local – Chiclayo 2018?, Segundo problema. ¿Cómo influye la dimensión orientación a las personas y equipos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local – Chiclayo 2018?, Tercer problema específico. ¿Cómo influye la dimensión energía y estabilidad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local – Chiclayo 2018?, Como último problema específico. ¿Cómo influye la dimensión atención a los detalles e innovación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local – Chiclayo 2018?

En efecto, la investigación consta de justificaciones. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), define “el motivo a realizar la investigación dando a explicar las razones y llegar a demostrar que el estudio realizado en la empresa es necesario e importante” (p.40). Es decir, que cuando se realiza una investigación se hace con un fin o propósito y mediante el desarrollo refleje la importancia del estudio hacia el

investigador y la institución en donde se está ejecutando, además los beneficios que se podrán derivar del estudio hecho.

El presente estudio se justifica teóricamente por el mismo hecho de que cada día surgen nuevas tendencias sobre teorías relacionadas al tema, existen diversas investigaciones publicadas recientemente por autores expertos en cultura organizacional y desempeño laboral. Puesto que, este es un tema muy actual y las empresas buscan día a día mejorar a través de las investigaciones.

La variable cultura organizacional ayudará a identificar aspectos importantes que se relacionan directamente con los colaboradores y qué deben saber para cumplir con las metas de la institución. Asimismo, esta investigación permitirá poder determinar la situación de la cultura de la organización y sus dimensiones y ver el grado de relación con el desempeño laboral de los trabajadores. Ya que al no existir una cultura organizacional positiva se verá afectado el desempeño laboral, por ello, se pretende concientizar a la organización que una buena cultura, es el éxito de la empresa.

Esta investigación incluye instrumentos de evaluación confiable y verificable que previamente serán analizados y revisados para ser validados por los profesionales expertos en la línea de investigación que permitirá recolectar datos valiosos de la organización para luego poder analizar. Por tanto, contribuye a determinar mejor la influencia de la cultura organización en el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad De Gestión Educativa Local- Chiclayo 2018.

También, es necesario mencionar las hipótesis de la investigación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), define que “son explicaciones tentativas del fenómeno investigado que se enuncian con proposiciones o afirmaciones” (p.104). Es decir, que mediante las hipótesis podemos dar explicaciones tentativas de lo que se está investigando.

En tal sentido, la hipótesis general del estudio es, la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local- Chiclayo 2018.

De la misma manera, como hipótesis específicas son las siguientes. La orientación de resultados influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad De

Gestión Educativa local – Chiclayo 2018, como segunda hipótesis. La orientación a las personas y equipos influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad De Gestión Educativa Local- Chiclayo 2018, tercera hipótesis. la energía y estabilidad influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad De Gestión Educativa Local – Chiclayo 2018, última hipótesis específica. la atención a los detalles e innovación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad De Gestión Educativa Local –Chiclayo 2018.

En tanto el objetivo principal de la presente tesis es determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad De Gestión Educativa Local –Chiclayo 2018.

Como objetivos específicos, tenemos describir la influencia de orientación de resultados en el desempeño laboral de los trabajadores la Unidad De Gestión Educativa Local- Chiclayo 2018, describir la influencia de la orientación a las personas y equipos en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad De Gestión Educativa Local- Chiclayo 2018, determinar la influencia de la energía y estabilidad en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad De Gestión Educativa Local-Chiclayo 2018, determinar la atención a los detalles e innovación en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad De Gestión Educativa Local- Chiclayo, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación.

Tipo de investigación:

Bernal (2010) define que” la investigación descriptiva tiene como función principal elegir las cualidades primordiales del elemento a estudiar y presentación específica del sector o categorías, clase o naturaleza del objeto a estudiar” (p103).

Hernández, Fernández y Baptista (2014), “refiere a la idea o técnica para extraer los datos referenciales que se aspira con el fin de obtener la información que uno se plantea”. (p.128). Por lo tanto, el estudio de esta investigación es no experimental puesto que se realizó el estudio sin el manejo deliberado de las variables en los que se percibe el fenómeno natural y transversal porque en las investigaciones se realizan la recopilación de la información en un momento único.

Nivel de investigación:

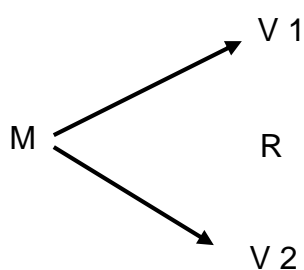
El nivel a señalar es la investigación correlacional y que lo principal es analizar el grado de agrupación y asociación que existe en nuestras variables Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Esto nos da a conocer que nuestra investigación fue descriptiva correlacional, porque estamos describiendo las variables cultura organizacional y desempeño laboral y seguidamente ser comprobadas.

Diseño de investigación:

Seguidamente se tiene el diseño y se refiere a los pasos a seguir y procedimientos para lograr tener la información necesaria Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Diseño transversal: Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño es transversal por tal motivo consiste en lograr la recopilación de datos de las dos variables en un respectivo momento dado y poder describirlas e identificar su influencia que existe una sobre la otra.



Dónde:

M: Muestra

V1: Cultura organizacional

R: Grado de relación

V2: Desempeño Laboral

2.2. Operacionalización de las variables:

Variable Independiente: Cultura Organizacional.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral.

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1

Variable: Cultura Organizacional		
Definición conceptual: Robbins y Coulter (2005), definen a la cultura organizacional como “un sistema de significados e ideas que comparten los integrantes de una organización y que determina en buena medida cómo se comportan entre ellos y con la gente de afuera. Representa la conducta de los miembros” (p.52)		
Instrumento: Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Orientación a los resultados	Sentido de urgencia: Cortés (2015), describe que es el menor tiempo que una persona usa para lograr objetivos, es una elección de compromiso personal, no es necesario esperar que algo suceda afuera, para recién poner algo en acción.	Compuesta por 1 pregunta 1
	Decisiones importantes: Franklin (2011), manifiesta que la toma de decisiones es un proceso, las decisiones siempre son favorables y certeras cuando la persona se basa en la experiencia y el dominio de un campo específico para tomarla, de ese mismo modo se evita cometer errores si lo hay son mínimos.	Compuesta por 1 pregunta 2
	Metas trazadas: Calafell (2016), acciones concretas, visiones pequeñas detalladas dirigidos básicamente para alcanzar resultados esperados.	Compuesta por 1 pregunta 3
Orientación a las personas y equipos	Entusiasmo en los colaboradores: Sirota (2003), no se trata de que los colaboradores vivan en un mundo feliz, sino que busquen un ambiente cómodo de trabajo.	Compuesta por 1 pregunta 4
	Compromiso laboral: Jiménez (2007), el compromiso implica lo intelectual y emocional de los colaboradores en la empresa, el estar comprometidos les es fácil compartir creencias y actitudes positivas que reflejan un buen ambiente laboral.	Compuesta por 1 pregunta 5
	Satisfacción laboral: Márquez (2002), la satisfacción de un colaborador se ve reflejada a través de sus actitudes frente a su propio trabajo basándose en creencias y valores que él mismo desarrolla con el tiempo.	Compuesta por 1 pregunta 6
Energía y estabilidad	Pasión por el trabajo: Bohórquez (2005), el amor por el trabajo es un secreto que los trabajadores tienen para convertir su trabajo como un estilo de vida, el amor por el trabajo hace que sea como una distracción.	Compuesta por 1 pregunta 7
	Inspiración por el trabajo: Cané (2014), la inspiración tiene un toque de magia que intervine en la mente y en la fuerza física, quien esté inspirado, tendrá nuevas ideas, talento maravilloso y sorprenderá a los demás colaboradores.	Compuesta por 1 pregunta 8
	Retención del talento: Dychtwald, Erickson, & Marison (2003), las organizaciones hoy en día ya no se esfuerzan por retener talentos, hace falta que luchen para captar, motivar y retener a los colaboradores de todo tipo de edades.	Compuesta por 1 pregunta 9
Atención a los detalles e innovación	Capacitaciones: Chiavenato (2009), a través de las capacitaciones se prepara a las personas a desempeñarse con excelencia, también, son medios que desarrolla las competencias de las personas y así lograr ser más innovadoras y creativas. Las capacitaciones es una ayuda para todos porque permite que los colaboradores contribuyan en los resultados que desea la organización.	Compuesta por 2 pregunta 10; 11
	Innovación: Corona (2012), la innovación es como un medio que usan los empresarios, herramienta por el cual se explota el cambio como oportunidades de negocios diferentes. Las organizaciones para crear recursos y generar riquezas o generar potencial a los recursos ya existentes dándole un toque de mejora. La innovación es la creación de nuevas ideas.	Compuesta por 1 pregunta 12

Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 1 Operacionalización de la Variable 2

Variable: Desempeño Laboral		
Definición conceptual: Snell y Bohlander (2013), define que “el desempeño mide la capacidad de que se logren las metas y que el trabajo se realice de manera satisfactoria dependiendo a las labores diarias que se le plantean en su área de trabajo”.		
Instrumento: Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Conocimiento del Trabajo	Objetivo: Reyes (2005), “cree que su identificación más precisa es la de considerarlos como los fines que nos proponemos, y entendemos por estos aquello que se pretende obtener en toda organización o actividad (p.29).	Compuesta por 1 pregunta 13
	Metas: Elliot y Fryer (como se citó en Bermúdez et al 2012), define “como una representación cognitiva de un estado futuro deseado y se intenta llegar a través de la acción”	Compuesta por 1 pregunta 14
	Herramientas al servicio del negocio: Alles (2005), afirma que el trabajador debe de estar capacitado para emplear de manera adecuada los equipos y así poder llegar a realizar correctamente sus funciones.	Compuesta por 1 pregunta 15
Iniciativa	Lluvia de Ideas: Según: Núñez (2016), define que es un método de generación colectiva de pensamientos o aportes gracias a su conocimiento del colaborador y por tanto es un factor de innovación.	Compuesta por 1 pregunta 16
	Creatividad en soluciones: Alles (2005), consiste en que el colaborador cuenta con la capacidad necesaria para resolver problemas que suelen presentarse, contando con la confianza necesaria para terminar adecuadamente con su jornada	Compuesta por 1 pregunta 17
	Proactividad: Covey (2013), “es el poder de elegir nuestras propias respuestas además, significa de los resultados que obtenemos en la vida”	Compuesta por 1 pregunta 18
Aplicación	Aceptación: Pérez (2013), es la acción en donde el colaborador logra centrar un interés y la mayor atención hacia otras áreas y por tanto se les presenta nuevas oportunidades de luchar y lograrlos.	Compuesta por 1 pregunta 19
	Flexibilidad: Alles (2005), es la capacidad de adaptarse y realizar las actividades y variadas situaciones y con diversos compañeros de trabajo, y llegando a valorar los puntos de vista.	Compuesta por 1 pregunta 20
	Disponibilidad: Mondy & Robert (2005), Se define a que una determinada empresa sea capaz de proporcionar a los colaboradores las habilidades que ayuden mejorar sus actividades teniendo en cuenta las fuentes, es decir, nos muestra si los colaboradores pueden obtener pueden obtener del interior o del exterior de la organización	Compuesta por 1 pregunta 21
Calidad y volumen de trabajo	Metodología para la calidad: Alles (2005), es decir, procura que el trabajador se identifique y relacione de manera correcta a los procesos que se desarrollan dentro de la organización.	Compuesta por 1 pregunta 22
	Excelencia: Giraldo (2009), es la característica principal que los colaboradores realicen las cosas de una forma muy óptima es muy importante porque a través de la excelencia permite mejorar cada día, nosotros nos proponemos retos para poder cumplir y crecer y llegar más lejos como profesionales.	Compuesta por 1 pregunta 23
	Productividad: Alles (2005), la productividad es el factor que refleja lo eficiente que es el trabajador al realizar su labor, y que tiene la capacidad de llegar a superar la meta propuesta	Compuesta por 1 pregunta 24

Fuente: Elaborado por los autores

2.3. Población , muestra y muestreo :

2.3.1. Población.

Bernal (2010), explica que la población “es el grupo de todas las unidades de la cual se logra extraer una respectiva muestra en donde las unidades que se investiga logra tener o poseer algún rasgo característico general a estudiar”. En la presente investigación la población de este estudio estuvo conformada por 77 colaboradores Administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local de Chiclayo.

