



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral  
de los colaboradores en la I.E. El Huerto del Rey, Tarapoto, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Aguilar Pinchi, Scarlett Soraya (ORCID: 0000-0002-2949-1881)

Panduro Rengifo, Tany Marguz (ORCID: 0000-0002-9822-7195)

**ASESOR:**

Mg. Cotrina Trigozo, Carlos (ORCID: 0000-0001-6368-4794)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A mi padre Luis, que desde el cielo recorre este camino conmigo, a mi madre, hermanas y sobrino, por darme la estabilidad emocional, y el apoyo constante en mi formación personal y profesional, a ellos expreso mi gratitud de poder llegar hasta este logro.

Soraya Aguilar.

A mi madre Mileni, por su amor desmedido y apoyo incondicional. A mi esposo Jean, compañero y amigo, por darme ánimo y permitirme continuar capacitándome en todo momento. A mi hija Emily Alondra por quitarle el tiempo y mi compañía que se merece.

Marguz Panduro.

## **Agradecimiento**

Expresamos nuestro agradecimiento a los docentes de nuestra prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, quienes no solo nos brindaron la parte cognitiva durante nuestra formación profesional, sino también por inculcar con el ejemplo los valores y actitudes que son los pilares de la formación como profesionales.

A la directora Lic. Fausta Arévalo Sandoval y a los colaboradores de la I.E. El Huerto del Rey, por las facilidades brindadas y su disposición para llevar a cabo esta investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MÉTODO.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables, Operacionalización.....	19
3.3. Población y muestra.....	21
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	22
3.5. Procedimiento .....	23
3.6. Métodos de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS .....	25
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES .....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS .....	50

## Índice de tablas

Tabla 1. Información sociodemográfica.....	25
Tabla 2. Analisis de fiabilidad de Alfa de Crombach .....	26
Tabla 3. Análisis de la variable cultura prganizacional .....	27
Tabla 4. Analisis de la variable desempeño laboral .....	29
Tabla 5. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.....	31
Tabla 6. Analisis de correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. .....	32
Tabla 7. Analisis de correlación entre la cultura organizacional y la atorrealización de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.....	33
Tabla 8. Analisis de correlación entre la cultura organizacional y el involucramiento laboral de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019 .....	34
Tabla 9. Analisis de correlación entre la cultura organizacional y la supervisión de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.....	35
Tabla 10. Analisis de correlación entre la cultura organizacional y la comunicación de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.....	36
Tabla 11. Analisis de correlación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019 .....	37

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. El huerto del rey, Tarapoto 2019. El estudio es de tipo básico con un alcance descriptivo correlacional por que evalúa el grado de asociación o relación entre dos o más variables. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La población total fue 16 colaboradores y una muestra equivalente al total de la población, compuesta únicamente por mujeres de diferentes edades, de 25 a 60 años, en la investigación se encuestó al total de la muestra. Para recolectar los datos necesarios para la presente investigación se aplicó cuestionarios para cada una de las variables, en el caso del cuestionario para la variable cultura organizacional, estuvo conformada por 36 preguntas agrupadas en 7 dimensiones; mientras que el cuestionario de desempeño laboral por 30 preguntas agrupadas en 5 dimensiones, ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach, (0.984) para cultura organizacional y (0.982) para desempeño laboral; lo cual indica que la confiabilidad es buena. Los resultados muestran que la correlación es positiva alta entre la cultura organizacional y el desempeño laboral ( $r = 0.987$ ;  $p < 0,00$ ); se concluye que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, cultura organizacional se relaciona (nivel alto) con el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

**Palabras claves:** Cultura, desempeño, colaboradores.

## **Abstract**

The following research's a main objective is to determine the relationship between the organizational culture and the job performance of the collaborators of the E.I El Huerto del Rey, Tarapoto 2019. The research is a basic level with a correlational descriptive scope because it evaluates the degree of association or relationship between two or more variables. The research design was non-experimental in cross-section because it was carried out without manipulating the variables. The total population was 16 collaborators and the sample was equivalent to the total population. The sample was made up only of women of different ages, from 25 to 60 years, and the total sample in the research was surveyed. To collect the necessary data for the current research, questionnaires were applied for each of the variables. The questionnaire for the organizational culture variable was made up of 36 questions grouped into 7 dimensions. The job performance questionnaire had 30 questions grouped into 5 dimensions. Both of the instruments were validated by expert analysis, their reliability was verified through Cronbach's Alpha, (0.984) for organizational culture and (0.982) and for job performance; this indicates that reliability is good. The results show that there is a high positive correlation between the organizational culture and job performance ( $r = 0.987$ ;  $p < 0.00$ ); It concludes that the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted, that is, organizational culture is related (high level) with the work performance of the collaborators in the E.I. EL Huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

Keywords: Culture, performance, collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática se enfoca de manera internacional los avances tecnológicos ha generado que muchas de las organizaciones mejoren sus procesos y sean más competitivas, para ello han tenido que reestructurarse internamente, teniendo muchas de ellas el éxito esperado debido al alto nivel que alcanzan en la productividad y eficiencia en sus procesos, con personal capacitado con las exigencias que hoy en día la globalización y la internacionalización exigen; para ello, las empresas se desarrollan en un clima organizacional que responda a estos retos, en ese contexto una organización que desarrolla su propia “personalidad” orienta su propia cultura, lo que es ideal para el buen rendimiento de los colaboradores.

Los centros educativos no son distantes a estos conceptos, debido a que la organización interna se planifica en base a los objetivos institucionales, con la finalidad de dar satisfacción a dichas necesidades, siempre bajo políticas de formalización organizacional, estructuración de las tareas y con una organización jerarquizada, que permiten que el desarrollo de las actividades sea debidamente coordinada y estable. (Lacherre, 2017, p.22). Es por eso que las instituciones educativas tienen que cumplir su finalidad por la que se crearon, transmitiendo conocimientos y valores a los alumnos; de esa manera educar seres de bien para la sociedad.

A nivel nacional, una de las problemáticas existentes en las diferentes instituciones y empresas es que cuentan con diferentes culturas, debido a que se cuenta con diferentes personalidades, por lo tanto, dependen en gran medida de la personalidad del colaborador para que se desarrollen su trabajo eficientemente, no siendo ajenas a esto las guarderías e instituciones educativas existentes en el país. Hoy en día las empresas desarrollan diferentes cambios que permite ser competitivos y por ello es esencial comprender visiblemente la cultura que rige la empresa. (De la Torre, L. y Afan, 2017, p.15). En la actualidad, muchas empresas e instituciones prestan demasiada atención en temas de la cultura organizacional como figura decisiva para aumentar la productividad de sus colaboradores por medio de procesos sistemáticos de toma de decisiones que permita guiar al giro de la organizacional y a los participantes ante la



naturaleza de la empresa y exigencias externas que determinan el desempeño y rendimiento.

La misma problemática nacional, se presenta a nivel regional y sobre todo en la I.E. "El huerto del Rey" del distrito de Tarapoto, con docentes y personal administrativo de diferentes lugares, no obstante, es fundamental mencionar que los profesores de las instituciones trabajan ajustando diversos enfoques en la institución y a pesar de ello no ha logrado innovar ni correr riesgos y no utilizan su experiencia; asimismo no han logrado involucrarse con los demás, puesto que gran parte no trabaja a tiempo completo y al provenir de diversas instituciones pueden aplicar diferentes criterios a la hora de ejercer sus funciones, por otro lado, en cuanto a la atención al detalle, cooperación, trabajo en equipo, las decisiones pueden desarrollarse de manera unilateral, la gran mayoría del personal solo se atina a cumplir sus actividades sin tener una orientación a los resultados como equipo, no buscan el bienestar común, no trabaja en equipo, no muestran un buen trato y no tiene una estabilidad definida en cuanto a lo laboral.

La presente investigación plantea como problema general: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019? Problemas específicos, se da a conocer: ¿Cómo es la relación entre la cultura organizacional y la autorrealización de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019?, ¿Cómo es la relación entre la cultura organizacional y el involucramiento laboral de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019?, ¿Cómo es la relación entre la cultura organizacional y la supervisión de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019?, ¿Cómo es la relación entre la cultura organizacional y la comunicación de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019?, ¿Cómo es la relación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019?

La presente investigación se justifica a nivel teórico en el autor Robbins (2004) para la variable de cultura organizacional y la teoría de Bateman & Snell (2009) para la variable de desempeño laboral. Justificación práctica: Servirá a que la

institución aplique estrategias que le permitan incrementar el grado de desempeño laboral de los colaboradores, así mismo tendrá un diagnóstico real de la problemática. Justificación metodológica: Metodológicamente, se justifica en los aportes teóricos de Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) autores que guiaran la investigación. Justificación social: Servirá a la sociedad en el sentido de las mejorías internas que pueda tener una institución se refleja en lo externo, con el bienestar de la familia de los colaboradores.

Objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. Objetivos específicos: Describir la relación entre la cultura organizacional y la autorrealización de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. Describir la relación entre la cultura organizacional y el involucramiento laboral de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. Describir la relación entre la cultura organizacional con la supervisión de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. Describirla relación entre la cultura organizacional con la comunicación de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. Determinar la relación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

Hipótesis general: H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. Hipótesis específicas: H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la autorrealización de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. HE<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el involucramiento laboral de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. HE<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la supervisión de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. HE<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la comunicación de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. HE<sub>5</sub>: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes a nivel internacional: Meza, E. (2018). En su trabajo de investigación titulado. *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, En Chiapas* (Tesis posgrado maestría). Universidad de Morelos, México. Concluyó que: Existe relación significativa entre las variables que presenta el estudio, puesto que existe una correlación positiva con un Rho Spearman de 0,569 y un p- valor de 0,000, en ese sentido un ambiente laboral adecuado permitirá al colaborador sentirse cómodo y estar motivado para realizar sus funciones y pueda cumplir sus metas, además de estar comprometido con la organización.

Asimismo Figueroa, L. (2015). En su trabajo de investigación titulado. *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción, Guatemala. Concluyó que: No existe relación significativa entre la variables de clima organizacional y el desempeño, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,105 y un p- valor de 0,08, de esa manera la hipótesis nula se acepta puesto que estadísticamente no hay diferencia significativamente entre ambas variables en el interior de la institución, por lo tanto se afirma que el desarrollo de actividades para la mejora del clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución gubernamental, además se evidencia que los factores que componen la cultura organizacional en la institución no se relaciona o no afecta el desempeño mostrado por el colaborador, por lo que se puede decir que no es un factor influyente, pudiendo haber otros factores como las condiciones laborales, motivación, clima laboral, etc que si pueden afectar el nivel de desempeño mostrado.

Además Celi, D. (2015). En su trabajo de investigación titulado. *Estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la PUCE SD., 2014*. (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador -Matriz. Quito, Ecuador. Concluyó que: Existe influencia significativa entre las variables antes descritas, debido a que mediante el estadístico Rho Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,705 y un p-valor de 0,006; en la

investigación también se estableció el análisis de varianza Anova y a los estadísticos de Tukey Duncan y Bonderroni al 0,05, de esa manera se comprobó la diferencia significativa entre las variables; es decir la institución no brinda una cultura organizacional eficiente debido a que el personal no conoce el plan estratégico organizacional, no se compromete con la organización, no cumplen a cabalidad sus funciones de acuerdo al manual de organización y funciones de la institución, no existe adecuados controles y supervisiones por parte de los superiores, no existe capacitaciones oportunas donde se retroalimente al colaborador y permita mejorar el desempeño laboral y dar cumplimiento a los objetivos y metas de la institución.