Tabla 2 población

Población	Número
Trabajadores	77
Total	77

Fuente: Elaborado por los autores.

2.3.2. Muestra.

Bernal (2010), nos manifiesta “es la parte de la población que se logra seleccionar, de los mismos se obtiene la información para el desarrollo del estudio se efectuará el cálculo o sondeo y la observación de las variables de estudio”. (p.161). Es decir, es un subgrupo o asociación que está a disposición para recolectar la información, esta debe estar definida o delimitada , se realizó una muestra probabilística y se utilizó el muestreo aleatorio simple debido a que se obtiene la muestra de investigación al azar del total de la población a investigar, en donde todas las personas tienen la misma probabilidad de ser elegidos de la Ugel, se ha considerado útil la fórmula de la población finita , de este modo contaremos con la participación de 65 trabajadores y poder realizar la encuesta.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

N = Tamaño de la población = 77 trabajadores administrativos

Z = Grado de confiabilidad = 1.96 (nivel de confianza 95%)

E = Margen de error = 0.05

P = Probabilidad que ocurra = 0.5

Q = Probabilidad que no ocurra = 0.5

n = 64.28 = 65 Trabajadores

Tabla 3 : La muestra

Muestra	Número
Trabajadores	65
Total	65

Fuente: Elaborado por los autores

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

Encuesta:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), es “el conjunto de interrogantes de las variables estudiadas y que se van extraer la información” (p.217). Es decir, son todos los ítems contenidos de ambas variables y que van a responder los encuestados.

Validez del instrumento. “La validez, en términos generales se explica al grado en que un instrumento mide en realidad la variable que pretende alcanzar” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.200). Se realizó la validez por parte de profesionales teniendo en cuenta la línea investigada y es gestión de organizaciones de nuestra tesis, obteniendo la validación de nuestro instrumento por el juicio los especialistas donde nos dieron el visto bueno para la recolección de datos con los instrumentos elaborados.

Confiabilidad del instrumento.

“Un instrumento es confiable y medible cuando nos referimos al nivel en que la aplicación fuese repetida y al mismo subconjunto logra resultados homogéneos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.200). En ésta investigación se optó por realizar la confiabilidad del instrumento aplicando el coeficiente, alfa de Cronbach, se consideró la escala de tipo Likert.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.839	24

2.5 Procedimiento.

La información se logró recolectar a través de dos cuestionarios que fueron elaboradas para ambas variables del estudio y, estuvo dirigida a los trabajadores de la Ugel Chiclayo. Además, con el propósito de poder lograr recolectar mayor información para dar solución al problema.

No se manipuló la variable independiente, puesto que, el estudio realizado es de tipo descriptivo y no es necesario manipular ninguna de estas.

Los resultados fueron obtenidos mediante la recolección de datos y seguidamente convertidos en datos estadísticos a través del software SPSS y Excel.

2.6. Método de análisis de datos.

Los datos que se obtenidos con el cuestionario fue de gran importancia , y seguidamente se ha procesado estadísticamente mediante el software SPSS 22, donde primero se pasó los datos de cada ítem a la vista de datos y variables de la encuesta aplicada, luego se agrupó las variables elaborando las tablas de frecuencia con su representación gráfica, las correlaciones bivariadas agrupación visual, el diagrama de dispersión y el análisis de los resultados obtenidos con una metodología de análisis cuantitativa

2.7. Aspectos éticos.

En esta investigación consideramos como aspectos éticos a los autores citados que hemos considerado en el marco teórico, definiciones y teorías de la variable, cultura organizacional y desempeño laboral, respetando las normas APA (sexta edición) del mismo modo para no tener ningún inconveniente en cuanto al índice de similitud con los trabajos y teorías citados.

III. RESULTADOS

En efecto, como resultados obtenidos se analizaron en función a los objetivos formulados en el presente análisis, con la finalidad de determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local- UGEL de la Provincia de Chiclayo, Región de Lambayeque 2018. Para recolectar y analizar la información requerida, se destinó un cuestionario, en la cual sirvió para obtener la información de ambas variables y de sus respectivas dimensiones. Posteriormente se muestra el análisis de los resultados en tablas y gráficos estadísticos.

De acuerdo al objetivo general.

Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo, 2018.

Tabla 4 . Influencia y relación de la variable independiente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Ugel -Chiclayo 2018.

		Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	.716**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	65	65
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.716**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

F Resultados obtenidos del Software Spss.

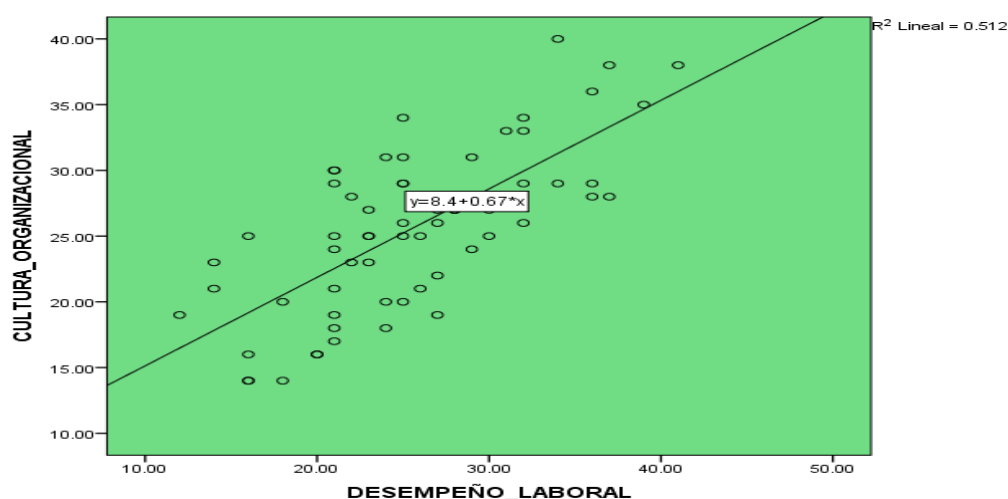


Figura 1: Influencia entre la variable independiente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Ugel, Chiclayo.

Interpretación:

Según los datos de la tabla N° 05, se observa las variables de estudio y a la misma vez se determina el grado de relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Chiclayo, Región Lambayeque 2018, la correlación de Pearson es de 0.716; dando a entender que entre las dos variables existe una relación positiva alta (considerable), con un valor de significancia $p = 0.000$, siendo inferior al ($p\text{-valor} < 0.05$). Es decir, que la variable independiente tiene influencia significativa con el desempeño laboral de los trabajadores.

Según el primer objetivo específico.

Tabla 5 Influencia y relación: Dimensión orientación a resultados y la variable dependiente de los trabajadores de la Ugel - Chiclayo 2018.

		Orientación Resultados	Desempeño Laboral
Orientación a resultados	Correlación de Pearson	1	.628**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	65	65
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.628**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del Software Spss.

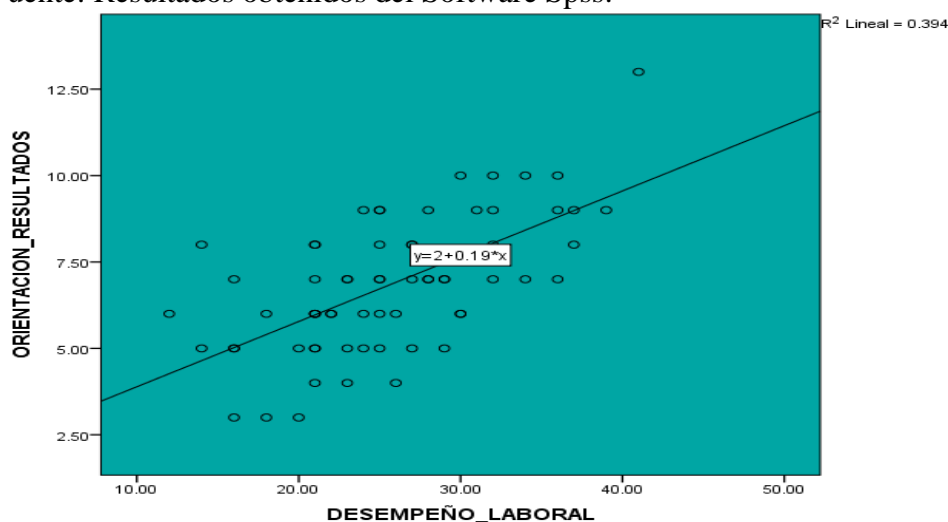


Figura 2 : Influencia de la dimensión de la variable independiente orientación a los resultados en la variable dependiente de los trabajadores de la UGEL-Chiclayo.

En la tabla N° 06, se observa la dimensión de la variable independiente cultura organizacional y a la vez se determina que el grado de relación entre la dimensión y la variable dependiente desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Chiclayo 2018, es de 0.628 además, señala que la dimensión de la cultura organizacional con la variable desempeño laboral existe una relación positiva moderada, con un valor de significancia p-valor=de 0.000, siendo inferior al (p-valor<0.05). Por lo tanto, influye significativamente la dimensión orientación a los resultados en la variable desempeño laboral.

Según el segundo objetivo específico

Tabla 6 Influencia y relación directa entre la dimensión orientación a las personas y equipos y la variable dependiente de los trabajadores en la UGEL Chiclayo 2018.

		Orientación a las personas equipos	Desempeño Laboral
Orientación a las personas equipos	Correlación de Pearson	1	.328**
	Sig. (bilateral)		.008
	N	65	65
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.328**	1
	Sig. (bilateral)	.008	
	N	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente :Resultados obtenidos del Software Spss.