A nivel nacional Cruz, C. (2018). En su trabajo de investigación titulado. *La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño laboral del docente en el colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña*. (Tesis de postgrado). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú. Concluyó que: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño de los docentes, ya que el Rho Spearman fue de -0,13, y un p-valor p mayor 0,05, estos resultados demuestran que las personalidades diferentes de cada colaborador, no afecta en si su rendimiento o las condiciones de trabajo que estipula organización, pues se respeta sus costumbres, valores y principios y el colaborador cumple en el tiempo establecido con las metas asignadas, aparte de la de la rápida adaptación e integración del colaborador con los demás compañeros para socializar y dar cumplimiento a las metas grupales.

Asimismo De la Torre, L. Afan, K. (2017). En su trabajo de investigación titulado. *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional Del Perú 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Concluyó que: La relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal es directamente, ya que el Rho Spearman fue de 0.767 y un p-valor menor a 0,05, por lo tanto a mejor desarrollo de la cultura organizacional se mejorara el desempeño de los colaboradores, lo que se va evidenciar en los cambios positivos para la institución, como complemento también se puede mencionar que los valores también se relaciona directamente la segunda variable de

estudio, es por eso que para este proceso es fundamental el reforzamiento y capacitación del marco axiológico, valores y del plan estratégico.

Además Contreras, C. (2017). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ugel 01 San Juan de Miraflores – Lima*. (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Concluyó que: Existe relación significativa entre las variables definidas con anterioridad, donde mediante el estadístico de Rho Spearman se obtuvo un coeficiente correlación de 0,798 y un p-valor de 0,000, dichos resultados evidencian una correlación positiva perfecta, en ese sentido, la cultura juega un rol fundamental en el personal en toda organización, pro que de ella va depender el desempeño que muestren y con ello el cumplimiento de las metas organizacionales.

A nivel local se menciona los siguientes trabajos de investigación: Bardales, V. (2016). En su trabajo de investigación titulado. *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015*. (Tesis posgrado maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. Concluyó que: Existe una relación directa y significativa entre las variables, sustentada mediante los resultados obtenidos del análisis estadístico de Pearson donde se obtuvo una correlación de Pearson de 0,511 y con un p- valor de 0,030 siendo esta una correlación positiva directa, en ese contexto una adecuado ambiente laboral permitirá al colaborador sentirse cómodo y comprometido con la organización, así mismo podrá cumplir sus funciones asignadas de manera eficiente conllevando a que ayude al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Asimismo Pizarro, C. (2017). En su trabajo de investigación titulado. *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú. Concluyó que: En esta investigación se determinó la relación entre ambas variables, mediante el estadístico Pearson se obtuvo un coeficiente de correlación media de 0,444 y una p-valor de 0,030, es decir que la satisfacción laboral se relaciona con nivel medio con el desempeño laboral, por lo tanto a

mayor satisfacción laboral mejor será el desempeño laboral de los trabajadores de la institución; en cuanto a los resultados de las encuestas del total de la muestra el 71,4 % indicaron que la satisfacción es promedio, el 16.7% que es medio, lo que se puede observar una tendencia baja y alta, por lo que se concluye que los resultados están en un nivel medio.

Finalmente Sinarahua, B. (2017). En su trabajo de investigación titulado *Relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la fundación para el desarrollo de la Selva (FUDES) de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, 2016* (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú. Concluyó que: Existe una relación positiva fuerte entre las variables de los colaboradores donde mediante el estadístico de Pearson se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,929 y con un p-valor de 0,000.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema, como primera variable la cultura organizacional, para Robbins (2004), define que: Son sistemas significativos que se comparten entre todos los miembros de una organización; es la forma de interacción de los colaboradores de una empresa, y que comprende el compartir en conjunto sus creencias, valores y experiencias, es decir son normas agrupadas o formas de relacionarse o interactuar por parte del conjunto de los colaboradores que se desarrollaron con el pasar de los años. (p. 528). Gross (2008), define que: La cultura organizacional facilita la inserción de estrategias de conexión entre el colaborador y empresa, o también por lo opuesto puede dificultar o retardar el desarrollo de la implantación. Por otro lado las estrategias empresariales, las cuales conducen a la organización a lograr objetivos económicos, asimismo es útil para guiar a la búsqueda de la mejora constante en los procesos. (p.1). Molano (2016), define que: La cultura organizacional es generalmente interpretada dentro de la empresa como la forma de interacción del comportamiento de las actitudes, valores en la empresa por parte de los colaboradores, estos conceptos provienen de muchas teorías de autores antiguos, desde aquel entonces se viene resaltando su importancia. (p. 4). Finalmente Rodríguez (2009), define a la cultura como el concepto en materia de análisis y estudio antiguamente por los antropólogos culturales, que desarrollaron diferentes teorías de diversas complicaciones. (p. 68)

En cuanto a la perspectivas de la cultura organizacional, para Hernández; Mendoza & González (2007), menciona que: La cultura empresarial tiene que ver con los valores organizacionales. Una gran cantidad de estos valores son predeterminantes por la dirección de las empresas, pero también muchos otros son recogidos por las características, experiencias, educación, costumbres y moral de todo colaborador que constituye la organización. Asimismo, en los años 90 hasta este siglo, lo definen como el estudio de los sistemas de valores organizaciones que cuando son compartidos por miembros, fortalecen la cultura de la misma, como es con el logro de sus objetivos, el compromiso y en la toma de decisiones. (p. 4)

Rodríguez (2002), menciona que las funciones de la cultura organizacional son: Es la matriz de una empresa que define los parámetros, transmite la línea de identidad a los colaboradores; facilitando la concepción de un compromiso personal; desarrollando vínculos sociales que proporciona y ayuda a la empresa a mantener normas de comportamiento de los colaboradores. (p. 69). Compromiso: Son las carencias de la sociedad de los colaboradores que son atendidas por la empresa (respeto, reconocimiento, ascenso de puesto de trabajo), aumentando el ánimo de trabajo y de compromiso con la empresa. Intimidación: Que los colaboradores disfruten de los vínculos sociales amigables; es decir se trata de trabajar e interactuar en un espacio cómodo y con personas agradables. Consideración: Políticas de beneficio flexible donde el colaborador encuentra una estabilidad como persona y como profesional. Responsabilidad: Son los aspectos en donde cada individuo quiere ser su propio jefe, es decir el colaborador no desea estar preguntando de que decisión tomar frente a su trabajo. Recompensa: Son los obsequios que se brindan por el desarrollo de las labores, entre ellos están los pagos y las promociones. Cordialidad: Son los conjuntos sociales de personas donde se puede visualizar los grupos amistosos e informales. Apoyo: Se trata del apoyo mutuo percibido por los gerentes y demás colaboradores. Transparencia: Son procesos comunicativos accesibles, abiertas y transparentes para la empresa y los colaboradores.

Para Rodríguez (2009), menciona que la funcionalidad de la cultura organizacional es una práctica direccionada estratégicamente y trabaja en

conjunto a la creación de una identidad empresarial. Una cultura funcional logra: Brindar a sus colaboradores una identidad clara. Especificar la importancia de cómo desarrollar los procesos, y reducir los errores, la inseguridad y la preocupación de los colaboradores. Actuar como engranaje controlador involuntario. Cambiar normas y políticas escritas. Reforzamiento de la identidad y compromiso. Creación de la imagen organizacional. Instalación de creencias, valores. (p. 75)

Características de la cultura organizacional, Gómez & Prowesk (2011), define que: Para diagnosticar y medir la cultura organizacional es importante el acercamiento psicológico organizacional, debido a que permite la comprensión dinámica de una organización internamente, permite también comprender la forma de comunicación del personal para el cumplimiento de las metas de la organización. De esa manera se puede decir que el diagnóstico de la cultura organizacional influye en la competitividad y dinamismo de toda la empresa. (p. 59). A continuación, se da a conocer algunas características: Innovación: Es la producción de bienes o servicios por medio de competencias de los colaboradores, el mismo que involucra aspectos atractivos y relevantes. Orientación a los resultados: Desarrollan adaptaciones de los modelos de la cultura organizacional referente a las actitudes, que permite diagnosticar los componentes que influyen en el coaching. Orientación a las personas: Se identifica distintos estudios de los factores capitales en relación a la cultura organizacional.

Elementos y componentes, Rodríguez (2002), da a conocer que dos posiciones: Holística: Se refiere a lo obtenido por un conjunto o grupo social (objetivo y subjetivo, material o inmaterial). Diferenciación: Se refiere a los elementos de productos, considerados como manifestaciones culturales. (p. 5). Además Gross (2008, p. 1), conceptualiza a la cultura empresarial como una agrupación de normas, valores éticos y pensamientos que determinan el comportamiento del personal de toda la organización y a su vez la imagen de lo externo de la empresa. Elementos de la cultura organizacional: Valores y creencias esenciales: Se refiere al diagnóstico de los valores de la empresa en el sentido si está bien o mal, estos valores y creencias se definen mediante las normas,



cuya finalidad es determinar el comportamiento esperado. La cultura compartida: Los valores y creencias no lo es todo para, tienen que ser sustentados por todo el personal de la empresa. Imagen integrada: Es la estructuración de la personalidad de la organización, proporcionando constancia y relación en el tiempo que permite la identificación con la empresa. Fenómeno persistente: Es la forma de resistir a las transformaciones, estos cambios traen consigo consecuencias positivas como también negativas. (p. 2)

Tipos de cultura organizacional, para Bohorquez (2014), da a conocer los diferentes tipos de cultura organizacional: Cultura grupal o de Clan: Está inspirado en la cultura de la colaboración, en donde todos los colaboradores están comprometidos permanentemente en cooperar y alcanzar logros grupales, en base a confianza y cuidado mutuo. Cultura dasocrática o de desarrollo: Es llamada también cultura inspiradora, innovadora y dinámica, sustentada en las entidades sociales, sus integrantes crean interiormente los valores humanísticos, la responsabilidad social y el potencial individual. Jerárquica o burocrática: Proviene substancialmente de empresas militares, es definida como la cultura consistente, planificadora, programadora, es decir los miembros cumplen tareas formales asignados por la empresa. Cultura racional u orientada al mercado: Se conoce también la cultura del logro, fomenta a los miembros habilidades de avances teóricos y tecnológicos, cuya finalidad es incrementar la cartera de clientes. (p. 7)

En cuanto a la integración de la cultura a las organizaciones, para Llanos (2016), da a conocer que: La evolución del mundo trae consigo teorías nuevas, con el pasar del tiempo, sobre las relaciones en el trabajo; estos cambios de modelos se dan mediante la incorporación de la psicología en el ambiente organizacional, lo que permite analizar los comportamientos y el funcionamiento que se lleva a cabo de las interacciones del personal que se desarrolla dentro de la empresa y que repercute en el desempeño laboral; de manera que no solo se trata del conocimiento, sino también de experiencias. (p. 12)

Charón (2007), menciona que la cultura organizacional es un elemento del comportamiento de los gerentes, que influyen en la organización, estas afirmaciones es el punto de inicio del proceso para empresas que desean

alcanzar la excelencia, y se complementa con la mejora continua; es decir la cultura es un agente fundamental, no solo para la gestión del talento humano, sino también de la tecnología. (p.4).

Para Guerrero & Silva (2017), define que culturalmente la empresa contempla dos niveles la débil y cultura fuerte, lo que les diferencia a estos niveles son el número de miembros y la antigüedad de la empresa, para una cultura fuerte los valores empresariales se comparten con gran intensidad por medio del personal, a mayor aceptación de los valores y compromiso empresarial, mayor cultura fuerte tendremos influyendo encima del comportamiento de los colaboradores; en cambio para una cultura débil, el nivel de rotación de personal son altos, el compartir los valores y creencias en una organización promueve la unión, la fidelidad y compromiso organizacional. (p. 112)

Influencia de la cultura en las organizaciones, Mondragón (2016), da a conocer que: La cultura organizacional es moldeada constantemente por los altos mandos de la empresa en muchas ocasiones lo utilizan como retroalimentar los procesos a la consecución de objetivos de la empresa; es por eso que existe la posibilidad que a algunas organizaciones se les conozca por su cultura de su personal, debido a que ellos reflejan la cara de la empresa. (p. 7). Autoridad: Es aquella que posee sus bases legales en un poder sancionador, siendo un principal factor que permite influencia en la aprobación y avance de una cultura organizacional. Ideología: Se trata de una gestión filosófica de administración, en donde los miembros se identifican y comparten sus creencias. Experiencia: Confirmado formalmente por empresas de personas con un profesión y méritos académicos. Política: Es la representación del dominio "técnicamente ilegítimo" por la utilización de medios y los fines que persigue, por lo general genera conflictos, es perjudicial y resulta muy caro para la empresa.

Para Barnard; Delgado & Voutssás (2016), la finalidad del padrón verificador es que la gestión documentaria y archivistas que evalúan la cultura de un área de la empresa, así mismo lo desarrolle de forma general. Valores y metas: Estas son códigos y normas de suposiciones explícitas e implícitas, en señales de operación y comportamiento en el trabajo en el interior de la empresa. Las metas son aspiraciones que la empresa desee conseguir y lograr, pese a que la

empresa logre poseer sus propios valores, metas y estrategias que le permita obsequiar y motivación personal. (28).

Dimensiones de cultura organizacional, según Robbins (2004), son:

Primera dimensión: Innovación y correr riesgos: Las habilidades e iniciativa que tiene el personal para el desarrollo de sus funciones. Indicadores: Innovación: Son los cambios que conlleva a novedades, y mejoras en los productos. Experiencia: Son actividades y observaciones vividas de los conocimientos. Participación: Son acciones y efectos de participación que facilita la toma o recepción de parte de algo, compartir algo, dar noticia a alguien de algo. Mejora: Es un término que usamos muchísimo en el lenguaje corriente y si bien ostenta más de una referencia, las cuales enumeraremos a continuación, existe un uso que se destaca sobre manera, que es el de refinar, perfeccionar el aspecto exterior de algo. Alentar: Son acciones de estimular, propulsar y producir la inspiración a una persona.

Segunda dimensión: Atención al detalle: Es el nivel o capacidad que los colaboradores muestran con precisión en la forma de atención. Indicadores: Empatía: Son las actitudes, sentimientos de participación afectiva en la realidad entre ambas personas. Amabilidad: denominada la cualidad de amable, se refiere a la cortesía que mostramos al momento de relacionarnos con los demás. Escucha: Es una técnica y estrategia específica de la comunicación humana. Anticipar: Hacer o decir una cosa antes del tiempo señalado. Capacitación: Se trata del desarrollar del personal mediante actividades de capacitación. Precisión: Son las capacidades de los instrumentos, que dan resultados similares en mediciones diferentes.

Tercera dimensión: Orientación a los resultados: toda institución busca lograr ciertos resultados en el tiempo estimado, para ello el personal juega un papel primordial en el cumplimiento de las metas. Indicadores: Colaboración: Denominamos acción y efecto de colaborar. Metas: Son objetivos que persigue la empresa. Cumplimiento: Se refiere a realizar las actividades de manera oportuna y eficiente.

Cuarta dimensión: Orientación a la gente: Es el nivel en que las decisiones de la administración repercuten en los resultados en los integrantes de la empresa. Indicadores: Orientación: Se relaciona con saber el camino hacia donde uno se debe dirigir. Bienestar: Se refiere al estado de la persona al momento del cumplimiento de su actividad. Desarrollo: Se refiere al proceso de desarrollando de parte de los colaboradores en la manera que responden a sus funciones.

Quinta dimensión: Orientación a los equipos: Son los niveles de agrupación y organización de las actividades laborales. Indicadores: Cumplimiento: Se refiere a las acciones y efectos de cumplimiento con determinada cuestión o con alguien. Equipos: Son un conjunto de personas, donde se discuten ideas para la toma de decisiones.

Sexta dimensión: Agresividad: Es el nivel de osadía para ser cada vez más competitivos. Indicadores: Dureza: Es la resistencia de los productos. Trato: es la forma en la que se brinda un servicio. Competitividad: Es la capacidad que genera mayor satisfacción de los clientes.

Séptima dimensión: Estabilidad: Es la capacidad que tienen los elementos de las estructuras de aguantar las acciones sin volcar o caer. Indicadores: Confort: Estado por algún objeto físico o por alguna circunstancia ambiental o abstracta. Reconocer: Se trata de identificar los atributos positivos en cada miembro de la empresa. Estabilidad: Situación estable que se mantiene es el estado razonable en pequeñas condiciones iniciales que no altera el significado del futuro.

Segunda variable de estudio: Desempeño laboral, Bateman & Snell (2009), define que: Son defectos de los colaboradores que se manifiestan en el interior de la empresa, en ese sentido se puede afirmar que son conminaciones de las actitudes y comportamientos ante los resultados. (p. 431). Asimismo Morgan (2015), define que el desempeño laboral: Son herramientas que miden conceptos, para los proveedores así como también para los colaboradores, proporciona información del desempeño y de la competitividad individual, en busca de los logros de los objetivos organizacionales. (p. 88). Para Córdoba (2017), menciona que: El desempeño de un trabajador es de vital importancia

para cualquier organización. Conocerlo permite a las empresas incorporar políticas y estrategias encaminadas a mejorar y cumplir con sus metas organizacionales. La evaluación del desempeño (ED) permite saber el rendimiento de los trabajadores en una organización. (p. 49). Finalmente Mejía (2012, p. 13), manifiesta que al desarrollar programas de evaluación del desempeño planificado y con una coordinación eficiente, trae consigo beneficios, siendo los siguientes: Beneficios para el jefe o gerente: Una evaluación eficiente del desempeño y comportamiento de los colaboradores, permite tener elementos de evaluación neutralizador de la subjetividad. Propone niveles y métodos con la finalidad de aumentar los niveles de desempeño de los colaboradores. Comunicación constante con los colaboradores, con la finalidad de comprender los engranajes del sistema de control de desempeño. Beneficios para el subordinado: Comprensión de las normas, aspectos, comportamientos y desempeño laborales. Comprensión de las expectativas de su empleador en base a su desempeño. Conocer las actitudes que adopta el empleador, para la mejora de su desempeño (talleres, capacitación, reuniones de confraternidad). Realizar autoevaluaciones y críticas del desarrollo y control de manera individual. Beneficios para la organización: Evaluaciones periódicas de la capacidad contributiva de cada personal de la empresa. Identificación de las necesidades de los colaboradores y de ese modo actualizar y perfeccionar las actividades de cada área; seleccionando al empleado determinado para ascenderlo o transferirlo. Dinamizar las políticas de talento humano, al brindar oportunidades a los colaboradores (no solo acceder a un mejor puesto, sino de progresar y de crecimiento personal), debido a que esto motiva a la productividad y mejora las interrelaciones en la empresa. (p. 14)

Proceso del desempeño laboral, para Chango & Zambrano (2018), menciona que: El desempeño laboral no es solo un resultado de propósitos organizacionales como calidad, eficiencia y otros elementos que valoran la efectividad de la empresa, es decir no depende únicamente de la habilidades y capacidades con las que cuenta la persona o el grupo que ejecuta el trabajo, es producto de objetivos medibles y cuantificables. (p. 37)

Asimismo Corral (2007), define el proceso de evaluación de desempeño. Se da desde una perspectiva amplia, el proceso de la administración del desempeño personal, donde las evaluaciones son subprocesos del mismo. De modo que la articulación identifica las habilidades necesarias para realizar de manera eficaz a continuación se distingue cinco etapas: Aclara las labores a desarrollar, Planificación de metas y objetivos, Acompañamiento de desempeño en el área de trabajo, Evaluar el desempeño (preparación, entrevista, guía de observaciones, Planificar el siguiente periodo: Trabajo y desarrollo personal. (p. 24)

Característica del desempeño laboral, Chango & Zambrano (2018), da a conocer: Es como se ha explicado un proceso sistemático donde se evalúan aspectos susceptibles de medición y otros más subjetivos. Es importante analizar qué causas o aspectos se relacionan directamente con el desempeño laboral en el interior de la entidad, que permita cumplir con los objetivos planificados, sin dejar a lado el trabajo en equipo, generando relaciones de fidelidad y compromiso ante la empresa. (p. 40). Además Roas (2017), define que: las características del desempeño se presentan a continuación: Comportamientos: Son actos que desarrollan las personas, con una finalidad específica incluyente con las demás personas; el comportamiento es la forma de actuar que tiene la persona a su ambiente o espacio. Actividad laboral: Son esas atractivas circunstancias o componente que se vincula con las diferentes formas con el trabajo. (p. 29)

Evaluación de desempeño, Morgan (2015), menciona que: El análisis del desempeño laboral constituye una cantidad de dificultades, puesto que estas evaluaciones son procesos sistemáticos y periódicos que sirven para estimaciones cuantitativas y cualitativas de los grados de eficacia y eficiencia de los colaboradores; su fundamental objetivo es establecer si el personal desarrolla adecuadamente sus labores. Estas pueden cooperar en la información sobre la necesidad de mejora de los conocimientos y habilidades de los colaboradores. Aspectos de la evaluación: Cantidad y calidad de los servicios elaborados por el personal. Comportamiento del área de labores. Recursos útiles

para el personal. Incorporación de los valores, cultura y objetivos organizacionales. (p. 89)

Factores que influyen en el desempeño laboral, Queipo & Useche (2002), menciona que: “Son las formas de comportamientos del colaborador en la busca del cumplimiento de objetivos planteados; este conforma las estrategias individuales de alcance de los objetivos”. El desempeño de una área laboral, están en constante cambios, debido a la influencia de diferentes personas, a esto se suma los tipos de motivaciones, grupos de trabajo, capacitaciones, supervisiones, las percepciones, capacidades, habilidades de cada persona reflejado en el desempeño. (p. 489)

Asimismo Queipo & Useche (2002), menciona como otro factor a los materiales y medios de trabajo, sumado a estos los colaboradores tienen que estar motivados para desarrollar adecuadamente sus labores, como complemento la empresa debe brindar todas las herramientas necesarias para desarrollar sus labores. (p. 491)

Quintero; Africano & Faria (2008), menciona que el análisis para el crecimiento: esta parte se tienen que desarrollar al finalizar los semestres, por bienestar esta parte se desarrolla en sesiones únicas al comienzo del semestre, y para finalizar tiene que ir junto con la planificación. (p. 39)