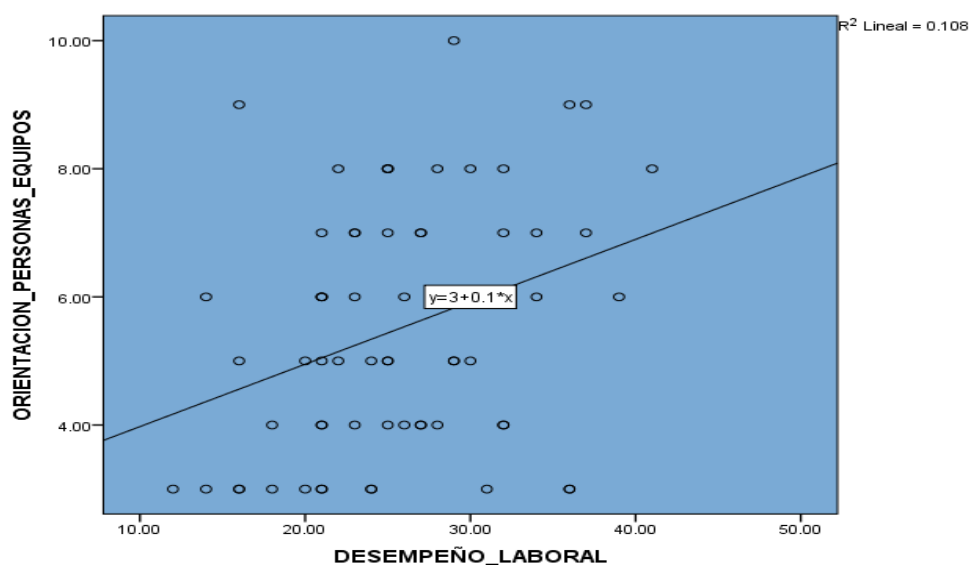


Figura 3: Influencia de la dimensión orientación a las personas y equipos en la variable dependiente de los trabajadores en la UGEL, Chiclayo 2018.

En la tabla N° 07, se tiene como resultado de la dimensión orientación a las personas y equipos de la variable independiente cultura organizacional y se determina que el grado de correlación de orientación a las personas y equipos con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Chiclayo, Región Lambayeque 2018, la correlación Pearson indica que es 0.328 esto da a conocer que entre la dimensión de cultura organizacional con la variable desempeño laboral existe una relación positiva baja , con un valor de significancia p-valor=de 0.08, siendo superior al (p-valor >0.05). Por lo tanto, influye significativamente la dimensión orientación a las

personas y equipos en la variable desempeño laboral, indicando que si se toma en cuenta la dimensión orientación a las personas y equipos habrá un impacto favorable o habrá un cambio en la variable desempeño laboral.

Según el tercer objetivo específico:

Tabla 7 Influencia y relación entre la dimensión energía y estabilidad y la variable dependiente desempeño laboral de los trabajadores en la Ugel Chiclayo 2018

		Energía y estabilidad	Desempeño Laboral
Energía y estabilidad	Correlación de Pearson	1	.347**
	Sig. (bilateral)		.005
	N	65	65
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.347**	1
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del Software Spss

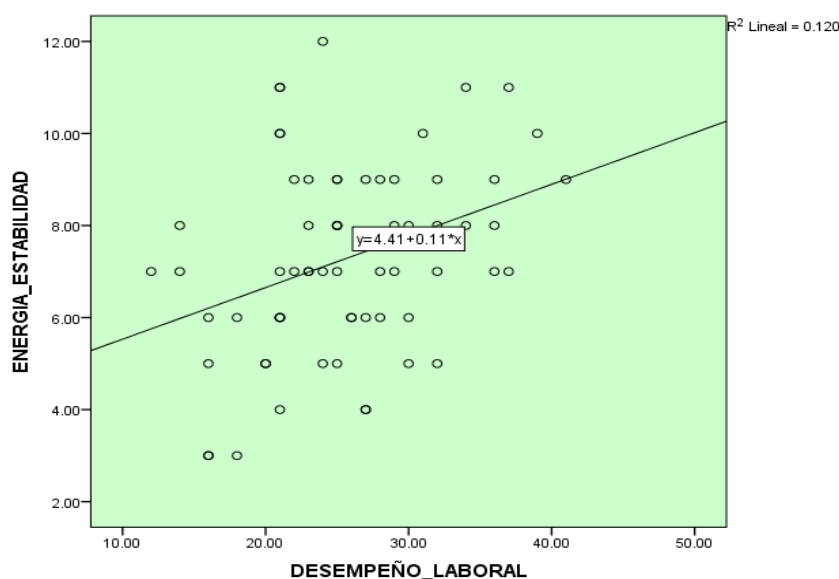


Figura 4 :Influencia de la dimensión energía y estabilidad y la variable dependiente en la UGEL, Chiclayo 2018.

En la tabla N° 08, se tiene como resultado de la dimensión energía y estabilidad de cultura organizacional y se comprueba que el grado de relación entre energía y estabilidad en la variable dependiente de los trabajadores de la UGEL de la Provincia de Chiclayo, Región Lambayeque 2018, la correlación Pearson es de 0.347 ante ello, la dimensión de cultura organizacional con la variable desempeño laboral existe una

relación positiva baja , con un valor de significancia p-valor=de 0.05, siendo igual al valor de (p-valor = 0.05). Por lo tanto, influye significativamente la dimensión energía y estabilidad y equipos en la variable desempeño laboral. Es decir, Mientras la dimensión energía y estabilidad mejora el desempeño laboral aumenta.

Según el cuarto objetivo específico:

Tabla 8 Influencia y correlación entre atención a los detalles e innovación y la variable dependiente del personal que labora en la UGEL- Chiclayo 2018

		Atención a los detalles e innovación	Desempeño laboral
Atención a los detalles e innovación	Correlación de Pearson	1	.718**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	65	65
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.718**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del Software Spss

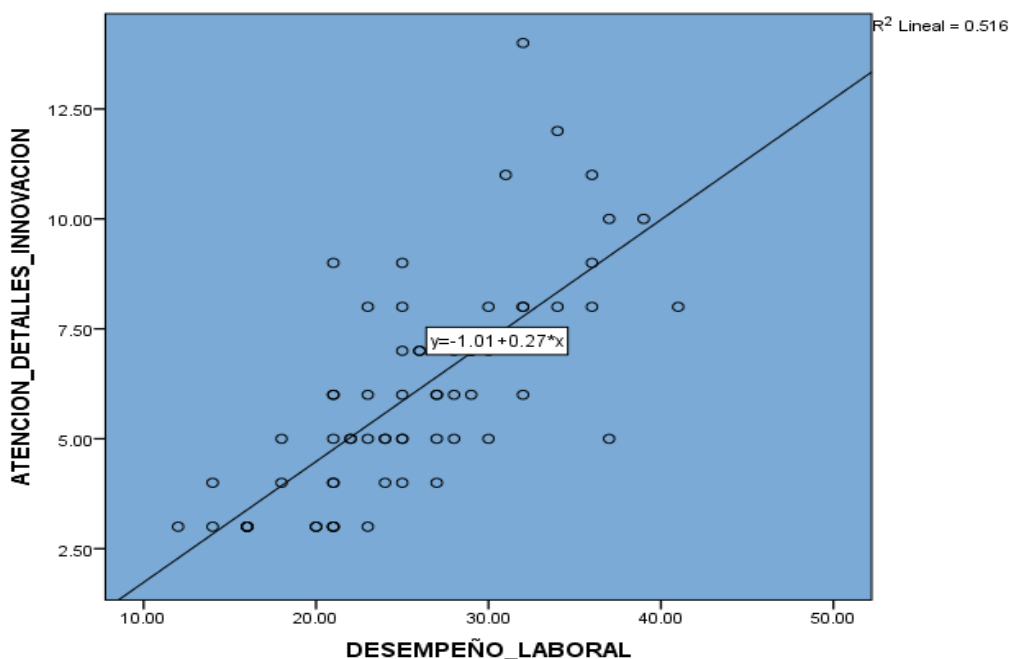


Figura 5: Influencia de la dimensión atención en los detalles e innovación en la variable dependiente de los trabajadores de la Ugel, Chiclayo, 2018.

En la tabla N° 09, se tiene como resultado de la dimensión atención a los detalles e innovación de la variable independiente cultura organizacional y se comprueba que el grado de correlación entre atención a los detalles e innovación en el desempeño laboral del personal que labora en la – UGEL Chiclayo, Región Lambayeque 2018, la correlación Pearson es de 0.718 esto refleja que entre la dimensión de cultura organizacional con la variable desempeño laboral existe una relación positiva alta, por ende, el valor de significancia p-valor=de 0.00, siendo inferior al valor de (p-valor = 0.05). Por lo tanto, influye significativamente la dimensión atención a los detalles e innovación en la variable desempeño laboral.

Descripción de resultados con respecto a las variables y sus respectivas dimensiones aplicado al personal que labora en la UGEL-Chiclayo.

Tabla 9 Dimensión: Orientación a los resultados

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	17	26.2
Regular	47	72.3
Malo	1	1.5
Total	65	100.0

Fuente: Cuestionario

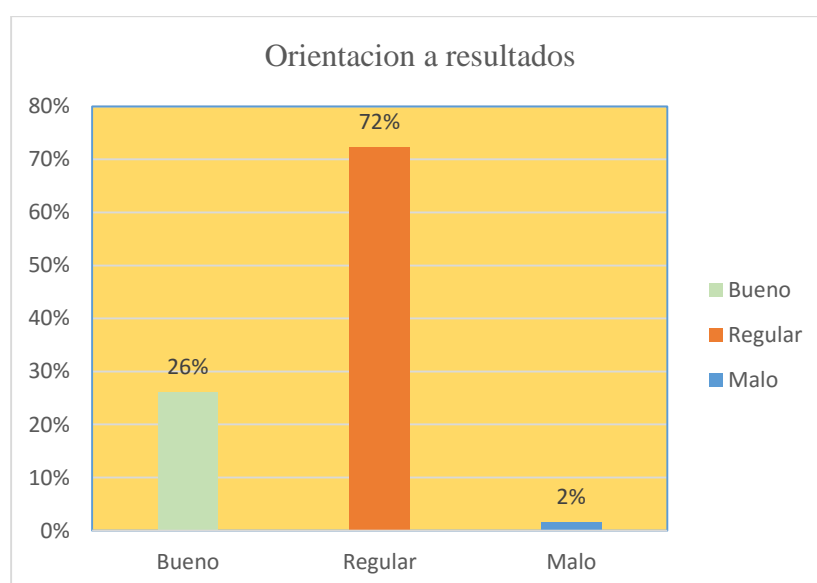


Figura 6: Según los trabajadores de la Unidad De Gestión

Como se observa en la figura N° 06, de todos los encuestados el 72% contestó que la dimensión orientación a los resultados es regular, mientras que el 26% sostuvo que la dimensión es buena y el restante que equivale a 2% opinaron que es malo. Lo cual indica, que en la organización si existe orientación a los resultados, actualmente la organización está comprometida a mejorar su gestión antes de finalizar el periodo de gobierno para así dar una imagen a los nuevos funcionarios que ejercerán distintos cargos en la misma.