Fases de la evaluación de desempeño, para Montoya (2009), define que: la dirección realiza procesos de evaluaciones continuas para mejorar el desempeño, desde el momento de inducción al puesto se tienen que impartir al personal de su utilidad, operación y de los perfiles competitivos requeridos a la vez todo el proceso de gestión del desempeño, en cuanto a su utilidad, operación y perfil de competencias requeridos. (p.4). Fase 1: Planeación del desempeño: Para los empleados nuevos, una vez que este reconozca la operación de todo el proceso, tiene que desarrollar una autoevaluación funcional y específica de la competencia empresarial. Fase 2: Seguimiento y acompañamiento: la finalidad de esta fase es desarrollar un seguimiento, brindado soportes al empleado, de esa manera lograr alcanzar las metas, esta fase es fundamental debido a que permite verificar y retroalimentar el proceso vigente. Fase 3: Evaluación para el

desarrollo: esta fase se debe desarrollar al finalizar los semestres, por comodidad esta fase se hace en sesiones únicas semestralmente siguiente junto a la fase de planificación. (p. 8)

Percepción sobre el desempeño en el trabajo, Todaro & Godoy (2001), define que: En un inicio la evaluación se desarrolló en un principio de género en donde se mediría a los colaboradores de ambos sexos la capacidad de mejores o peores, pero en la actualidad se percibe que no existen teorías explícitas de este tipo de estudios. (p. 208)

Comportamiento de hombres y mujeres en el trabajo, Todaro & Godoy (2001), menciona que: Se entrevistó y los resultados fueron que afirmaron que las relaciones con entre el comportamiento laboral de mujeres y hombres es que: las mujeres tienen a tener bajas tasas de rotación externa, los hombres tienen a faltar menos que las mujeres, los hombres tienen una tendencia a tener mejor disposición para laborar y se percibe mucha disciplina. (p. 218)

Modelos de evaluación de desempeño laboral, Chango & Zambrano (2018), presenta a continuación métodos como: Incidentes críticos, Ensayos, Estándares laborales, el de clasificaciones, Los métodos basados en los atributos son los más usados, pero son poco objetivos, dentro de estos encontramos escalas gráficas y escalas mixtas. (p. 42)

Dimensiones de desempeño laboral, Bateman & Snell (2009), da a conocer las siguientes dimensiones del desempeño laboral: Primera dimensión: Autorrealización: Se trata de alcanzar satisfacer y cumplir todas o una de los objetivos personales, que pertenecen al desarrollo humano. Indicadores: Responsabilidad: Es dar por cumplido las obligaciones. Organización: Son los procesos debidamente estructurados con la finalidad de cumplir con las metas y la visión de la empresa.

Segunda dimensión: Involucramiento laboral: Una persona puede tener diferentes actitudes referentes a su trabajo, estas actitudes son una respuesta ante una evaluación positiva o negativa. Indicadores: Cooperación: Se trata de la cooperación y esfuerzo en conjunto de los integrantes para cumplir con los



objetivos de la empresa. Solidaridad: Es brindar la ayuda de manera desinteresada.

Tercera dimensión: Supervisión: Es la acción y efecto de supervisar. Indicadores: Control: Comprobación, inspección, fiscalización o intervención. Evaluación: Se trata de acciones y procesos para las evaluaciones.

Cuarta dimensión: Comunicación: Es un proceso de transmisión e intercambio de mensajes entre un emisor y un receptor. Indicadores: Información pertinente: Todo aquello que resulta del tono, adecuado o correspondiente a otra cosa, hecho o situación, asimismo se entiende como la conveniencia de la cuestión que se trata. Sentido de superación: Es vencer el obstáculo o dificultades o la mejora de la actividad que cada persona desarrolla.

Quinta dimensión: Condiciones laborales: Se trata de un grado de esfuerzos que desarrolla las personas. Indicador: Remuneración adecuada: Se trata de un pago por un determinado trabajo que se desarrolla en una empresa.

### III.MÉTODO

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

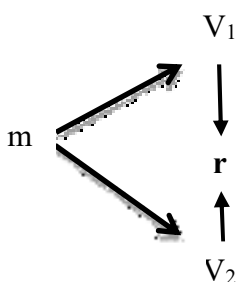
##### Tipo de investigación

Es de tipo básico, porque hace uso de los métodos analítico y sintético, se respondió y desarrolló nuevos conocimientos en las variables de la presente investigación. (Hernandez, et al, 2014)

##### Diseño de investigación

Diseño no experimental: Transversal descriptivo, debido a que se recolecto información de cada variable y el periodo de estudio se ejecutó en un tiempo determinado. Es de alcance descriptivo correlacional, debido a que se recolectará y describirá la información por cada variable para después establecer el grado de relación entre ambas. (Hernandez, et al, 2014, p.187).

Donde:



m = Los colaboradores de Institución educativa.

V<sub>1</sub> = Cultura organizacional

V<sub>2</sub> = Desempeño laboral

r = Coeficiente de relación.

#### 3.2. Variables, Operacionalización

**Variable independiente:** Cultura organizacional (cuantitativa)

**Definición conceptual:** Robbins (2004), define que es un sistema de significados compartidos por o entre los integrantes de una organización o entidad. (p. 528)

**Definición operacional:** Son los sentimientos favorables que comparten los miembros de una organización.

- Innovación y correr riesgos
  - Innovación
  - Experiencia
  - Participación
  - Mejora
  - Alentar
- Atención al detalle
  - Empatía
  - Amabilidad
  - Escucha
  - Anticipar
  - Capacitación
  - Precisión
- Orientación a los resultados
  - Colaboración
  - Metas
- Orientación a la gente
  - Orientación
  - Bienestar
  - Desarrollo
- Orientación a los equipos
  - Cumplimiento
  - Equipos
  
- Agresividad
  - Dureza
  - Trato
  - Competitividad
- Estabilidad
  - Confort

- Reconocer
- Estabilidad

**Escala de medición:** Ordinal

**Variable dependiente:** Desempeño laboral, cuantitativo

**Definición conceptual:** Bateman & Snell (2009), define que es la eficiencia del personal que trabajo dentro de las organizaciones. (p. 431)

**Definición operacional:** Es el grado de aportación de los colaboradores para la consecución de los objetivos organizacionales.

- Autorrealización
  - Responsabilidad
  - Organización
- Involucramiento laboral
  - Cooperación
  - Solidaridad
- Supervisión
  - Control
  - Evaluación
- Comunicación
  - Información pertinente
  - Sentido de superación
- Condiciones laborales
  - Remuneración adecuada

**Escala de medición:** Ordinal

### 3.3. Población y muestra

#### **Población**

La población estuvo conformada por 16 colaboradores según el área de personal de la institución educativa.

**Criterios de inclusión:** Se incluyó a todo el personal que labora en la institución.

**Criterios de exclusión:** No se excluyó a ninguna persona.

### **Muestra**

La muestra fue igual que la población por ser finita.

### **Muestreo**

No probabilístico por conveniencia, porque el investigador seleccionó muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar. (Hernandez, et al, 2014)

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

### **Encuesta.**

Las encuestas son un método de recopilación de datos utilizadas para obtener información. (Hernandez, et al, 2014, p.217)

### **Instrumento.**

Un cuestionario que consistió en un conjunto de ítems estructurado de acuerdo a las dimensiones e indicadores (Hernandez, et al, 2014, p.217)

El primer instrumento de la variable de cultura organizacional, estuvo estructurado en 36 ítems, dividido en 7 dimensiones; la primera dimensión consta de 6 ítems, la segunda dimensión de 8 ítems, la tercera dimensión de 6 ítems, la cuarta dimensión de 4 ítems, la quinta dimensión de 5 ítems, la sexta dimensión de 4 ítems y la séptima dimensión de 3 ítems. La variable fue medida con una escala ordinal mediante un cuestionario.

La variable de desempeño, estuvo estructurado en 30 ítems, dividido en 5 dimensiones; la primera dimensión consta de 8 ítems, la segunda dimensión de 8 ítems, la tercera dimensión de 4 ítems, la cuarta dimensión de 4 ítems,

la quinta dimensión de 6 ítems. La variable fue medida con una escala ordinal mediante un cuestionario.

### Validez

Los instrumentos se validaron mediante a la opinión de 03 expertos de Administración, quienes emitieron una ficha de ponderación.

	<b>Nombres</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Opinión</b>	<b>URL</b>
<b>1</b>	Mg. Trigozo Paredes Mauro	Magister en Educación	Administración	Instrumento es aplicable	<a href="https://n9.cl/0f4tn">https://n9.cl/0f4tn</a>
<b>2</b>	Mba. Mescua Ampuero Lizeth Erly	Master en administración de negocios	Administración	Válido para aplicar	<a href="https://n9.cl/y49a">https://n9.cl/y49a</a>
<b>3</b>	Mba. Paredes del Aguila Jardiel	Magister en administración de negocios	Administración	Es aplicable	<a href="https://n9.cl/gsxjh">https://n9.cl/gsxjh</a>

### Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se realizó el coeficiente del Alfa de Cronbach, la cual el valor tiene que ser mayor 0.7. (Hernandez, et al, 2014, p.126)

### 3.5.Procedimiento

Se partió del problema de investigación, siendo el método utilizado el empírico, porque permitió la obtención de información empírica y el conocimiento hechos que caracterizan a los fenómenos, se recurrió a fuentes primarias y secundarias para la construcción del marco teórico donde se profundizó el conocimiento a través del estudio de las variables. Luego se realizó la recolección de la información y para la obtención de los resultados se tabularon los datos obtenidos haciendo uso de la estadística descriptiva

e inferencial, con lo que se contrastó los resultados con los antecedentes y las teorías. Finalmente, se estableció las conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para la investigación se utilizó tablas estadísticas para cada variable, asimismo para la contratación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio no es copia de cualquier otro trabajo relacionado al tema, los datos obtenidos son reales y confidenciales, se respetó los derechos de autor utilizando el software Turnitin, se utilizó las normas APA séptima edición y fueron guiadas según el reglamento de tesis de la Universidad Cesar Vallejo.

#### IV. RESULTADOS

Análisis de resultados

**Tabla 1.**

*Información sociodemográfica*

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	16	100.0
Edad	20 a 30 años	1	6.3
	31 a 40 años	6	37.5
	41 a 50 años	7	43.8
	51 a más años	2	12.5
	Total	16	100.0
Grado de instrucción	Licenciado	12	75.0
	Maestro	4	25.0
	Total	16	100.0
Condición laboral	Locación	11	68.8
	CAS	5	31.3
	Total	16	100.0
Lugar de procedencia	Costa	1	6.3
	Sierra	2	12.5
	Selva	13	81.3
	Total	16	100.0

*Fuente:* Elaboración propia. Spss. V.25

Interpretación:

Conforme al resultado, el 100% de los colaboradores son de sexo femenino. En cuanto a edad, el 6.3% están en el rango de 20 - 30 años, el 37.5% están en el rango de 31-40 años, el 43.8% están en el rango de 41-50 años, el 12.5% están en el rango de 51 a más años. En cuanto a grado de instrucción, el 75% son licenciados, el 25% de grado maestro. En cuanto a condición laboral, el 68.8% son por locación, el 31.3% por Cas. En cuanto a lugar de procedencia, el 6.3% son de la costa, el 12.5% de la sierra, el 81.3% de la selva.



**Tabla 2.***Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach*

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Cultura organizacional (0.984) (36 ítem)	Innovación y correr riesgos	0.956	6
	Atención al detalle	0.943	8
	Orientación a los resultados	0.956	6
	Orientación a la gente	0.955	4
	Orientación a los equipos	0.907	5
	Agresividad	0.808	4
	Estabilidad	0.925	3
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Desempeño laboral (0,982) (30 ítem)	Autorrealización	0.950	8
	Involucramiento laboral	0.979	8
	Supervisión	0.867	4
	Comunicación	0.943	4
	Condición laboral	0.875	6

*Fuente:* Elaboración propia. Spss. V.25

**Interpretación:**

Con respecto a la confiabilidad, la tabla 2 muestra que los coeficientes de Alfa de Cronbach tienen resultados sobre 0,7, por lo cual es aceptable, asimismo este resultado nos muestra que el instrumento es apto para muestras similares.

Según (Hernández et al; 2014, p. 295), manifiesta que un instrumento debe estar con un coeficiente mayor a 0.70 para ser fiable y apta para la investigación.

**Tabla 3.***Análisis de la variable cultura organizacional.*

		Frecuencia	Porcentaje
Cultura organizacional	Nunca	1	6.3
	Casi nunca	4	25.0
	A veces	7	43.8
	Casi siempre	4	25.0
	Total	16	100.0
Innovación	Nunca	1	6.3
	Casi nunca	5	31.3
	A veces	4	25.0
	Casi siempre	5	31.3
	Siempre	1	6.3
	Total	16	100.0
Atención al detalle	Nunca	1	6.3
	Casi nunca	3	18.8
	A veces	6	37.5
	Casi siempre	6	37.5
	Total	16	100.0
Orientación a los resultados	Nunca	1	6.3
	Casi nunca	4	25.0
	A veces	5	31.3
	Casi siempre	5	31.3
	Siempre	1	6.3
	Total	16	100.0
Orientación a la gente	Nunca	1	6.3
	Casi nunca	4	25.0
	A veces	4	25.0
	Casi siempre	5	31.3
	Siempre	2	12.5
	Total	16	100.0

	Nunca	1	6.3
	Casi nunca	5	31.3
Orientación a los equipos	A veces	5	31.3
	Casi siempre	4	25.0
	Siempre	1	6.3
	Total	16	100.0
	Nunca	1	6.3
	Casi nunca	4	25.0
Agresividad	A veces	6	37.5
	Casi siempre	5	31.3
	Total	16	100.0
	Nunca	1	6.3
	Casi nunca	5	31.3
Estabilidad	A veces	5	31.3
	Casi siempre	5	31.3
	Total	16	100.0

*Fuente:* Elaboración propia. Spss. V.25

#### Interpretación:

En cuanto a la variable cultura organizacional, el 6.3% manifestó que nunca existe una buena cultura organizacional, el 25% que casi nunca, el 43.8% que a veces, el 25% que casi siempre. En cuanto a la dimensión Innovación, el 6.3% manifestó que nunca existe una buena innovación en la institución, el 31.3% que casi nunca, el 25% a veces, el 31.3% que casi siempre, el 6.3% siempre. En cuanto a la dimensión atención al detalle, el 6.3% manifestó que nunca existe una buena atención al detalle en la institución, el 18.8% que casi nunca, el 37.5% que a veces, el 37.5% que casi siempre. En cuanto a la dimensión orientación a los resultados, el 6.3%, manifestó que nunca existe una buena orientación de resultados en la institución, el 25% que casi nunca, el 31.3% que a veces, el 31.3% que casi siempre, el 6.3% que siempre. En cuanto a la dimensión orientación a la gente, el 6.3% manifestó que nunca existe una buena orientación a la gente en la institución, el 25% que casi nunca, el 25% que a veces, el 31.3% que casi siempre, el 12.5% que siempre. En cuanto a la

dimensión orientación a los equipos, el 6.3% manifestó que nunca existe una buena orientación a los equipos en la institución, el 31.3% que casi siempre, el 31.3% que a veces, el 25% que casi siempre, el 6.3% que siempre. En cuanto a la dimensión agresividad, el 6.3% manifestó que nunca existe una buena agresividad en la institución, el 25% que casi nunca, el 37.5% que a veces, el 31.3% que casi siempre. En cuanto a la dimensión estabilidad, el 6.3% manifestó que nunca existe una buena estabilidad en la institución, el 31.3% que casi nunca, el 31.3% que a veces, el 31.3% que casi siempre.

**Tabla 4.**

*Análisis de la variable desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Nunca	1	6.3
	Casi nunca	4	25.0
	A veces	6	37.5
	Casi siempre	4	25.0
	Siempre	1	6.3
	Total	16	100.0
Autorrealización	Nunca	1	6.3
	Casi nunca	4	25.0
	A veces	6	37.5
	Casi siempre	4	25.0
	Siempre	1	6.3
	Total	16	100.0
Involucramiento laboral	Nunca	1	6.3
	Casi nunca	4	25.0
	A veces	6	37.5
	Casi siempre	4	25.0
	Siempre	1	6.3
	Total	16	100.0
Supervisión	Nunca	1	6.3
	Casi nunca	3	18.8

	A veces	7	43.8
	Casi siempre	4	25.0
	Siempre	1	6.3
	Total	16	100.0
	Nunca	1	6.3
	Casi nunca	3	18.8
Comunicación	A veces	5	31.3
	Casi siempre	6	37.5
	Siempre	1	6.3
	Total	16	100.0
	Casi nunca	5	31.3
Condiciones laborales	A veces	7	43.8
	Casi siempre	3	18.8
	Siempre	1	6.3
	Total	16	100.0

*Fuente:* Elaboración propia. Spss. V.25

#### Interpretación:

En relación al desempeño laboral, el 6.3% manifestó que nunca existe un buen desempeño laboral en la institución, el 25% que casi nunca, el 37.5%, el 25% que casi siempre, el 6.3% que siempre. En cuanto a la dimensión autorrealización, el 6.3% manifestó que nunca existe una buena autorrealización por parte del colaborador en la institución, el 25% que casi nunca, el 37.5% que a veces, el 25% que casi siempre, el 6.3% que siempre. En cuanto a la dimensión Involucramiento laboral, el 6.3% manifestó que nunca existe un buen involucramiento laboral por parte del colaborador hacia la institución, el 25% que casi nunca, el 37.5% que a veces, el 25% que casi siempre, el 6.3% que siempre. En cuanto a la dimensión supervisión, el 6.3% manifestó que nunca existe una buena supervisión en la institución, el 18.8% que casi nunca, el 43.8% que a veces, el 25% que casi siempre, el 6.3% que siempre. En cuanto a la dimensión comunicación, el 6.3% manifestó que nunca existe una buena comunicación en la institución, el 18.8% que casi nunca, el 31.3% que a veces, el 37.5% que casi siempre, el 6.3% que siempre. En cuanto

a la dimensión condiciones laborales, el 31.3% manifestó que casi nunca existe buenas condiciones laborales en la institución, el 43.8% que a veces, el 18.8% que casi siempre, el 6.3% que siempre.

**Tabla 5.**

*Prueba de normalidad Shapiro-Wilk*

	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,878	16	,036
Innovación	,878	16	,036
Atencional detalle	,878	16	,036
Orientación a los resultados	,828	16	,006
Orientación a la gente	,872	16	,029
Orientación a los equipos	,884	16	,044
Agresividad	,871	16	,028
Estabilidad	,869	16	,026
Desempeño laboral	,873	16	,030
Autorrealización	,796	16	,002
Involucramiento laboral	,793	16	,002
Supervisión	,793	16	,002
Comunicación	,849	16	,013
Condiciones laborales	,859	16	,019

*Fuente:* Elaboración propia. Spss. V.25

Interpretación:

Conforme a la prueba de normalidad, se utilizó Shapiro-Wilk, porque se trata de una muestra de 16 colaboradores, el resultado del p-valor es  $< 0.05$ , la cual indica que la distribución de la prueba es no paramétrica, por consiguiente, se procedió a utilizar el estadístico Rho de Spearman para la correlación de las variables.

## Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

## Regla de decisión

- Si el p valor es  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).
- Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna ( $H_1$ ).

## Tabla 6.

*Análisis de correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.*

Cultura organizacional	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p- valor	N°
	0,987	0,000	16

*Fuente:* Elaboración propia. Spss. V.25

## Interpretación:

En la Tabla 6, se observa la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. Por medio del análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,987, el cual muestra que existe una correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis, es decir, cultura organizacional tiene un nivel alto de relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la autorrealización de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

### Tabla 7.

*Análisis de correlación entre la cultura organizacional y la autorrealización de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.*

Cultura organizacional	Autorrealización		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,983	0,000	16

*Fuente:* Elaboración propia. Spss. V.25

### Interpretación:

En la Tabla 7 se observa la correlación entre la cultura organizacional y la autorrealización de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. Por medio del análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,983, el mismo que evidencia una correlación positiva alta y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis, es decir, cultura organizacional se relaciona (nivel alto) con la autorrealización de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.



### Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el involucramiento laboral de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

#### **Tabla 8.**

*Análisis de correlación entre la cultura organizacional y el involucramiento laboral de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.*

Cultura organizacional	Involucramiento laboral		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,992	0,000	16

*Fuente:* Elaboración propia. Spss. V.25

#### Interpretación:

En la Tabla 8, se observa la correlación entre la cultura organizacional y el involucramiento laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. Por medio del análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,992, el cual evidencia una correlación positiva alta y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, cultura organizacional se relaciona (nivel alto) con el involucramiento laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

### Hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la supervisión de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

#### **Tabla 9.**

*Análisis de correlación entre la cultura organizacional y la supervisión de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.*

Cultura organizacional	Supervisión		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,949	0,000	16

*Fuente:* Elaboración propia. Spss. V.25

#### Interpretación:

En la Tabla 9 se observa la correlación entre la cultura organizacional y la supervisión de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. A través del análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,949, el mismo que evidencia una correlación positiva alta y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, cultura organizacional se relaciona (nivel alto) con la supervisión de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la comunicación de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

#### Tabla 10.

*Análisis de correlación entre la cultura organizacional y la comunicación de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.*

Cultura organizacional	Comunicación		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,958	0,000	16

*Fuente:* Elaboración propia. Spss. V.25

#### Interpretación:

En la Tabla 10 se observa la correlación entre la cultura organizacional y la comunicación de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. A través del análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,958, el cual muestra una correlación positiva alta y un p- valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, cultura organizacional se relaciona (nivel alto) con la comunicación de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

Hipótesis específica 5

H<sub>5</sub>: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

**Tabla 11.**

*Análisis de correlación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores en la I.E El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.*

Cultura organizacional	Condiciones laborales		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,973	0,000	16

*Fuente:* Elaboración propia. Spss. V.25

Interpretación:

En la Tabla 11 se observa la correlación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019. A través del análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,973, el cual evidencia una correlación positiva alta y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, cultura organizacional se relaciona (nivel alto) con las condiciones laborales de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019.