Tabla 10 Dimensión: Orientación a las personas y equipos

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	34	52
Regular	31	48
Total	65	100.0

Fuente: Cuestionario

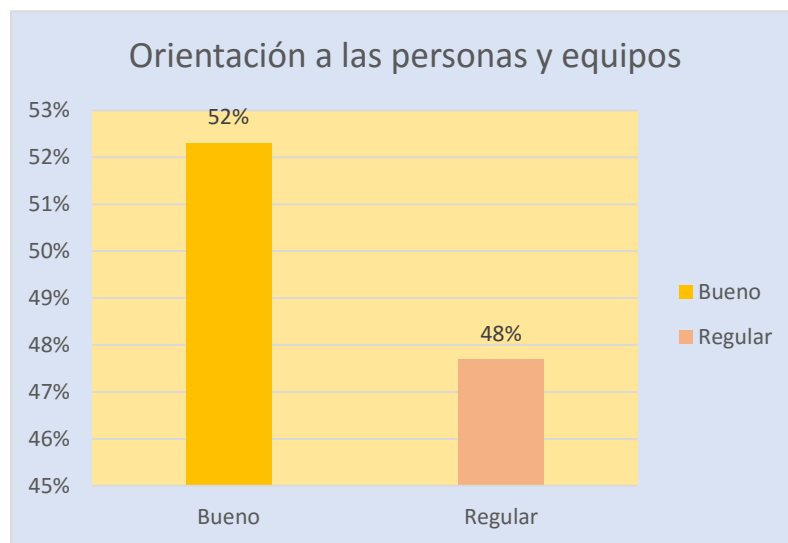


Figura 7: Según el personal de UGEL-Chiclayo

De todo el personal, fueron 65 encuestados, el 52% contestaron que la orientación a las personas y equipos es buena, mientras que el 48% dijeron que es regular. Esto indica que en la organización existe una orientación a las personas para que el usuario se sienta conforme y también a los equipos de trabajo que ayudan a la solución de problemas.

Tabla 11 Dimensión: Energía y estabilidad

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	13	20.0
Regular	47	72.3
Malo	5	7.7
Total	65	100.0

Fuente: Cuestionario

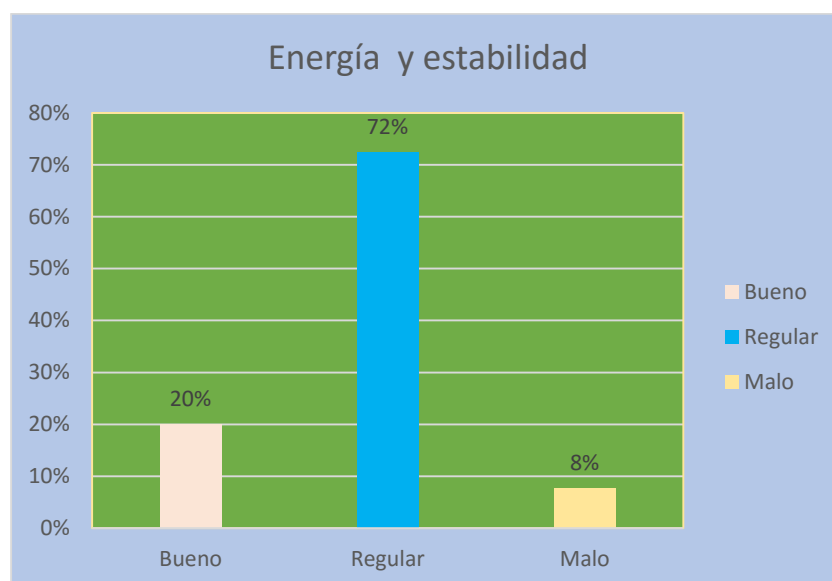


Figura N° 07: Según el personal que trabaja en la UGEL-Chiclayo

De acuerdo a la figura N° 07 se evidencia que el 72% contestó que la dimensión energía y estabilidad se encuentra en una posición regular, por consiguiente, el 20% opinó que es buena, mientras que el restante que es de 8% manifiestan que es malo. Esto quiere decir, que la dimensión energía y estabilidad en la organización se encuentra en una posición regular.

Tabla 12 Dimensión: Atención a los detalles e innovación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	32	49.2
Regular	29	44.6
Malo	4	6.2
Total	65	100.0

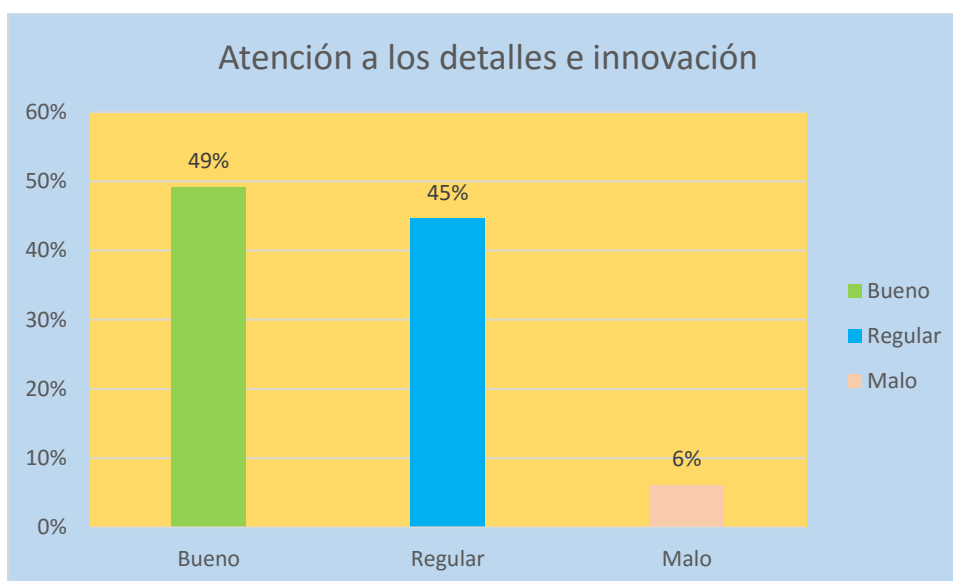


Figura 8: Según el personal de la UGEL-Chiclayo

Según los resultados de la figura N° 08, se evidencia que las respuestas de los trabajadores encuestados, el 49% es bueno, con respecto a la dimensión atención a los detalles e innovación, mientras que el 45% da a conocer que se presenta de manera regular y el 6% opina que es malo, Esto indica que se debe mejorar en brindar una retroalimentación a los trabajadores para disminuir el porcentaje de los que consideran que esta dimensión se encuentra en un nivel regular y malo. En cambio, algunos trabajadores se preocupan por mejorar su trabajo y realizar de manera correcta. La innovación en esta institución se ha implementado con sistemas de trabajo en distintas áreas y así desempeñarse bien para atender al usuario de manera más rápida.

Tabla 13 Dimensión: Conocimiento de trabajo

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	18	28
Regular	43	66
Malo	4	6
Total	65	100%

Fuente: Cuestionario

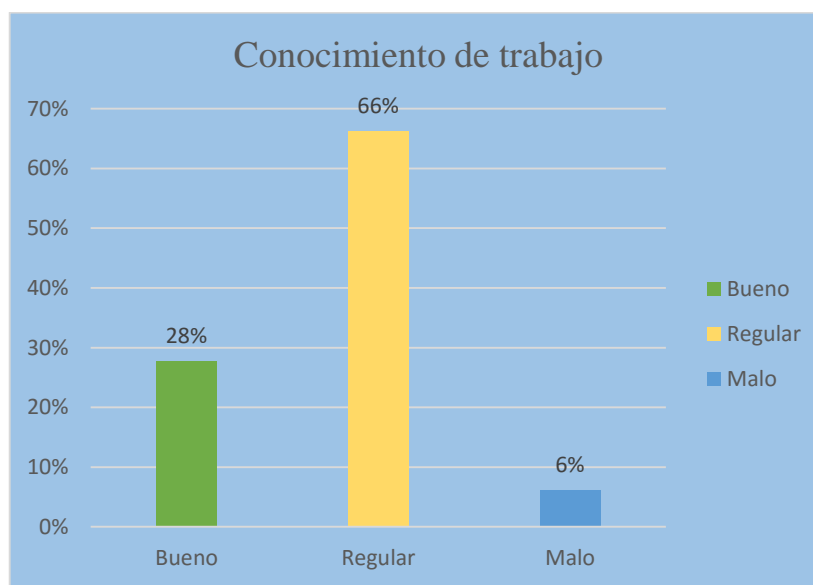


Figura 9 : Según el personal que labora en la UGEL-Chiclayo

Según los resultados de la figura 09, se visualiza que las respuestas de los trabajadores manifiestan que el 66% es regular con respecto a la dimensión conocimiento de trabajo, por otro lado, el 28 % indican que el conocimiento de trabajo es bueno, por último, el 6% opina que es malo. Es decir, los trabajadores deben conocer más acerca de sus actividades de cada puesto según sea el caso y de esa manera realizar plenamente sus labores.

Tabla 14 Dimensión: iniciativa

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	23	35%
Regular	41	63%
Malo	1	2%
Total	65	100%

Fuente: Cuestionario.

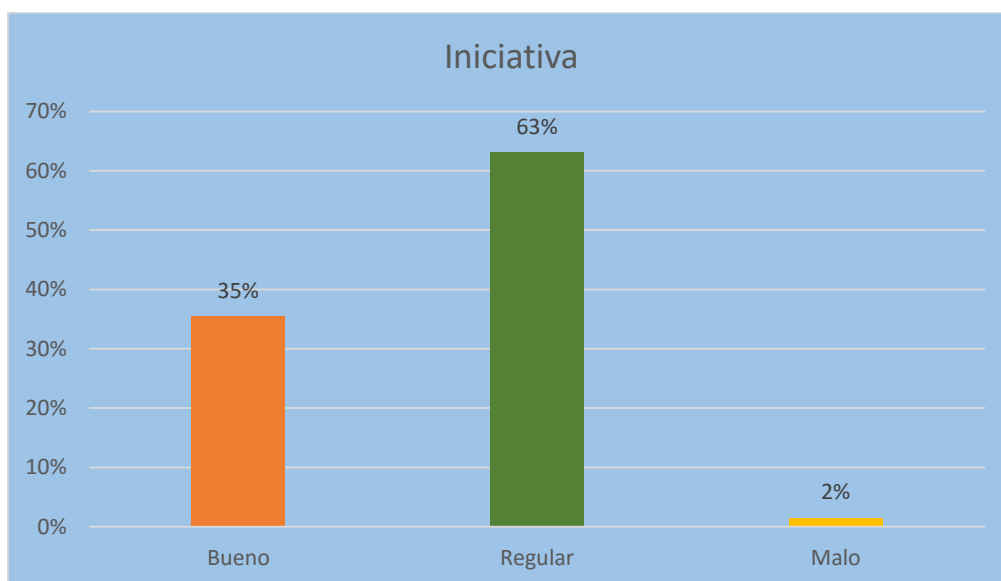


Figura 10: Según el personal que labora en la UGEL- Chiclayo.

Según la obtención de los resultados de la figura N° 10, correspondiente a la dimensión iniciativa se visualiza que las respuestas de los trabajadores manifiestan que el 63% es regular con respecto a la dimensión conocimiento de trabajo, por otro lado, el 35 % indican que la iniciativa es buena, por último, el 2 % opina que es malo.

Tabla 15 Dimensión: Aplicación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	37	57%
Regular	27	42%
Malo	1	2%
Total	65	100%

Fuente: Cuestionario.

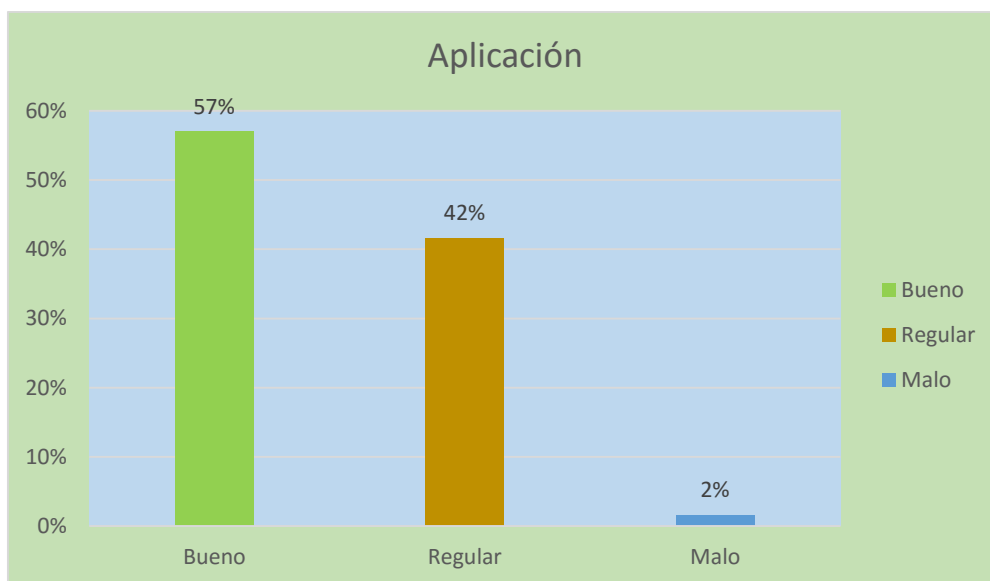


Figura 11: Según el personal que labora en la UGEL-Chiclayo.

En la figura N° 11, se observa que la dimensión aplicación, se ha considerado indicadores que integran el 57% da a conocer que es bueno, seguidamente el 42% considera que es regular y el 2%.

Tabla 16. Dimensión calidad y volumen de trabajo.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	20	31%
Regular	41	63%
Malo	4	6%
Total	65	100%

Fuente: Cuestionario

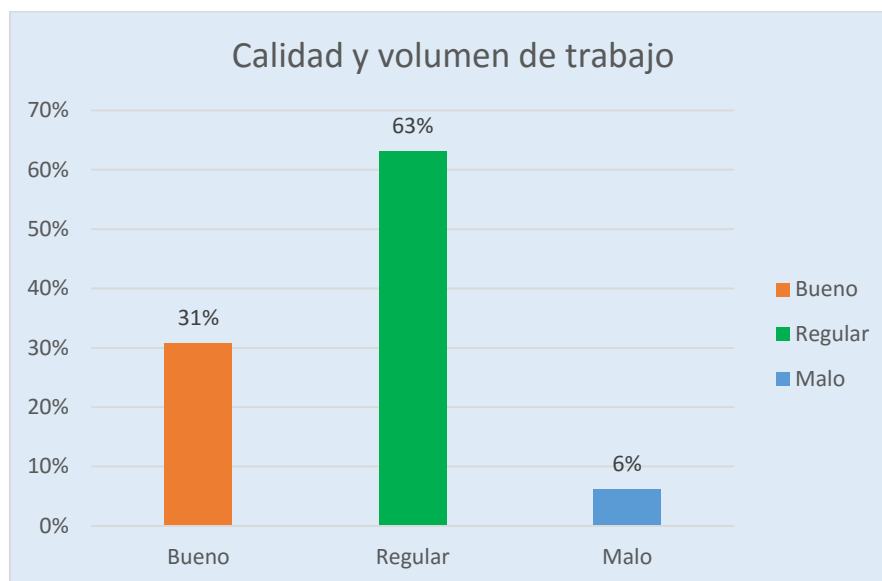


Figura 12: Según el personal que trabaja en la UGEL-Chiclayo.

De acuerdo a la figura N° 12, los resultados obtenidos y procesados nos muestran en este gráfico sobre la dimensión calidad y volumen de trabajo, donde el 63% contestaron que es regular, el 31% dijeron que es bueno, mientras que el 6% opinaron que es malo. Lo cual indica que aún falta mejorar la calidad de trabajo y el volumen de producción.

Tabla 17 Variable cultura organizacional.

Dimensión		Frecuencia	Porcentaje
Orientación a resultados	Bueno	17	26 %
	Regular	47	72%
	Malo	1	2%
Orientación a las personas y equipos	Bueno	34	52%
	Regular	31	48%
Energía y estabilidad	Bueno	13	20%
	Regular	47	72%
	Malo	5	8%
Atención a los detalles e innovación	Bueno	32	49%
	Regular	29	45%
	Malo	4	6%

Fuente. Cuestionario.



Figura 13: Según los miembros que laboran en la UGEL- Chiclayo

Como se visualiza en la figura N° 13, se obtuvo como resultados de la primera variable cultura organizacional juntamente con sus dimensiones aplicado a los trabajadores de la UGEL-Chiclayo mediante el cuestionario donde nos muestra que la dimensión orientación a resultados de todos los encuestados, 47 indican que la dimensión es regular, por lo tanto, representa a un 72%. La dimensión energía y estabilidad 47 de todos los encuestados respondieron que es regular, por lo tanto, representa el 72%. Por otro lado, la dimensión orientación a las personas y equipos, el 34 de los encuestados opinaron que es buena, de ese modo representando el 52%. Y, por último, la

dimensión atención a los detalles e innovación de los 32 encuestados manifestaron que es regular, por ende, representa el 49% del total.

Tabla 18 Variable desempeño laboral.

Dimensión		Frecuencia	Porcentaje
Conocimiento de trabajo	Bueno	18	28%
	Regular	43	66%
	Malo	4	6%
Iniciativa	Bueno	23	35%
	Regular	41	63%
	Malo	1	2%
Aplicación	Bueno	37	57%
	Regular	27	42%
	Malo	1	2%
Calidad y volumen de trabajo	Bueno	20	31%
	Regular	41	63%
	Malo	1	6%

Fuente: Cuestionario.

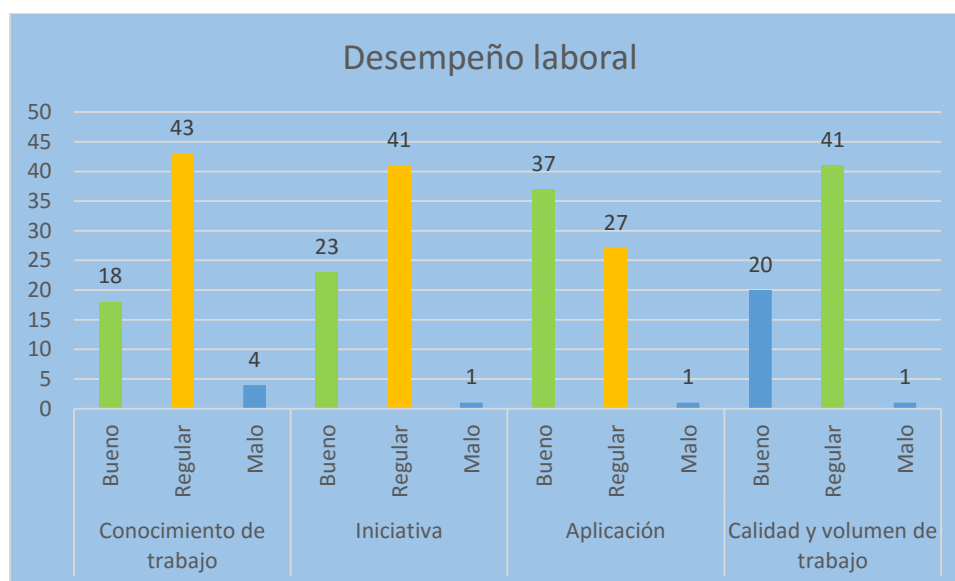


Figura 14: Según el personal que trabaja en la UGEL-Chiclayo.

Se aprecia en la figura N° 14, se obtuvo como resultados de la primera variable desempeño laboral juntamente con sus dimensiones aplicado a los trabajadores de la UGEL-Chiclayo mediante el cuestionario donde se muestra que la dimensión conocimiento de trabajo de todos los encuestados, 43 indican que la dimensión es regular, por lo tanto, representa a un 66%. La dimensión iniciativa 41 de todos los encuestados

respondieron que es regular, por lo tanto, representa el 63%. Por otro lado, la dimensión aplicación, el 37 de los encuestados opinaron que es buena, de ese modo representando el 57%. Y, por último, la dimensión calidad y volumen de trabajo el 41 de los encuestados manifestaron que es bueno, por ende, representa el 63% del total.

IV. DISCUSIÓN

Este estudio hace hincapié a la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal que trabaja en la UGEL Chiclayo. Los resultados que se han obtenido son claros y precisos porque se está probando los objetivos tanto general, objetivos específicos y así como también las hipótesis de estudio. Además, se ha encontrado la influencia y correlación directa entre la variable independiente cultura organizacional con sus dimensiones hacia la variable dependiente desempeño laboral, de esa forma ha permitido llegar a las conclusiones concretas y recomendaciones que ayude al nivel de desempeño tanto individual como organizacional.

Después de presentar los resultados con respectivos análisis estadísticos se procede con las discusiones.

Con respecto al objetivo general del presente trabajo, determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel-Chiclayo, se acepta la hipótesis general ya que se pudo comprobar que si hay una correlación de la variable cultura organizacional con el desempeño laboral del personal que trabaja , siendo un valor de 0.716 con el método de Pearson, lo cual da a entender que es un componente esencial para determinar el nivel de desempeño en la institución , asimismo dicho lo anterior, el investigador Figueroa (2015), menciona en su investigación, relación de la variable independiente en el desempeño laboral de una Institución Gubernamental, manifiesta que no hay relación directa veraz entre la variable independiente y la variable dependiente desempeño laboral. Por otro lado, Schein (2010), opina que la amplitud es una cualidad de la cultura que se ha incrementado y permite el funcionamiento colectivo del grupo, además, la cultura es omnipresente ya que está vigente y presente en todas las áreas de una organización y en los miembros que la integran. Así mismo influye en todos los trabajadores en como un individuo se ocupa de su trabajo principal y sus diversos entornos.

De acuerdo al primer objetivo específico, describir la influencia de orientación a los resultados en la variable dependiente desempeño laboral del personal que labora en la UGEL- Chiclayo, el resultado obtenido de la correlación de Pearson fue de 0.628 por lo tanto, se menciona que si existe una correlación positiva moderada. Por lo consiguiente, se reconoce la primera hipótesis específica. Para Huamanchumo y Aguilar (2018), en

su estudio que realizó sobre influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa ADESCOM RJ abogados, manifiesta que la dimensión orientación a los resultados se debería fomentar un poco más para que los colaboradores estén bien enfocados en los resultados en cuanto a las metas y objetivos esperados. Para Robbins y Coulter (2005), sostiene que la dimensión orientación a los resultados conlleva a que los ejecutivos centren objetivos claros en el menor tiempo posible y poder obtenerlos por las mejores decisiones favorables para el bien de la institución.