## V. DISCUSIÓN

La cultura organizacional se relaciona con un (nivel alto) con el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019, donde mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,987 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ). Indicando que, a (mejor) cultura organizacional, mayor será el desempeño laboral, en ese sentido, la cultura organizacional juega un rol fundamental en el desempeño de todo colaborador, ya que la gran mayoría de empresas evalúan el desempeño del colaborador en función al cumplimiento de los objetivos, visión y misión de la misma, sin embargo el desempeño del colaborador puede estar afecto a otras variables como la motivación, clima laboral que hace que junto a la cultura sean factores intervinientes en el desempeño; además se menciona que la cultura organizacional guarda relación, va depender de las condiciones que la institución pueda brindarle al colaborador para que desarrolle sus funciones, siendo estas las herramientas, equipos, ambientes cómodos donde el colaborador puede tener todas las herramientas así obtener altos niveles de desempeño y pueda cumplir con las metas asignadas, validando así la teoría de Hernández; Mendoza & González (2007) quienes mencionan que la cultura empresarial tiene que ver con los valores organizacionales. Una gran cantidad de estos valores son predeterminantes por la dirección de las empresas, pero también muchos otros son recogidos por las características, experiencias, educación, costumbres y moral de todo colaborador que constituye la organización. Asimismo, en los años 90 hasta este siglo, lo definen como el estudio de los sistemas de valores organizaciones que cuando son compartidos por miembros, fortalecen la cultura de la misma, como es con el logro de sus objetivos, el compromiso y en la toma de decisiones, de acuerdo a estos resultados, Meza, E. (2018) en su investigación citada coincide al manifestar que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral con una correlación positiva con un Rho Spearman de 0,569 y un p- valor de 0,000, así mismo Celi, D. (2015) corrobora dichos resultados al manifestar que existe influencia significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, debido a que mediante el estadístico Rho Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,705 y un p-valor de 0,006; en la

investigación también se estableció el análisis de varianza Anova y a los estadísticos de Tukey Duncan y Bonderroni al 0,05, de esa manera se comprobó la diferencia significativa entre las variables; es decir la institución no brinda una cultura organizacional eficiente debido a que el personal no conoce el plan estratégico organizacional que permita mejorar el desempeño laboral y dar cumplimiento a los objetivos y metas de la institución, al mismo tiempo, Cruz, C. (2018) hace mención que la cultura organizacional educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Colegio, ya que el Rho Spearman fue de -0,13, y un p-valor p mayor 0,05, así mismo De la Torre, L. Afan, K. (2017) en su investigación citada coincide con los resultados encontrados al demostrar la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal es directamente, ya que el Rho Spearman fue de 0.767 y un p-valor menor a 0,05, por lo tanto a mejor desarrollo de la cultura organizacional se mejorara el desempeño laboral de los colaboradores, lo que se va evidenciar en los cambios positivos para la institución, como complemento también se puede mencionar que los valores también se relaciona directamente con el desempeño laboral, es por eso que para este proceso es fundamental el reforzamiento y capacitación del marco axiológico, valores y del plan estratégico, corroborando lo dicho por Morgan (2015), quien hace mención que el análisis del desempeño laboral constituye una cantidad de dificultades, puesto que estas evaluaciones son procesos sistemáticos y periódicos que sirven para estimaciones cuantitativas y cualitativas de los grados de eficacia y eficiencia de los colaboradores; su fundamental objetivo es establecer si el personal desarrolla adecuadamente sus labores. Estas pueden cooperar en la información sobre la necesidad de mejora de los conocimientos y habilidades de los colaboradores. Aspectos de la evaluación: Cantidad y calidad de los servicios elaborados por el personal. Comportamiento del área de labores. Recursos útiles para el personal. Incorporación de los valores, cultura y objetivos organizacionales.

Además Contreras, C. (2017) también corrobora los resultados al manifestar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, donde mediante el estadístico de Rho Spearman se obtuvo un

coeficiente correlación de 0,798 y un p-valor de 0,000, dichos resultados evidencian una correlación positiva perfecta, en ese sentido, la cultura juega un rol fundamental en el personal en toda organización, pro que de ella va depender el desempeño que muestren y con ello el cumplimiento de las metas organizacionales, al mismo tiempo, Bardales, V. (2016) coincide con dichos resultados al manifestar que existe una relación directa y significativa entre las variables, sustentada mediante los resultados obtenidos del análisis estadístico de Pearson donde se obtuvo una correlación de Pearson de 0,511 y con un p-valor de 0,030 siendo esta una correlación positiva directa, igualmente Pizarro, C. (2017) en su investigación citada coincide con los resultados encontrados ya que este determinó la relación entre ambas variables, mediante el estadístico Pearson se obtuvo un coeficiente de correlación media de 0,444 y una p-valor de 0,030, es decir que la satisfacción laboral se relaciona con nivel medio con el desempeño laboral, por lo tanto a mayor satisfacción laboral mejor será el desempeño laboral de los trabajadores de la institución; en cuanto a los resultados de las encuestas del total de la muestra el 71,4 % indicaron que la satisfacción es promedio, el 16.7% que es medio, lo que se puede observar una tendencia baja y alta, por lo que se concluye que los resultados están en un nivel medio, así mismo Sinarahua, B. (2017) también corrobora dicho resultados al manifestar que existe una relación positiva fuerte entre las variables de los colaboradores donde mediante el estadístico de Pearson se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,929 y con un p-valor de 0,000, estos resultados afirman lo expuesto por Queipo & Useche (2002), quienes mencionan como otro factor a los materiales y medios de trabajo, sumado a estos los colaboradores tienen que estar motivados para desarrollar adecuadamente sus labores ,como complemento la empresa debe brindar todas las herramientas necesarias para desarrollar sus labores, sin embargo. Figueroa, L. (2015) discrepa de dichos resultados encontrados al demostrar en su investigación citada que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,105 y un p-valor de 0,08, de esa manera la hipótesis nula se acepta puesto que estadísticamente no hay diferencia significativamente entre ambas variables en el interior de la institución, por lo

tanto se afirma que el desarrollo de actividades para la mejora del clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución gubernamental.



## VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** La cultura organizacional se relaciona con un (nivel alto) con el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019, donde mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,987 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ). Indicando que, a (mejor) cultura organizacional, mayor será el desempeño laboral.
- 6.2.** La cultura organizacional se relaciona con un (nivel alto) con la autorrealización de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019, donde mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,983 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ). Indicando que, a (mejor) cultura organizacional, mayor será la autorrealización.
- 6.3.** La cultura organizacional se relaciona con un (nivel alto) con el involucramiento laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019, donde mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,992 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ). Indicando que, a (mejor) cultura organizacional, mayor será el involucramiento laboral.
- 6.4.** La cultura organizacional se relaciona con un (nivel alto) con la supervisión de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019, donde mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,949 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ). Indicando que, a (mejor) cultura organizacional, mejor será la supervisión.
- 6.5.** La cultura organizacional se relaciona con un (nivel alto) con la comunicación de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019, donde mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,958 (correlación positiva alta)

y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ). Indicando que, a (mejor) cultura organizacional, mejor será la comunicación.

- 6.6.** La cultura organizacional se relaciona con un (nivel alto) con las condiciones laborales de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019, donde mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,973 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ). Indicando que, a (mejor) cultura organizacional, mejor serán las condiciones laborales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** La institución debe brindar al personal estabilidad laboral y cierta autonomía para el desarrollo de sus labores, con el objetivo de que el personal no se sienta condicionado e incómodo en la institución.
- 7.2.** Brindar a los colaboradores incentivos y reconocimientos laborales por el cumplimiento de metas, para que estos se sientan autores realizados, motivados y se involucren e identifiquen con la institución.
- 7.3.** Realizar actividades de integración, con el objetivo de socializar a todos los compañeros de labores, así mismo brindar a cada personal cada cierto periodo una indumentaria que los identifique con la institución.
- 7.4.** Realizar evaluaciones constantes, mediante el diseño de fichas de evaluación que permita analizar el avance de las metas asignadas cada cierto periodo, para que los representantes pueden implementar o reformular las estrategias actuales.
- 7.5.** Mejorar los niveles de comunicación, a través de reuniones semanales donde se informe del desarrollo de las actividades u objetivos a lograr en ese lapso de tiempo.
- 7.6.** Brindar al colaborador todas las condiciones mínimas para que este desarrolle su trabajo, desde materiales oportunos, equipos y herramientas que permitan incrementar su nivel de productividad y pueda cumplir sus metas asignadas en el tiempo establecido.

## REFERENCIAS

- Bardales, V. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015 (Universidad Cesar Vallejo). Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1003/bardales\\_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barnard, A; Delgado, A & Voutssás, J. (2016). *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. 68. Retrieved from [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/228989/InterPARES\\_3\\_020617.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/228989/InterPARES_3_020617.pdf)
- Bateman, T. & Snell, S. (2009). *Administración, liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. Retrieved from <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D Libros - Administracion.pdf>
- Bohorquez, A. (2014). La cultura organizacional y su influencia en la gestión administrativa. *Biblioteca Digital Universidad de San Buenaventura*, 10. Retrieved from <http://bibliotecadigital.usb.edu.co/handle/10819/2225>
- Celi, D. (2015). *Estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la PUCE SD (Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Matriz)*. Retrieved from [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8817/TESIS\\_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8817/TESIS_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chango, M. & Zambrano, I. (2018). *Las curvas de aprendizaje*. Retrieved from <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13749/1/978-9942-765-12-3 LAS CURVAS DE APRENDIZAJE.pdf>
- Charón, L. (2007). Importancia De La Cultura Organizacional Para El Desarrollo Del Sistema De Gestión De La Calidad. *Ciencia En Su PC*, (5), 87–95. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/1813/181315033009.pdf>

- Contreras, C. (2017). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ugel 01 San Juan de Miraflores – Lima, 2017* (UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO). Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18973/CONTRERAS\\_AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18973/CONTRERAS_AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Córdoba, A. (2017). *Modelo De Evaluación Del Desempeño Laboral De Trabajadores Que Se Desplazan En Bicicleta Al Trabajo En La Ciudad De Bogotá*. Retrieved from <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/5748/1/CordobaBerrioArturoYesid2017.pdf>
- Corral, F. (2007). Evaluación Del Desempeño. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1w6tf57.9>
- Coviello, A. (2011). Cultura organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 29(2), 79–84. <https://doi.org/10.1590/s0034-75901989000200008>
- Cruz, C. (2018). *La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño docente en el colegio Nacional de Santa María del distrito de Breña*. Retrieved from <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2203/TM CE-Dg 3777 C1 - Cruz Muñante.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Torre, L. Afan, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016* (Universidad San Ignacio de Loyola). Retrieved from [http://200.37.102.150/bitstream/USIL/2878/1/2017\\_De-la-Torre\\_Cultura-organizacional.pdf](http://200.37.102.150/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf)
- Figuroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental* (Universidad Rafael Landívar). <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Gómez, D. & Prowesk, K. (2011). Características de la cultura organizacional y comunicación interna en una comercializadora de lácteos de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 9(17), 57–68. <https://doi.org/10.11144/156>
- Gross, M. (2008). *Pensamiento Imaginativo*. Retrieved from

- [https://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_md/pos/E/CO/AM/04/Definicion.pdf](https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/pos/E/CO/AM/04/Definicion.pdf)
- Guerrero, M. & Silva, D. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 110–115. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.188>
- Hernández, M.; Mendoza, J & González, L. (2007). La complejidad del estudio de la cultura organizacional. *8 de Junio de 2007, Vol. 2, 2007 (Comunicaciones)*, ISBN 978-84-7356-500-4, Pág. 12, 12. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2524039>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Retrieved from <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Lacherre, E. (2017). *CULTURA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL ZEGEL-IPAE PIURA 2016* (Vol. 2016). Retrieved from [https://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/11042/2989/MAE\\_EDUC\\_346.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/11042/2989/MAE_EDUC_346.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Llanos, M. (2016). *La Cultura Organizacional: Eje de acción en la gestión humana*. Retrieved from <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Mejía, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. Retrieved from <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*. (Universidad de Montemorelos). Retrieved from [http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis Eloina Meza Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Eloina%20Meza%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Molano, L. (2016). *La cultura organizacional como ventaja competitiva en empresas de correspondencia y mensajería*. 30. Retrieved from

- [https://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_md/pos/E/CO/AM/04/Definicion.pdf](https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/pos/E/CO/AM/04/Definicion.pdf)
- Mondragón, A. (2016). “ *Propuesta para mejorar la Cultura Organizacional de trabajo de la DGTIC de la SEDESOL .*” Retrieved from <https://infotec.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1027/112/1/PROPUESTA PARA MEJORAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL.pdf>
- Montoya, C. (2009). Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano. *Visión de Futuro*, 11(1), 5. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Morgan, J. (2015). *La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura*. 86–99. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Pizarro, C. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Colegio Particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la Ciudad de Chachapoyas, Año, 2016 (Universidad Peruana Unión). Retrieved from [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/697/Cyntia\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/697/Cyntia_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Queipo, B & Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*, 8(3), 486–496. <https://doi.org/10.31876/rcs.v8i3.25196>
- Quintero, N; Africano, N & Faria, E. (2008). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal. *Negotium*, 9, 33–51. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Roas, Z. (2017). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de apoyo Camaná, 2015*. Retrieved from [http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/6083/1/T059\\_74231797\\_T.pdf](http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/6083/1/T059_74231797_T.pdf)
- Robbins, S. (2004). Comportamineto organizacional. In *Pearson*. Retrieved from <https://cuartelcentralblog.files.wordpress.com/2016/04/comportamiento-organizacional.pdf>

- Rodríguez, I. (2002). Cultura organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 29(2), 79–84. <https://doi.org/10.1590/s0034-75901989000200008>
- Rodríguez, R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 12(22), 67–92. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3394655.pdf>
- Sinarahua, B. (2017). Relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la fundación para el desarrollo de la Selva (FUDES) de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, 2016 (Universidad Peruana Unión). Retrieved from <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/878>
- Todaro, R & Godoy, L. (2001). *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*. 197–236. Retrieved from <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>



## **ANEXOS**

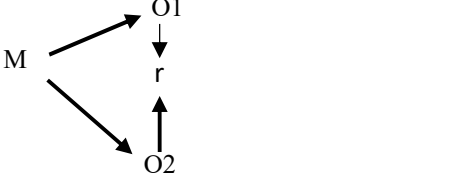
## Anexo: Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Robbins (2004), define que: Es un sistema de significados compartidos por o entre los integrantes de una organización o entidad. (p. 528)	Se medirá a través de un instrumento que toma en cuenta las dimensiones de la cultura organizacional de los colaboradores, que serán medidas en 7 dimensiones.	Innovación y correr riesgos	Innovación	Ordinal
				Experiencia	
				Participación	
				Mejora	
				Alentar	
			Atención al detalle	Empatía	
				Amabilidad	
				Escucha	
				Anticipar	
				Capacitación	
			Orientación a los resultados	Precisión	
				Colaboración	
				Metas	
			Orientación a la gente	Cumplimiento	
Orientación					
Bienestar					
Orientación a los equipos	Desarrollo				
	Cumplimiento				
Agresividad	Equipos				
	Dureza				
	Trato				
Estabilidad	Competitividad				
	Confort				
	Reconocer				
Desempeño laboral	Bateman & Snell (2009), define: Es la deficiencia del personal que trabajo dentro de las organizaciones. En tal sentido, el desempeño de las (p. 431)	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores.	Autorrealización	Responsabilidad	Ordinal
				Organización	
			Involucramiento laboral	Cooperación	
				Solidaridad	
			Supervisión	Control	
				Evaluación	
			Comunicación	Información pertinente	
				Sentido de superación	
			Condiciones laborales	Remuneración adecuado	

## Matriz de consistencia

### Título: “Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El huerto del Rey, Tarapoto, 2019”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cómo es la relación entre la cultura organizacional y la autorrealización de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la cultura organizacional y el involucramiento laboral de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la cultura organizacional y la supervisión de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la cultura organizacional y la comunicación de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Describir la relación entre la cultura organizacional y la autorrealización de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019.</p> <p>Describir la relación entre la cultura organizacional y el involucramiento laboral de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019.</p> <p>Describir la relación entre la cultura organizacional con la supervisión de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019.</p> <p>Describir la relación entre la cultura organizacional con la comunicación de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019.</p> <p>Describir la relación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>HE1:</b> Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la autorrealización de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019.</p> <p><b>HE2:</b> Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el involucramiento laboral de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019</p> <p><b>HE3:</b> Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la supervisión de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019</p> <p><b>HE4:</b> Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la comunicación de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019</p> <p><b>HE5:</b> Existe relación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p> <p><b>Variable: Cultura organizacional</b></p> <p>Autor: Cristina Contreras Aguirre (2017)</p> <p>5: Siempre</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>3: A veces</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>1: Nunca</p> <p><b>Variable: Desempeño laboral</b></p> <p>Autor: Bateman y Snell (2009), adaptado por Chacón (2017)</p> <p>5: Siempre</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>3: A veces</p>

de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019?	de los colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019.	colaboradores en la I.E “El huerto del Rey”, Tarapoto, 2019.	2: Casi nunca 1: Nunca																		
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>																			
 <p>Dónde: M: Muestra O1: Cultura organizacional O2: Desempeño laboral R: Relación de las variables de estudio</p>	<p><b>Población</b> La población estará conformada por 16 colaboradores según el área de personal de la institución educativa.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra será igual que la población por ser finita.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1173 328 1357 357">Variables</th> <th data-bbox="1368 328 1722 357">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1173 365 1357 584" rowspan="6">Cultura organizacional</td> <td data-bbox="1368 365 1722 394">Innovación y correr riesgos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 394 1722 422">Atención al detalle</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 422 1722 451">Orientación a los resultados</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 451 1722 480">Orientación a la gente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 480 1722 509">Orientación a los equipos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 509 1722 537">Agresividad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1173 537 1357 566">Estabilidad</td> <td data-bbox="1368 537 1722 566"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1173 574 1357 746" rowspan="4">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1368 574 1722 603">Autorrealización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 603 1722 632">Involucramiento laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 632 1722 660">Supervisión</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 660 1722 689">Comunicación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1173 689 1357 718"></td> <td data-bbox="1368 689 1722 718">Condiciones laborales</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Cultura organizacional	Innovación y correr riesgos	Atención al detalle	Orientación a los resultados	Orientación a la gente	Orientación a los equipos	Agresividad	Estabilidad		Desempeño laboral	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación		Condiciones laborales
Variables	Dimensiones																				
Cultura organizacional	Innovación y correr riesgos																				
	Atención al detalle																				
	Orientación a los resultados																				
	Orientación a la gente																				
	Orientación a los equipos																				
	Agresividad																				
Estabilidad																					
Desempeño laboral	Autorrealización																				
	Involucramiento laboral																				
	Supervisión																				
	Comunicación																				
	Condiciones laborales																				

**Anexo:** Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO**

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información acerca de las variables. Por favor marque con una (X) en el espacio correspondiente:

**INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA:**

**1. GÉNERO**

Masculino (1)

Femenino (2)

**2. EDAD**

20 – 30 (1)

31 – 40 (2)

41 – 50 (3)

51 – a mas años (4)

**3. GRADO DE INSTRUCCIÓN**

Licenciado (1)

Maestro (2)

Doctorado (3)

**4. CONDICIÓN LABORAL**

Locación (1)

CAS (2)

Indeterminado (2)

**5. LUGAR DE PROCEDENCIA**

Costa (1)

Sierra (2)

Selva (3)

Marque a continuación:

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

Nº	CULTURA ORGANIZACIONAL	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>INNOVACIÓN Y CORRER RIESGOS</b>					
1	En la I.E. El Huerto del Rey, se fomenta la innovación.					
2	En la I.E. El Huerto del Rey, al tomar decisiones combina la experiencia con la teoría.					
3	En la I.E. El Huerto del Rey, participa UD en la toma de decisiones.					
4	En la I.E. El Huerto del Rey, tiene ideas para mejorar su trabajo y son valoradas.					
5	En la I.E. El Huerto del Rey, sus jefes lo alientan para hacer mejor su trabajo.					
6	En la I.E. El Huerto del Rey, los líderes toman en cuenta la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones					
	<b>ATENCIÓN AL DETALLE</b>	1	2	3	4	5
7	En la I.E. El Huerto del Rey, se practica la empatía al tratar con el					
8	Los colaboradores de la I.E. El Huerto del Rey, tienen trato amable con el público interno y externo.					
9	El colaborador de la I.E. El Huerto del Rey, presta atención a lo que el público usuario solicita.					
10	En la I.E. El Huerto del Rey, se anticipa a las dificultades.					
11	La I.E. El Huerto del Rey, cuenta con un manual de organización y funciones.					
12	La I.E. El Huerto del Rey, capacitó a su personal para el inicio de sus funciones.					
13	En la I.E. El Huerto del Rey, suelen capacitarlo para desarrollar mejor sus funciones					
14	En la entidad donde usted labora, valoran la precisión con la cual se realizan los objetivos.					
	<b>ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS</b>					
15	Es un colaborador práctico, que disfruta viendo resultados generados					
16	En la I.E. El Huerto del Rey, es informado UD sobre las metas que se deben lograr.					
17	Realiza su trabajo en función a las metas.					
18	Se le informa a UD sobre el avance del cumplimiento de las metas.					
19	En la I.E. El Huerto del Rey, se le reconoce por el cumplimiento de las metas alcanzadas.					
20	En la I.E. El Huerto del Rey, tiene libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad.					
	<b>ORIENTACIÓN A LA GENTE</b>					
21	En la I.E. El Huerto del Rey, los directivos y líderes de esta organización orientan y motivan a su personal en el ejercicio de sus					
22	En I.E. El Huerto del Rey, lo más importante es el bienestar de sus colaboradores.					
23	En la I.E. El Huerto del Rey, se interesan por mejorar el bienestar de sus colaboradores.					