Por otro lado, en cuanto al segundo objetivo específico, describir la influencia orientación a las personas y equipos en el desempeño laboral del personal de la Ugel – Chiclayo, la correlación de Pearson es de 0.328, por ende, indica que la dimensión de la cultura organizacional con la variable dependiente si existe una relación positiva baja. Asimismo, se afirma la segunda hipótesis específica señalando la influencia de la dimensión de cultura organizacional y desempeño laboral. Para Robbins y Coulter (2005), afirma que las decisiones tomadas de los ejecutivos se deben tener en cuenta las consecuencias en las personas de la institución, los directivos se fijan en las personas para que los resultados aumenten y se mantengan el entusiasmo en los trabajadores.

La dimensión energía y estabilidad de la variable independiente es una de las dimensiones más fundamentales dentro de toda organización, los trabajadores deben estar motivados, energéticos, para poder desempeñarse con facilidad en las actividades, siendo así, los trabajadores sentirán seguridad y estabilidad en los puestos ubicados. Huamanchumo y Aguilar (2018) en su investigación, concluye diciendo: La dimensión agresividad se debe orientar al dinamismo para ganar experiencia y la estabilidad es la más importante de la cultura, dado que el trabajador al encontrar permanencia y seguridad en el puesto de trabajo sin miedo a ser despedido mejorará sus habilidades y tendrá un mayor compromiso con la organización. Según Robbins y Coulter (2005), nivel en que los trabajadores son enérgicos y competidores en lugar de cooperadores. La gerencia toma en cuenta ciertas características, el trabajador debe de tener pasión por trabajo, inspiración por el trabajo para la consecuencia de los resultados. La estabilidad tiene características como, mantener una posición, compromiso, ahora retener a un talento es una tarea difícil. La falta de estabilidad de un equipo de trabajo surge por muchos motivos, existe ausentismo, falta de motivación, etc. Los resultados estadísticos

respaldan la correlación y la influencia que existe entre la dimensión energía y estabilidad y la variable desempeño laboral, para corroborar estadísticamente la relación de Pearson es de 0.347, indicando la existencia de una correlación positiva baja.

Del mismo modo la dimensión atención a los detalles e innovación es importante para una institución porque ayuda a los integrantes a ser exactos, además hacer un análisis de cada situación que se pueden verse enfrentados en el día a día por otro lado la innovación ayuda a los trabajadores a tener creatividad y toma de decisiones nuevas. Hernández (2016), en su trabajo titulado. La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo. Afirma que si hay una cultura con poder, la cultura de mercado del Hospital Naylamp se define por poseer un horizonte muy alto en lo que respecta a la atención a los detalles, de los encuestados el 80% muestran conformidad y existe nivel de exactitud, análisis y atención al detalle, en tanto, la correlación obtenida a través de los resultados influencia entre la dimensión atención a los detalles e innovación y la variable desempeño laboral, el valor de Pearson es 0.718 además, indica que existe una correlación positiva alta. Para Robbins y Coulter (2005), afirma que la atención a los detalles e innovación es el grado donde los trabajadores dan muestras de exactitud, análisis y sobre todo se debe evaluar la calidad en las actividades de cada trabajador, pero siempre capacitando al personal y poder fomentar los nuevos conocimientos.

Los resultados hacen ver con claridad la posición de la variable cultura organizacional, ya que se ha podido identificar que la misma se encuentra en una situación equilibrada, es decir, ni tan bien, ni tan mal, sino que se encuentra en un nivel regular. Dentro de la variable cultura organizacional las dimensiones orientación a las personas y equipo, atención a los detalles e innovación están ubicados en un nivel bueno. Mientras tanto, las dimensiones orientación a los resultados, energía y estabilidad se encuentran en un nivel regular. Paredes (2015), en su estudio realizado en la empresa VAUD CONFECCIONES, sostiene que la variable cultura organizacional es buena, pero que nada garantiza que siga así ya que la cultura puede variar durante el tiempo, puede ser que de bueno pase a muy bueno o también de bueno a regular o de regular a bueno.

Por último, la variable dependiente desempeño del personal que labora en la Ugel - Chiclayo, 2018. El nivel de desempeño presenta un nivel regular basadas en las dimensiones como, conocimiento de trabajo, calidad y volumen de trabajo e iniciativa,

dimensiones que ayudan a identificar la situación del desempeño laboral. A excepción de la dimensión aplicación que se haya en una situación buena con un porcentaje de 63% según los resultados, esto quiere decir, que los trabajadores de la UGEL están listos para asumir cualquier puesto de trabajo. Werther, Davis & Guzmán (2014), define que el desempeño laboral logra medir su compromiso por completo a la institución, es un factor que permite determinar su continuidad en la institución para la mayoría de los trabajadores y es necesario conseguir una retroalimentación considerando el desarrollo de sus labores cotidianas.

V. CONCLUSIONES

Al finalizar este estudio de esta investigación en la Unidad De Gestión Educativa Local-Chiclayo, 2018 se ha llegado a las siguientes conclusiones.

De acuerdo al primer objetivo general, se logró determinar que se presentó una influencia positiva aceptable de la variable cultura organizacional en el desempeño laboral en los colaboradores de la Ugel-Chiclayo, 2018. Por lo tanto, si se tiene una buena base o formación de una cultura organizacional predominante repercutirá significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores. Para corroborar que hay una correlación positiva moderada en la cultura organizacional y desempeño laboral véase en la tabla N° 05, puesto que, existe una relación de 0.716 por consiguiente, se expresa una correlación positiva alta considerable.

Según el primer objetivo específico, se describió la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal que trabaja en la Ugel – Chiclayo, 2018. De acuerdo a los datos conseguidos en la tabla N° 06 se evidencia una correlación positiva moderada de Pearson siendo el valor de 0.628, esto indica que la dimensión orientación a los resultados influye directamente en el desempeño laboral siempre y cuando haya buenos resultados por parte de los trabajadores de lo contrario habrá resultados negativos.

Por otro lado, de acuerdo al segundo objetivo, se describió el nivel de influencia que hay entre la dimensión orientación a las personas y equipos con la variable desempeño laboral, según la tabla N° 07 teniendo como valor de Pearson 0.328, lo que indica una correlación positiva baja, esta dimensión necesita un poco más de reforzamiento, en donde si existe una buena orientación a las personas y a los equipos de trabajo ayudaría a maximizar y mejorar el grado de desempeño del personal de la Ugel Chiclayo.

Asimismo, permitió determinar la influencia de la dimensión energía y estabilidad con la variable dependiente desempeño laboral, según el resultado estadístico de Pearson de la tabla N° 08 es de 0.347, esto quiero decir, que existe una correlación positiva baja, por ello, la organización debe enfocarse un poco más en esta dimensión y mejorarla, ya que esta dimensión es base en una organización. Los trabajadores deben estar motivados y seguros en sus puestos de trabajo.

Otra de las dimensiones más importantes dentro de las organizaciones es la atención a los detalles e innovación, en la Ugel Chiclayo, 2018 se determinó que dicha dimensión se encuentra en un nivel de correlación muy positiva de Pearson, siendo así el valor de 0.718. esto quiere decir, que en la UGEL los trabajadores tienen ese espíritu por innovar y son cuidadosos con respecto a los detalles de las distintas actividades laborales.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa local de Chiclayo siga enfocado a mejorar los resultados de sus actividades con ello su nivel desempeño laboral en la institución, será más favorable para ellos y así seguir fortaleciendo esta institución del sector educación.
2. Se sugiere al área de Recursos Humanos hacer un hincapié en cuanto a la dimensión orientación a las personas y a fomentar el trabajo en equipo para lograr terminar el trabajo en menos tiempo de lo normal.
3. Por otro lado, el área de Dirección debe tener en cuenta la planificación de algunas capacitaciones para que los trabajadores permanezcan motivados y así trabajen con más dedicación y como consecuencia se verá buenos resultados, sobre todo mejorará el nivel de desempeño o productividad de los trabajadores.
4. Por último, seguir fortaleciendo dentro de la Unidad de gestión educativa local Chiclayo, la dimensión atención a los detalles y fomentar mucho más la creatividad en la institución de tal manera, se lograría diferenciar de otras instituciones del sector educación.

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Gestión por competencias. El diccionario*. Buenos Aires : Granica .
- Alles, M. (2013). *Diccionario de Competencias* . Obtenido de Direccion de Recursos Humanos.
- Anónimo. (29 de 11 de 2013). *Capacidad , Habilidad y Competencia*. Obtenido de Wikimedia Commons:
https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/b/bc/1._CAPACIDAD%2C_HABILIDAD_Y_COMPETENCIA.pdf
- Bermúdez, M. J., Pérez, G. A., Ruiz, C. ., Sanjuan, S. P., & Rueda Laffond, B. (2012). *Psicología de la Personalidad*. Madrid: Uned.
- Bohórquez Ortiz, H. (28 de Octubre de 2005). *Amor al trabajo* . Obtenido de Getiopolis :
<https://www.gestiopolis.com/amor-al-trabajo/>
- Calafell, J. (2016). *Qué es una meta: Diferencia entre meta y objetivo* . Obtenido de
<https://jeronicalafell.com/que-es-una-meta/>
- Cané , M. (05 de Mayo de 2014). *¿Qué es la inspiración?* . Obtenido de SerGerente :
<http://www.sergerente.net/que-es-la-inspiracion>
- Chiavenato , I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: Mc Grau Hill.
- Corona , M. (02 de Marzo de 2012). *¿Qué es innovación?* Obtenido de Pyme Activa :
<https://pymeactiva.info/2012/03/02/que-es-innovacion/>
- Cortés , A. (20 de 8 de 2015). *Sentido de urgencia* . Obtenido de
<http://anacortes.com.mx/sentido-de-urgencia/>
- Covey, S. (2013). *Los Siete Habitos de los profesionales altamente efectivos*. United States of America: Sound Concepts.
- De La Torre Iparraguirre , L. M., & Afan Bustamante , K. T. (12 de Julio de 2017). *Cultura organizacionla y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de desarrollo técnico de la biblioteca Nacional del Perú 2016*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio De Loyola :
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf
- Dychtwald , K., Erickson, T., & Marison , R. (2003). *Retención del talento* . Obtenido de Leader Summaries : <https://www.leadersummaries.com/resumen/retencion-del-talento>
- Figuroa Monterroso , L. K. (9 de Enero de 2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. Obtenido de Recursos bibliográficos Index of:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figuroa-Leyvi.pdf>