24	En la I.E. El Huerto del Rey, se ofrece oportunidad de desarrollo profesional.					
	<b>ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS</b>					
25	En la I.E. El Huerto del Rey, se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos.					
26	En la I.E. El Huerto del Rey, conforma algún equipo de trabajo para cumplir los objetivos.					
27	En la I.E. El Huerto del Rey, el equipo valora el aporte de cada uno de sus integrantes.					
28	En la I.E. El Huerto del Rey, se siente conforme con la forma de trabajo en equipo.					
29	En la I.E. El Huerto del Rey, se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos.					
	<b>AGRESIVIDAD</b>					
30	En la I.E. El Huerto del Rey, el personal suele ser agresivo en sus acciones.					
31	En la I.E. El Huerto del Rey, el trato de los jefes suele ser dinámico.					
32	En la I.E. El Huerto del Rey, al equipo le interesa desarrollar todas sus competencias para obtener mejores resultados.					
33	En la I.E. El Huerto del Rey, realizo mejor mi trabajo porque me motiva a ser competente.					
	<b>ESTABILIDAD</b>					
34	Se siente bien trabajando en la I.E. El Huerto del Rey.					
35	Se siente identificado en la I.E. El Huerto del Rey.					
36	En la I.E. El Huerto del Rey, las personas tienen estabilidad laboral.					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
	<b>DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION</b>					
37	Existen oportunidades de progresar en la I.E. El Huerto del Rey-					
38	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
39	La I.E. El Huerto del Rey es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
40	Se cuenta con oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
41	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
42	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del personal.					
43	La I.E. El Huerto del Rey, promueve el desarrollo del personal.					
44	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
	<b>DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>					
45	Se siente comprometido con el éxito en la I.E. El Huerto del Rey					
46	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					

47	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
48	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la I.E. El Huerto del Rey.					
49	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
50	Los colaboradores están comprometidos con la I.E. El Huerto del Rey.					
51	Los productos y/o servicios de la I.E. El Huerto del Rey, son motivo de orgullo personal.					
52	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISION</b>					
53	La directora controla la permanencia del personal en su puesto de trabajo.					
54	La directora de la I.E. El Huerto del Rey, realiza control de las actividades del trabajo y sus unidades orgánicas.					
55	Los directivos de la I.E. El Huerto del Rey, expresan reconocimiento por los logros.					
56	Los directivos de la I.E. El Huerto del Rey, después de la evaluación solicitan la capacitación que se necesita.					
	<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>					
57	En la I.E. El Huerto del Rey, se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
58	En la I.E. El Huerto del Rey, los colaboradores cumplen el principio de transparencia en sus actividades diarias.					
59	En la I.E. El Huerto del Rey, es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
60	Considera UD que las áreas del trabajo brindan información consistente a las demás áreas de trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES</b>					
61	En la I.E. El Huerto del Rey, con una adecuada administración mejorarían el clima laboral.					
62	En la I.E. El Huerto del Rey, en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
63	En la I.E. El Huerto del Rey, las responsabilidades asignadas a las comisiones de trabajo son efectuadas a cabalidad por ellas.					
64	En la I.E. El Huerto del Rey, se afrontan y superan los obstáculos.					
65	En la I.E. El Huerto del Rey, se cumple con las actividades laborales que se le ha delegado.					
66	En la I.E. El Huerto del Rey, la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					



## Anexo: Validación de instrumentos



(<http://portal.concytec.gob.pe/>)

Buscar



# FICHA CTI VITAE



TRIGOZO PAREDES MAURO

MAGISTER EN EDUCACIÓN. LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

Fecha de última actualización:  
21-10-2019



## CONSTANCIA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "**Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El Huerto del Rey, Tarapoto, 2019**" de los autores Tany Marguz Panduro Rengifo y Scarlett Soraya Aguilar Pinchi, estudiantes del IX ciclo de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 16 colaboradores, durante el proceso de investigación, que será en el 2020.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando la variable de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 13 de noviembre de 2019


M.G. MAURO TRIGOZO PAREDES  
C.O. REGISTRACIÓN  
EXC. C.O. N° 07129

---

**M.G Mauro Trigozo Paredes**

**N.º de colegiatura: 07129**

**DNI N°: 01073929**



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MG. Mauro Trigozo Paredes  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo, filial Tarapoto  
 Especialidad : Administración  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Cultura organizacional (Adaptado de la autora Cristina Contreras Aguirre) y desempeño laboral (Adaptado de la autora Br. Marlene Esmeralda Chacón Salinas)  
 Autor (s) del instrumento (s) : Scarlett Soraya Aguilar Pinchi  
 Tany Marguz Panduro Rengifo

## ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: <b>Cultura organizacional y desempeño laboral</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: <b>Cultura organizacional y desempeño laboral</b> .				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoje a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: <b>Cultura organizacional y desempeño laboral</b> .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						16/30

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

*Instrumento es Aplicable*

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 13 de noviembre de 2018

MG. Mauro Trigozo Paredes  
 M.C. EN ADMINISTRACIÓN  
 SUC. TARAPOTO  
 Sello personal y firma



(<http://portal.concytec.gob.pe/>)

Buscar



## FICHA CTI VITAE



MESCUA AMPUERO LIZETH ERLY

Ingeniera de Sistemas, graduada y titulada en la Universidad Nacional de San Martín, destacando e integrando QUINTO SUPERIOR y admitida en el Colegio de Ingenieros del Perú en el año 2008. Segunda profesionalización en Administración de empresas egresada de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega. MBA, Master en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales, Egresada de la maestría en Tecnologías de Información en la Universidad de Guyana Venezuela y con estudios de Post Título en Micro finanzas, Gestión Pública y Gestión de Proyectos. Áreas de experiencia: Coordinadora de Tecnologías de Información del Ministerio de Educación MINEDU, Especialista en plataformas virtuales y metodologías E-Learning, Funcionaria de instituciones financieras, área comercial, análisis de riesgos crediticios y, con especialización en gestión de tecnología crediticia . Docente catedrática en la Universidad Nacional de San Martín más de ocho años. Profesional Responsable con aptitudes emprendedoras, que cultiva los valores y la disciplina, trabajo en equipo y desempeño coordinado.

Fecha de última actualización:

14-03-2019

 <https://orcid.org/0000-0003-2748-479X>

(<https://orcid.org/0000-0003-2748-479X>)

## CONSTANCIA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El Huerto del Rey, Tarapoto, 2019" de los autores Tany Marguz Panduro Rengifo y Scarlett Soraya Aguilar Pinchi, estudiantes del IX ciclo de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto. Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 16 colaboradores, durante el proceso de investigación, que será en el 2020.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando la variable de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 13 de noviembre de 2019



---

M.B.A. Lizeth Ery Mesosa Ampuero

N.º de colegiatura: 19810

DNI N.º: 42694079

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

Apellidos y nombres del experto: M.B.A. Lizeth Ery Mescua Ampuero  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo, filial Tarapoto  
 Especialidad : Administración  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Cultura organizacional (Adaptado de la autora Cristina Contreras Aguirre) y desempeño laboral (Adaptado de la autora Br. Marlene Esmeralda Chacón Salinas)  
 Autor (s) del instrumento (s) : Scarlett Soraya Aguilar Pinchi  
 Tany Marguz Panduro Rengifo

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: <b>Cultura organizacional y desempeño laboral</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: <b>Cultura organizacional y desempeño laboral</b> .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: <b>Cultura organizacional y desempeño laboral</b> .					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

*Válido para aplicar*

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**
47

Tarapoto, 13 de noviembre de 2019



Sello personal y firma  
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN



## FICHA CTI VITAE




**PAREDES DEL AGUILA JARDIEL**

MBA, Magíster en Administración de Negocios. Licenciado en Administración. Diplomado en Administración y Gestión del Talento Humano. En Administración y Gestión Estratégica. En en Gestión Pública, En Sistemas Administrativos - Orientado a Resultados. Diplomado en Gestión del Talento Humano. PADE en Administración y Organización - ESAN. Certificación Internacional FODA Matemático y Tablero de Comando - República de Argentina. Control de Gestión - PUC - Chile. Ha sido Gerente Municipal y Jefe de Recursos Humanos en Gobiernos Locales Provincial y Distritales. Gerente General de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tarapoto, Gerente de Administración y Finanzas, Jefe de Recursos Humanos y Consultor en Gestión Institucional en el Sector Agua y Saneamiento. Jefe de Recursos Humanos y Logística en el Sector Financiero. Coordinador y Docente de la Escuela de Administración en la UNSM - Tarapoto y Docente de Pregrado en la Universidad Cesar Vallejo. Docente de Pre y Postgrado en la Universidad Alas Peruanas. Docente de los cursos de Gestión Estratégica del Sector Público y Desarrollo de Competencias Gerenciales en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. Cuenta con amplia experiencia en Dirección Estratégica y Gestión de Personas, capacidad para liderar equipos de trabajo de alto rendimiento. Tiene una visión integral de la organización, con aptitudes de innovación, creatividad, comunicación, liderazgo, proactividad, orden y alto sentido de confidencialidad. Con conocimiento de la Ley de Contrataciones del Estado, Ley del Sistema Nacional de Presupuesto Público, Ley del Servicio Civil, Normas del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico. Asesoría en el SIAF-SP. Ha realizado Consultorías en la Elaboración e Implementación de Planes de Desarrollo Concertado - PDC., Planes Estratégicos Institucionales - PEI., con Prospectiva, Planes de Desarrollo de Personas, Instrumentos Internos de Gestión (ROF, MOF, CPE, RIT, TUPA, MAPRO) e implementación.

Fecha de última actualización:

28-01-2018

 <https://orcid.org/0000-0001-5461-0929>  
(<https://orcid.org/0000-0001-5461-0929>)

## CONSTANCIA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El Huerto del Rey, Tarapoto, 2019" de los autores Tany Marguz Panduro Rengifo y Scarlett Soraya Aguilar Pinchi, estudiantes del IX ciclo de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 16 colaboradores, durante el proceso de investigación, que será en el 2020.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando la variable de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 13 de noviembre de 2019



M.B.A. JARDIEL PAREDES DEL ÁGUILA  
Reg. CLAD N° 06472

---

**M.B.A. Jardiel Paredes del Águila**

**N.º de colegiatura: 06472**

**DNI N.º: 01090536**





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: M.B.A. Jardiel Paredes del Águila  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo, filial Tarapoto  
 Especialidad : Administración  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Cultura organizacional (Adaptado de la autora Br. Cristina Contreras Aguirre) y desempeño laboral (Adaptado de la autora Br. Marlene Esmeralda Chacón Salinas)  
 Autor (s) del instrumento (s) : Scarlett Soraya Aguilar Pinchi  
 Tany Marguz Panduro Rengifo

## ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Cultura organizacional y desempeño laboral</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Cultura organizacional y desempeño laboral</b> .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Cultura organizacional y desempeño laboral</b> .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						16/30

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4/5

Tarapoto, 13 de noviembre de 2019

MBA. JARDIEL PAREDES DEL ÁGUILA  
 Reg. ClAD N° 06472

Sello personal y firma

## Anexo: Reporte Turnitin

The screenshot displays a Turnitin report for a document. The document is from Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración. The title of the document is 'INFORME DE INVESTIGACIÓN Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en KLF El Huerto del Rey, Tarma, 2019'. The authors listed are Aguilera Pinch, Scarlett Soraya and Porturo Rengifo, Tony Marguz. The report shows a similarity score of 24%. The sources contributing to the similarity are listed in a table on the right side of the report.

Item	Source	Similarity Percentage
1	... (source partially obscured)	5%
2	Organización Universitaria	7%
3	... (source partially obscured)	2%
4	... (source partially obscured)	1%
5	... (source partially obscured)	1%
6	... (source partially obscured)	1%

## Anexo: Constancia de aceptación



Jardín Primaria

Tarapoto, 27 de setiembre de 2019

Estimadas alumnas:  
Aguilar Pinchi, Scarlett Soraya  
Pandiuro Rengifo, Tany Marguz

**Asunto:** CARTA DE ACEPTACIÓN

De mi especial consideración:

Por medio de la presente, tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarlas cordialmente y a su vez hacer de conocimiento que su solicitud ha sido aceptada en la institución con el fin de que realicen el trabajo de investigación, en referencia al título "Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El Huerto del Rey, Tarapoto, 2019", para lo cual aprobamos la ejecución del desarrollo del presente trabajo.

Por lo que nos sumamos a la disponibilidad en lo que consideren necesario.

Sin otro particular y deseándole éxitos en su labor, me suscribo de ustedes.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MARTÍN  
I.E. N.º 5 - EL HUERTO DEL REY

Lic. Fausta Luz Arevalo Sandoval  
DIRECTORA



Jr. Los Pinos N° 195 - Urb. Los Jardines - Tarapoto  
962 330 955 - 959 401 177

I.E.P. El Huerto del Rey

**Anexo:** Trabajos en la I.E El Huerto del Rey