- Franklin Fincowsky, E. (2011). *Toma de decisiones empresariales* . Obtenido de Contabilidad y negocios : <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/457/0>
- Giraldo, K. (s.f.). *Mentalidad sin límites*. Obtenido de Exelencia- Valor Personal: <https://www.kathegiraldo.com/excelencia/>
- Gonzales Signal , L. K., & Capuñay Salazar , M. (17 de Mayo de 2018). *Influencia de la cultura organizacional (CO) en el desempeño laboral (DL) de los trabajadores del Hospital provincial docente Belén- Lambayeque, 2015*. Obtenido de Repositorio Institucional Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo : <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2201/BC-TES-TMP-1075.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales, D. R., Ochoa, J. S., Celaya, & Roberto, F. (2015). Cultura organizacional y desempeño: Implicaciones en las funciones sustantivas de formación investigación y extensión. *Universidad y Empresa*, 20.
- Guevara Vargas , G. (31 de 8 de 2005). *La solución de problemas* . Obtenido de Instituto Conductual De Costa Rica: <http://www.incocr.org/biblioteca/0008.PDF>
- Hellriegel , D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (10 ed.). México: Thomson.
- Hernández Díaz , Z. M. (7 de Abril de 2017). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo*. Obtenido de Repositorio de la UNiversidad Señor De Sipán : <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2284/1/Tesis%20de%20Hern%C3%A1ndez%20D%C3%ADaz%20Zhenia%20Magaly.pdf>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México : Mc Graw Hill Educación.
- Housh , W. (24 de Enero de 2015). 5 Tips para tener una cultura como Google . *Entrepreneur* , págs. 2-4.
- Huamanchumo, B. E., & Aguilar, C. A. (31 de 07 de 2018). *Repositorio d ela Universidad Privada del Norte* . Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13697/Aguilar%20Carranza%20Alexander%20Luis%20-%20Huamanchumo%20Bazan%20Ernestina%20Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jimenez , J. I. (07 de Octubre de 2007). El compromiso laboral . *El país* , pág. https://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867_850215.html.
- Lambayeque, G. R. (20 de Julio de 2017). *Recompensa e Innovación* . Obtenido de Gobierno Regional De Lambayeque : <https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/noticia/detalle/23003?pass=NA>

- Márquez Pérez , M. (30 de Enero de 2002). *Satisfacción laboral* . Obtenido de Getiopolis : <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- Martinez, R. H. (2012). *Metodología de la investigación*. (S. Cengage Learning Editores, Ed.) Mexico .
- Mino , P. E. (9 de 2 de 2015). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurant de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/108/1/TL_Mino_Perez_EdgarMauricio.pdf
- Mondy, R., & Noe, R. M. (2005). *Human resources management*. 9 edition.
- Núñez, P. (30 de 04 de 2016). Brainstorming (Lluvia de ideas). *Enciclopedia Tematica Knook.net*, 1. Obtenido de Ciencias Económicas y Contables: <http://knoow.net/es/cieeconcom/gestion/brainstorming-lluvia-de-ideas/>
- Ospina, C. P. (2014). Identificación de la cultura organizacional en la Empresa de energía s a. e.s.p. COLOMBIA. Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/4693/6584083I.pdf;sequence=1>
- Paredes, A. J. (2015). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño en la empresa Vaud Confecciones*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Central del Ecuador.
- Pérez, C. (06 de 01 de 2013). *La aceptación el proceso de tu desarrollo personal*. Obtenido de La mente es Maravillosa: <https://lamenteesmaravillosa.com/la-aceptacion-el-proceso-de-tu-desarrollo-personal/>
- Quevedo, S. M. (2015). *"Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Moliner Inca S.A- Planta Galletas en el año 2015*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Reyes, P. A. (2005). *Administración por objetivos*. Mexico: Editorial Limusa, s.a de cv Grupo Noriega editores.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava ed.). México, Mexico: Pearson.
- Ruiz, E., Gago, L., García, C., & y López, S. (2013). *Recursos humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España,S.L.
- Ruíz, G. C. (29 de 05 de 2016). *Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo* .
- Sánchez Pérez , A. (23 de 10 de 2012). *Orientación personal* . Obtenido de <http://opaludena.blogspot.com/2013/01/que-es-la-orientacion-personal.html>
- Schein, E. (2010). *Organization culture and leadership* (Cuarta ed.). United States of America: Jossey Bass.

- Sirota , D. (2003). *El empleado entusiasta* . Obtenido de Leader summaries :
<https://www.leadersummaries.com/ver-resumen/el-empleado-entusiasta>
- Snell, S., & George, B. (2013). *Adminstración de Recursos Humanos* (16 ediccion ed.). Mexico: Cengage Learning.
- Werther, W., Davis, K., & Guzman, P. (2014). *Administracion de Recursos Humanos* (Septima Edicion ed.). Mc Graw Hil Education.
- Zelada, B. J. (2015). *Clima laboral y su relacion con el desempeño laboral*. Obtenido de Repositorio de la Universdad Nacional de Piura :
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/358/ADM-ZEL-BUR-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

“Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Chiclayo 2018”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral?	Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo, 2018	La cultura organizacional influye en el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local-Chiclayo ,2018.	VD:Desempeño Laboral	Conocimiento de trabajo Iniciativa Aplicación Calidad y volumen de trabajo	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Básico Tipo: Descriptiva Diseño: No experimental y transversal Unidad de análisis: 1 colaborador
			VI: Cultura Organizacional	Orientación a los resultados Orientación a las personas y equipos Energía y estabilidad Atención a los detalles e innovación	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos		Indicadores	Medios de Certificación (Fuente / Técnica)
¿Cómo influye la orientación a resultados en el desempeño laboral?	Describir la influencia de orientación a los resultados en el desempeño laboral	La orientación a resultados influye en el desempeño laboral	VD: Conocimiento de trabajo	Objetivos Metas Herramientas del servicio de negocio	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario Tratamiento estadístico SPSS V 22
			VI: Orientación a los resultados	Sentido de urgencia decisiones importantes Metas trazadas	
¿Cómo influye la orientación a las personas y equipos en el desempeño laboral?	Describir la influencia de la orientación a las personas y equipos en el desempeño laboral	La orientación a las personas y equipos influye en el desempeño laboral	VD: Iniciativa	Lluvia de ideas Creatividad de soluciones Proactividad	
			VI: Orientación a las personas y equipos	Entusiasmo en los colaboradores Compromiso laboral Satisfacción laboral	
¿Cómo influye la energía y estabilidad en el desempeño laboral?	Determinar la influencia de la energía y estabilidad en el desempeño laboral	La energía y estabilidad influye en el desempeño laboral	VD: Aplicación	Aceptación Flexibilidad Disponibilidad	
			VI: Energía y estabilidad	Pasión por el trabajo Inspiración por el trabajo Retención del talento	
¿Cómo influye la atención a los detalles e innovación el desempeño laboral?	Determinar la influencia de atención a los detalles e innovación en el desempeño laboral	La atención a los detalles e innovación influye en el desempeño laboral	VD: Calidad y volumen de trabajo	1. Metodología para la calidad 2. Excelencia 3. Productividad	
			VI : Atención a los detalles e innovación	1. Capacitaciones 2. Innovación	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 02: Cronograma de actividades

Actividades	Abril					Mayo					Junio					Julio					Agosto					Septiembre					Octubre					Noviembre					Diciembre									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45					
Presentación del tema	■	■	■	■	■																																													
Realidad Problemática					■	■	■																																											
Trabajos previos						■	■	■	■																																									
Teorías relacionadas al tema									■	■																																								
Justificación, hipótesis y objetivos									■	■	■																																							
Diseño de investigación										■	■	■																																						
Variable de Operacionalización											■	■	■																																					
Población y muestra												■	■	■																																				
Matriz de Consistencia													■	■																																				
Técnicas e instrumentos de recolección														■	■	■	■	■	■																															
Validación de instrumento																	■	■	■																															
Carta de Aceptación																		■	■																															
Aplicación de los instrumentos																					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																				
Descripción de Resultados																										■	■	■																						
Discusión																											■	■																						
Conclusiones																												■	■	■	■	■	■	■	■															
Recomendaciones																																									■	■	■	■	■					

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 03: Encuesta

CUESTIONARIO: INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL –CHICLAYO 2018

Objetivo: Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local –Chiclayo ,2018



DATOS GENERALES

Edad:

Género: Femenino Masculino

Indicaciones: A continuación, el cuestionario y presenta una serie de ítems para marcar y usted deberá responder de acuerdo a su criterio personal:

Nota: Para su llenado deberá tener en consideración las siguientes opciones:

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

CULTURA ORGANIZACIONAL

ÍTEMS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Orientación a resultados					
¿Cuándo los objetivos están bien definidos y claros se logra en el menor tiempo?					
¿Usted es parte de algunas decisiones importante en su área de trabajo?					
¿Cuándo se cumple las metas trazadas se les reconoce y/o felicita?					
Orientación a las personas y Equipos					
Usted, ¿Cree que sus compañeros del área de trabajo muestran entusiasmo?					
¿En su área te trabajo todos demuestran un compromiso laboral?					
¿Usted está satisfecho en las labores diarias que realiza en la UGEL?					
Energía y Estabilidad					
Para usted, ¿Le apasiona su trabajo que realiza día a día en la institución?					
¿Con qué frecuencia usted considera que promueve nuevas ideas para la contribución, tanto en su puesto de trabajo como para la empresa?					
¿En la UGEL se incentivan a los colaboradores para retener el talento y así poder ser más competitivos?					
Atención a los detalles e Innovación					
¿Usted cree que está capacitado para asumir nuevas funciones en la institución?					
¿Se le ha delegado alguna función en su área de trabajo?					
¿Usted considera que la UGEL busca promover la innovación?					

DESEMPEÑO LABORAL

	1	2	3	4	5
Conocimiento de trabajo					
¿En la UGEL se logra de manera eficiente los objetivos de acuerdo con las actividades planificadas?					
¿Considera que las metas a futuro se alcanza gracias a los recursos que se dispone?					
¿La organización les brinda capacitación para el manejo eficiente de los equipos informáticos?					
Iniciativa					
¿Participa y genera nuevas ideas en cómo mejorar en su área de trabajo?					

¿Con qué frecuencia usted logra solucionar los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a los demás?					
¿Asume algunas responsabilidades ante la ausencia de los directivos de la UGEL?					
Aplicación					
¿Acepta sus errores cuándo estos le generen algún problema? ¿La UGEL y usted trata de solucionarlos?					
Ante algunos cambios institucionales en la UGEL, ¿Usted es flexible y acepta las ideas que van en beneficio de la institución?					
¿Usted tiene disponibilidad para ejercer nuevos puestos de trabajo cuando se le asigna?					
Calidad y Volumen de trabajo					
¿Participa en programa de formación o actualización que lo apoyen a desarrollar mejor su desempeño laboral?					
¿En la UGEL frecuentemente se optimiza el tiempo y los recursos?					
¿En su centro laboral se usan eficientemente los materiales y equipos para mejorar la productividad y metas?					

Fuente: Cuestionario

Anexo N° 04: Recursos y presupuestos

RECURSOS UTILIZADOS				
N°	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
1	Papel bond	300	0.05	15
2	Impresiones	50	0.4	14
3	Material de escritorio	10	1.00	10
4	Transporte	80	1.20	96
5	Internet	6	30	180
6	Laptop	2	1.700 y 1.500	3200
7	Llamadas de celular	20	0.50	10
8	Carta de aceptación	1	10	10
9	Otros gastos	30	6	180
	TOTAL			3715

Fuente: Elaboración propia

Evidencias Fotográficas



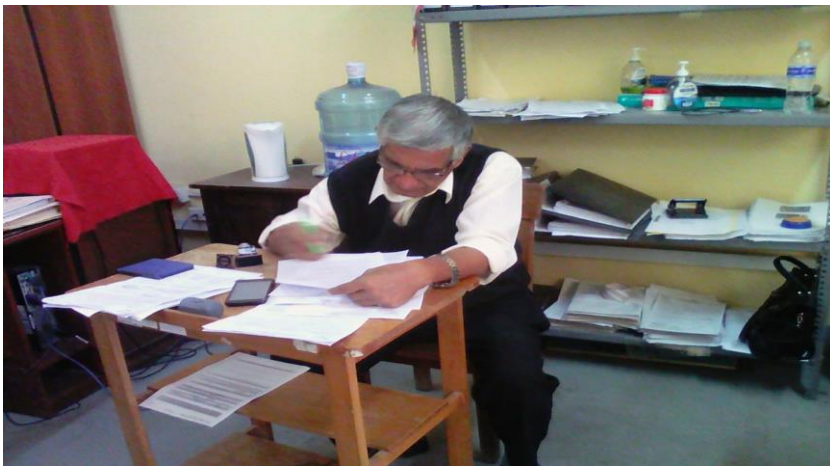
Jefe de Planificación del Área de Dirección de Gestión Institucional



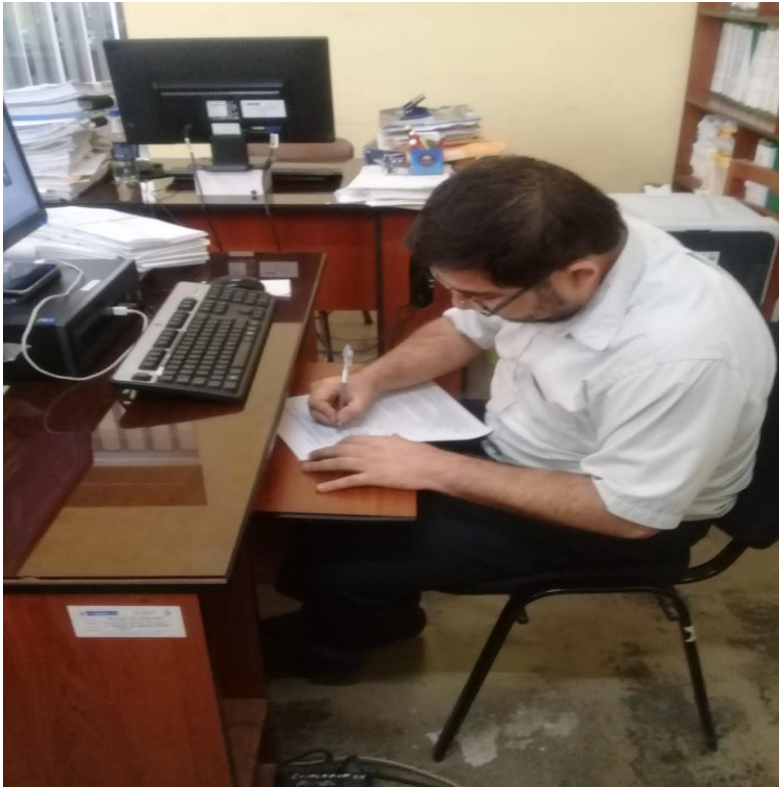
Administrativa del Área de Gestión Institucional



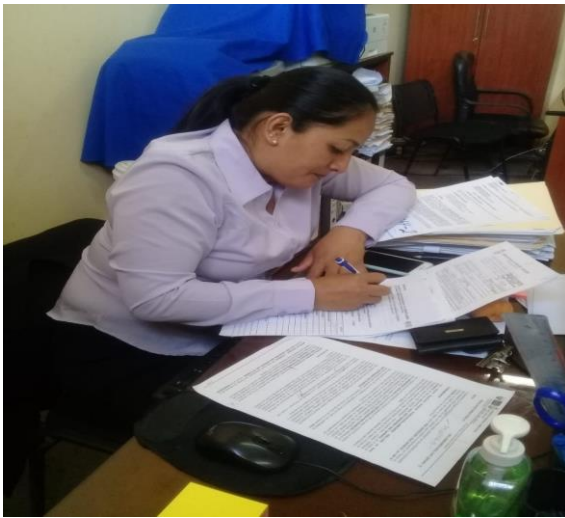
Responsable del Área de Archivo general



Administrativo del área de licencias



Administrativo del área de pensiones



Administrativo del área de Administración



Secretario del Área de Asesoría Jurídica de La Ugel Chiclayo



Responsable del área de Licencias



Responsable del área de escalafón de la Ugel Chiclayo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

Chiclayo, 09 de Noviembre del 2018

SOLICITUD: Realizar Tesis

Señor:

Mgtr. Darío Balcázar Quintana

Director- Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo

Chiclayo

De nuestra especial consideración:

Es grato dirigirme a usted en esta oportunidad, para expresarle mi cordial saludo, como Coordinador de la escuela profesional de Administración de la universidad Cesar Vallejo de Chiclayo.

El motivo de la presente misiva, por la cual nos dirigimos a usted, es para manifestarle que dentro de nuestro programa de formación de profesionales tenemos a bien realizar TESINAS a las más prestigiosas empresas a nivel nacional, con el fin de reforzar los conocimientos teóricos con la observación de los procesos en el campo real.

Por ello recorro a usted esperando su colaboración para con los estudiantes identificados como:

- **ORTIZ BUSTAMANTE MARIA ELITA** DNI N° 76978080
- **DIAZ FERNANDEZ JHON DARWIN** DNI N° 71770064

A fin de que puedan realizar una recolección de datos a los trabajadores de la empresa que usted dirige teniendo como nombre de su Tesis denominada: **“INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - CHICLAYO, 2018”**, de este manera los alumnos podrán realizar el curso de Desarrollo y Proyecto de Investigación del X ciclo de la carrera profesional de Administración.


Esperamos tome a bien nuestra petición por tener objetivos académicos. Agradecidos por la atención brindada de despedir de Ud.

Atentamente,

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Mgtr. Marco Antonio Carrasco Chávez
COORDINADOR ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHICLAYO


Mg. Max Alejandro Tepe Sánchez
JEFE DE ADMINISTRACIÓN

fb/uce.peru
(051) 051 100111

Validación de instrumentos

JUICIO DE EXPERTOS

Estimado Mg. MANUEL IGOR RÍOS INCIO

Por la presente, reciba usted mi saludo cordial y fraterno; al mismo tiempo solicito de su sapiencia profesional para que emita juicios sobre "INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-CHICLAYO, 2018". Que se le presenta.

Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto en la materia y se necesita su valiosa opinión; para tal fin debe marcar con un aspa (x) para cada indicador en la columna que considere conveniente.

Tenga a bien evaluar los siguientes ítems del cuestionario aplicado A LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS de acuerdo a las siguientes categorías:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

Le agradezco profundamente su fina atención.

Atentamente:

Díaz Fernández Jhon Darwin

Ortiz Bustamante María Elita

Adjunto:

- Cuadro de Operacionalización de variables
- Instrumento de recolección de los datos (cuestionario) con alternativas para su validación.
- Ficha de validación.

Se le agradece cualquier observación, sugerencia o recomendación sobre algún de los acápites propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Todo conforme

Validado por Mg. MANUEL IGOR RÍOS INICIO

Especialidad: MBA

Tiempo de docencia universitaria: 05 años

Tiempo de experiencia profesional: 04 años

Tiempo de experiencia en investigación científica: 02 años

Fecha: 02 octubre 2018



42642430

JUICIO DE EXPERTOS

Estimado Mg. PEDRO MANUEL SILVA GON

Por la presente, reciba usted mi saludo cordial y fraterno; al mismo tiempo solicito de su sapiencia profesional para que emita juicios sobre "INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-CHICLAYO, 2018". Que se le presenta.

Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto en la materia y se necesita su valiosa opinión; para tal fin debe marcar con un aspa (x) para cada indicador en la columna que considere conveniente.

Tenga a bien evaluar los siguientes ítems del cuestionario aplicado A LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS de acuerdo a las siguientes categorías:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

Le agradezco profundamente su fina atención.

Atentamente:

Díaz Fernández Jhon Darwin

Ortiz Bustamante María Elita



Adjunto:

- Cuadro de Operacionalización de variables
- Instrumento de recolección de los datos (cuestionario) con alternativas para su validación.
- Ficha de validación.

Se le agradece cualquier observación, sugerencia o recomendación sobre algún de los acápites propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Todo Conforme

Validado por PEDRO MANUEL SILVA LEÓN

Especialidad: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Tiempo de docencia universitaria: 2 AÑOS

Tiempo de experiencia profesional: 10 AÑOS

Tiempo de experiencia en investigación científica: 1 AÑO

Fecha: 02 de octubre de 2018



Pedro Manuel Silva León

JUICIO DE EXPERTOS

Estimado Mg. Max Alejandro Tepe Sánchez

Por la presente, reciba usted mi saludo cordial y fraterno; al mismo tiempo solicito de su sapiencia profesional para que emita juicios sobre "INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-CHICLAYO, 2018". Que se le presenta.

Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto en la materia y se necesita su valiosa opinión; para tal fin debe marcar con un aspa (x) para cada indicador en la columna que considere conveniente.

Tenga a bien evaluar los siguientes ítems del cuestionario aplicado A LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS de acuerdo a las siguientes categorías:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

Le agradezco profundamente su fina atención.

Atentamente:

Díaz Fernández Jhon Darwin

Ortíz Bustamante María Elita



Adjunto:

- Cuadro de Operacionalización de variables
- Instrumento de recolección de los datos (cuestionario) con alternativas para su validación.
- Ficha de validación.

Se le agradece cualquier observación, sugerencia o recomendación sobre algún de los acápites propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por Mg. Max Alejandro Tepe Sánchez

Especialidad: Contabilidad

Tiempo de docencia universitaria: 03 Años

Tiempo de experiencia profesional: 04 Años

Tiempo de experiencia en investigación científica: 01 Año

Fecha: 05/10/2018

GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-CHICLAYO

Mg. Max Alejandro Tepe Sánchez
JEFE DE ADMINISTRACIÓN

Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **Sonia Magali Núñez Puse**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chiclayo, revisora de la tesis titulada **“Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral en la Unidad De Gestión Educativa Local – Chiclayo, 2018”**, de los estudiantes Diaz Fernandez Jhon Darwin y Ortiz Bustamante María Elita, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** 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 la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha..... *Chiclayo 07 de octubre del 2019*



.....
Mg. Sonia Magali Núñez Puse
ASESORA EMPRESARIAL
LIC. EN ADM. DE EMPRESAS

.....
Mg. Sonia Magali Núñez Puse

16788327

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

Autorización de publicación de tesis en el repositorio institucional UCV.

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</p>	<p>Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1</p>
---	---	---

Yo Díaz Fernández Jhon Darwin....., identificado con DNI N.º 71770064 egresado de la Escuela de Administración..... de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

"Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo, 2018"

.....
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 71770064

FECHA: 24 de octubre del 2019

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



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

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo, Ortiz Bustamante María Zita, identificado con DNI N.º 76978080 egresada de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: "Influencia de la Cultura Organizacional en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local - Chiclayo, 2018" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 76978080

FECHA: 24 de octubre del 2019

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

Autorización de la versión final del trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E. P. De Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Díaz Fernández John Darwin

INFORME TITULADO:

"Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local - Chiclayo, 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 14 de octubre del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO


Mgtr. Marco Antonio Carrasco Chávez
COORDINADOR ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E.P. De Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Ortiz Bustamante María Elita

INFORME TITULADO:

"Influencia de la cultura Organizacional en el
Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión
Educativa Local. Chiclayo, 2018"


PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 14 de octubre del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por unanimidad

 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO


Mgtr. Mario Antonio Carrasco Chávez
COORDINADOR ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN