



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Cultura organizacional y comportamiento laboral de los  
docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la  
Torre, Ate 2019**

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

**AUTORA:**

Perez Candiotti, Diana Carolina (ORCID: 00000-0001-6607-3139)

**ASESOR:**

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA - PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada principalmente a Dios, a mis padres: Torivio Pérez y Rosa Candiotti los seres que más quiero en este mundo y que sin ellos no sería nada, no habría logrado las metas que me he trazado hasta el día de hoy por gran su amor, su apoyo incondicional, paciencia y esfuerzo los cuales me han permitido llegar hasta aquí y cumplir un sueño más. A mi abuelita que en paz descansa Primitiva Rojas quien me cuidó desde niña y a quien más extraño y me hubiera gustado que presenciara este momento.

A mis hermanos por su apoyo, tolerancia y constancia para que yo siguiera continuando con mis estudios, y por último, pero no menos importante a mi guía y ángel guardián que me cuida desde el cielo desde que decidí estudiar la carrera hasta el día de hoy.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por brindarme fuerzas para seguir adelante y lograr sobrepasar las adversidades en mi camino. A mis maravillosos padres quienes siempre me apoyaron a pesar de todas las tormentas que pasamos en el camino A mis hermanos por ser mi ejemplo a seguir y exigirme a cada momento que debía continuar con lo que me trace. A mi pequeño Ángel que me cuida desde el cielo y no estuvo presente para verme lograr una de mis metas.

A mis docentes por el apoyo brindado estos últimos ciclos al profesor Vargas merino por su apoyo y amistad brindada a cada uno de sus alumnos en quien encontramos un ejemplo a seguir, al profesor Cervantes por la paciencia apoyo y tolerancia con sus alumnos.

A la Miss Margarita Rufino por ser la gestora de que yo siga con mis sueños puesto que gracias a ella se generó en mí el interés por la investigación

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Realidad problemática .....</b>	<b>2</b>
<b>1.2 Trabajos previos.....</b>	<b>4</b>
1.2.1 A nivel internacional.....	4
1.2.2 A nivel nacional.....	7
<b>1.3 Teorías relacionadas al tema.....</b>	<b>11</b>
1.3.1 Cultura organizacional.....	11
1.3.2 Comportamiento laboral.....	20
<b>1.4 Formulación del problema.....</b>	<b>27</b>
<b>1.5 Justificación del estudio.....</b>	<b>28</b>
1.5.1 Justificación teórica.....	28
1.5.2 Justificación practica.....	28
1.5.3 Justificación metodológica .....	28
1.5.4 Justificación social.....	28
<b>1.6 Hipótesis.....</b>	<b>29</b>
<b>1.7 Objetivos .....</b>	<b>30</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1. Diseño de investigación.....</b>	<b>38</b>
2.1.1 Enfoque de investigación .....	38
2.1.2 Tipo de investigación Aplicada / practica .....	38
2.1.3 Nivel de investigación.....	38
2.1.4 Diseño de la investigación.....	39
<b>2.2 Variables de operacionalización .....</b>	<b>40</b>

<b>2.3</b>	<b>Población y muestreo .....</b>	<b>42</b>
2.3.1	Población.....	42
2.3.2	Unidad de análisis.....	42
2.3.3	Muestra .....	42
<b>2.4</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valide y confiabilidad .....</b>	<b>43</b>
2.4.1.	Técnica e instrumento.....	43
2.4.2.	Instrumento .....	43
2.4.3.	Técnica.....	43
2.4.4.	Instrumento de recolección de datos .....	43
2.4.5.	Validez.....	44
2.4.6.	Confiabilidad.....	45
<b>2.5</b>	<b>Métodos de análisis de datos .....</b>	<b>47</b>
2.5.1.	Análisis de datos cuantitativos .....	47
<b>2.6</b>	<b>Aspectos éticos .....</b>	<b>48</b>
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>49</b>
<b>3.2</b>	<b>Estadísticos descriptivos .....</b>	<b>51</b>
<b>3.1.5</b>	<b>Prueba de normalidad.....</b>	<b>63</b>
<b>3.3</b>	<b>Análisis Descriptivos de los resultados estadísticos .....</b>	<b>64</b>
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>73</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIÓN .....</b>	<b>81</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>85</b>
	<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>88</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>96</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 Cuadro de Operacionalización : Variable Cultura Organizacional.....	40
Tabla 2 Cuadro de Operacionalización : Variable Comportamiento laboral .....	41
Tabla 3 Variables , Técnica e Instrumento .....	42
Tabla 4 Validación del Instrumento de las variables.....	44
Tabla 5 Validación por juicio de Expertos V1 Cultura Organizacional .....	44
Tabla 6 Validación por juicio de Expertos V2 Comportamiento Laboral .....	45
Tabla 7 Estadísticos de fiabilidad –Alfa de Cronbach global .....	46
Tabla 8: Estadísticos de fiabilidad –Alfa de Cronbach Variable 1 Cultura Organizacional.....	46
Tabla 9: Estadísticos de fiabilidad –Alfa de Cronbach Variable 2 comportamiento laboral .....	46
Tabla 10 : Pruebas de normalidad .....	63
Tabla 11 Rango de relación Rho Spearman .....	64
Tabla 12 :Correlación de las variables Cultura organizacional y Comportamiento organizacional .....	65
Tabla 13: Correlación Cultura Organizacional y Liderazgo Motivacional .....	66
Tabla 14 : correlación Cultura organizacional y Desempeño.....	67
Tabla 15: correlación Cultura Organizacional y Satisfacción .....	68
Tabla 16: correlación Cultura Organizacional y Compromiso Laboral .....	69
Tabla 17: correlación Cultura organizacional y Personalidad del colaborador.....	70
Tabla 18: correlación Cultura organizacional y Comportamiento individual laboral .....	71
Tabla 19 : correlación Cultura organizacional y Comportamiento grupal laboral ..	72

## Índice de figuras

Figura 1 : Género de encuestados .....	50
Figura 2 : Rango de edad de encuestados.....	50
Figura 3 : Dimensión 1 / Composición de la cultura organizacional .....	51
Figura 4 : Dimensión 2 / Tipos de cultura organizacional .....	52
Figura 5 : Dimensión 3 /Clima organizacional .....	53
Figura 6 : Dimensión 4 / Aprendizaje .....	54
Figura 7 : Dimensión 5 / Comunicación laboral .....	55
Figura 8 : Dimensión 1/ Liderazgo Motivacional .....	56
Figura 9 : Dimensión 2 / Desempeño .....	57
Figura 10 : Dimensión 3/ Satisfacción .....	58
Figura 11 : Dimensión 4/ Compromiso laboral.....	59
Figura 12 : Dimensión 5 / Personalidad del colaborador .....	60
Figura 13 : Dimensión 6 / Comportamiento Individual .....	61
Figura 14 : Dimensión 7 / Comportamiento Grupal .....	62

## RESUMEN

En la presente investigación titulada Cultura organizacional y comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019, tuvo como objetivo general: Describir la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019. Diseño no experimental de corte transversal o transaccional, con la técnica de recolección de datos, el instrumento que se uso fue el cuestionario elaborado con 2 variables; V1° Cultura organizacional: 5 dimensiones, 17 indicadores; V2° Comportamiento laboral: 7 dimensiones 25 indicadores que hicieron un total de 42. El resultado de confiabilidad por el alfa de Crom Bach fue de 0,939 la cual indica que existe un nivel de fiabilidad excelente en relación a los 42 elementos que componen las variables, la población se constituye de 79 docentes, los cuales fueron parte de la muestra total. La investigación llevo un enfoque cuantitativo, el marco muestral fue conformado por todos los 79 docentes de la institución Víctor Raúl Haya de la Torre en el distrito de Ate, por el cual se realizar un muestreo no probabilístico por conveniencia siendo un muestreo censal al realizarse a todos los docentes de la institución. Así mismo con una validación de expertos de 85%.

En la cual concluyo que Existe una relación positiva muy fuerte entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa y cuenta con una correlación positiva fuerte al contar con un Coeficiente de 0,826. La cual indica que ante la presencia de una adecuada cultura dentro de la organización el comportamiento laboral de los docentes se mayor de manera positiva

**Palabras Clave:** Cultura organizacional, comportamiento laboral y liderazgo motivacional.

## ABSTRACT

In the present investigation entitled Organizational culture and work behavior of teachers in the Víctor Raúl Haya de la Torre Educational Institution, Ate 2019, had the general objective: To describe the relationship between the organizational culture and the work behavior of teachers in the Educational Institution Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019. Non-experimental design of cross-sectional or transactional cutting, with the data collection technique, the instrument used was the questionnaire elaborated with 2 variables; V1 ° Organizational culture: 5 dimensions, 17 indicators; V2 ° Labor behavior: 7 dimensions 25 indicators that made a total of 42. The reliability result for the Corm Bach alpha was 0.939 which indicates that there is an excellent level of reliability in relation to the 42 elements that make up the variables, The population consists of 79 teachers, which were part of the total sample. The research took a quantitative approach, the sample framework was made up of all 79 teachers of the Víctor Raúl Haya de la Torre institution in the district of Ate, for which a non-probabilistic sampling was carried out for convenience being a census sampling when performed at All teachers of the institution. Also, with an expert validation of 85%.

In which I conclude that there is a very strong positive relationship between the organizational culture and the work behavior of teachers in the Educational Institution and has a strong positive correlation by having a Coefficient of 0.826. Which indicates that in the presence of an adequate culture within the organization the work behavior of teachers is positively increased

**Keywords:** Organizational culture, work behavior and motivational leadership.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Realidad problemática**

Desde los inicios del Siglo XXI al ingresar a una era global y tecnológica la administración y gestión del capital humano estuvo sufriendo cambios considerables de gran valor puesto que al ser elementos importantes e indispensables en las entidades públicas y privadas a nivel mundial como nacional atravesaron diversas transformaciones que debieron ser tomadas con mayor importancia no solo en las empresas sino también en las instituciones educativas porque al contar con una adecuada cultura en la organización se tendría un buen clima en la empresa que brindaría efectos positivos en el comportamiento del docente y a su vez profesionales comprometidos en la ejecución de su labor educativa en el cumplimiento de objetivos y desarrollo institucional entre colaboradores, empresa .

En definitiva; La administración y gestión del factor humano en las organizaciones privadas y públicas estuvo enfocándose en diversos sectores, de producción, servicios, consumo, etc. Pero dejó de lado un sector transcendental para el progreso de toda sociedad e institución la cual fue la educación, su cultura y el comportamiento laboral de sus docentes. Existieron diversos factores que influyeron en la cultura de las organizaciones las cuales fueron el comportamiento del personal que afectaba el desempeño de la institución educativa.

De acuerdo a lo que sostuvo Tahull, J y .Montero, Y.(2015) en su estudio elaborado sobre *la situación de malestar en las escuelas y conflictos entre profesores en España* realizado entre el año 2013 y 2014 indicó que los docentes no se encontraban cómodos con la administración del equipo directivo y que esto afectó su desempeño y comportamiento en la organización muchos factores fueron los implicados en esto; puesto que las instituciones educativas aun no tomaban conciencia sobre una cultura adecuada y el cambio en nivel de satisfacción, compromiso y desempeño del personal académico.

A nivel Nacional ; Cabe resaltar que en Perú la administración del capital humano se enfocó en organizaciones que no tienen que ver con el sector educativo dejando de lado la base de toda sociedad, lo que a su vez generó estragos en el país ; puesto que si no hay un control adecuado del personal y un entorno que genere un sentimiento de pertenencia, apoyo y trabajo en equipo, el comportamiento y motivación de los docentes variaría afectando su desempeño lo cual crea mayor rotación laboral y gastos por una mala retención del capital intelectual humano.

Según una publicación realizada en el diario Gestión (2017) Elaborada por la consultora internacional DELOITTE en su informe de *tendencias globales de capital humano realizado en Perú y otros países* indico que las empresas deben de tomar importancia de la cultura y compromiso que aplican , así como las organizaciones deben de crear una estrategia de experiencia y retención del colaborador , atrayéndolo y fidelizando haciéndolo participe de la cultura de la así como las empresas deben de tomar mayor importancia en el estudio y medición del comportamiento organizacional mínimo una vez al año aunque lo recomendable es seria medirlo periódicamente.

A Nivel local, Existieron muchas instituciones educativas en Lima y Ate que se encontraron afectadas por las quejas de docentes sobre el valor que se les daba a ellos en la institución. Así mismo sobre el sueldo que percibieron, pero sobre todo no se encontraban satisfecho y motivados en su institución en algunos casos se vieron afectados por la propia cultura de la empresa. Las instituciones educativas no contaban con los conocimientos necesarios para mantener una adecuada cultura organizacional que generara un sentido de identidad, colaboración, compromiso y pertenencia de sus docentes; En la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre sucedió lo mismo con los docentes caían en rutinas y en ocasiones sus opiniones y sentimientos eran dejadas de lado en la institución. lo que afecto su comportamiento dentro del trabajo, no se encontraban motivados ni felices al ejercer su labor; se preguntó a los docentes que tan felices se sentían al trabajar en la institución

Puesto que debido a lo observado se pudo indicar que aún falto afianzar una cultura que favorezca al bienestar de la institución y fortaleciera los lazos entre los docentes y su lugar de trabajo. En la cual se tome mayor consideración a las opiniones y aportes de los docentes sobre el sistema de educación y manejo de la institución puesto que a un no se tomaba en consideración sus aportes u opiniones por lo que esto habría estado generando en ellos un nivel de satisfacción bajo que estuvo afectando su comportamiento laboral.

## 1.2 Trabajos previos

### 1.2.1 A nivel internacional

A nivel internacional el trabajo de investigación que se mencionó se respalda en los siguientes trabajos:

Robles, Alabart y Rodríguez (2016) en la investigación que realizaron *“La Cultura Organizacional y su Influencia en el Comportamiento Innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la Provincia del Guayas* tuvieron como objetivo principal es describir cómo influye la cultura organizacional en el comportamiento innovador de la empresa su diseño de investigación fue el no experimental de corte transaccional con estudio correlacionar. Su hipótesis fue determinar la influencia de la cultura organizacional en el comportamiento innovador de las empresas públicas. Utilizo la metodología de enfoque cuantitativo, su población se compuso de gerentes, directores y servidores de parques urbanos y espacios ; de la provincia de Guayas el muestreo que utilizaron fue el probabilístico aplico la técnica de investigación ,y recolección de datos, en el cual se basó el procedimiento para validar la investigación y definir la correcta relación de la variables las cuales son cultura organizacional e influencia del comportamiento innovador en su investigación concluye que: la innovación en la actualidad se encuentra bien arraigada dentro de la empresa se concluyó que es el motor que impulsa las actividades y logro de objetivos .por lo que la cultura organizacional se debe fortalecer en la comunicación entre directivos y empleados en general.

La tesis presentada por los autores Robles, Alabart y Rodríguez aportó por el tipo de investigación no experimental de corte transaccional y de estudio correlacionar como base y realización de esta investigación.

Zambrano (2016) En la investigación realizada sobre *Evaluación del desempeño de las variables del comportamiento organizacional a nivel organizacional en la pasteurizadora y comercializadora El Ranchito, del cantón Salcedo.* tuvo como objetivo general evaluar el desempeño de las variables del comportamiento organizacional a nivel organizacional en la pasteurizadora y comercializadora El Ranchito , del cantón salcedo el cual fue elaborado en el país de ecuador ; la investigación realizada tienen como diseño correlacionar no experimental en el cual conto con una población de 80 trabajadores tomando una muestra de

20 trabajadores con la técnica no probabilística usando como referencias técnicas de encuestas , Kendall y ponderación de factores de manera estadística su idea a defender o hipótesis general es comprobar que es posible la evaluación del desempeño de las variables del comportamiento organizacional a nivel organizacional en la pasteurizadora y comercializadora , El Ranchito. Se concluyó que al realizarse el estudio de la evaluación del desempeño de las variables y el comportamiento organizacional se logró determinar que existe una buena puntuación de clima de 78% a 83% así como el hecho de conocer que la empresa no brinda oportunidades de crecimiento a sus trabajadores a pesar de contar con un buen clima.

La tesis presentada por Zambrano, sirvió como aporte al contar con un diseño de investigación correlacionar no experimental y por la técnica de muestreo no probabilística puesto que es la misma técnica que toma el autor siendo un aporte significativo puesto que estudia una de las variables de investigación del autor

Figuroa (2015) en su investigación que denomino: *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. Su objetivo principal fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la institución mencionada anteriormente ; investigación de diseño correlacionar con una población conformada por los empleados de dicha institución , utilizándose el muestreo no probabilístico al tomarse como muestra a diversas personas en diferentes dependencias y departamentos , se toma como muestra a un grupo de 47 empleados seleccionados de diversos departamentos en rangos de edad de 18 – 33 años , 30 – 49 años y 50 años – en adelante , el método que se utilizo fue el de escala de observación de comportamiento (BOS) se usó el coeficiente de correlación Pearson, el cual concluyo mediante los resultados obtenidos que no existe una relación estadísticamente significativa en la influencia de la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores en la institución gubernamental .

Figuroa aportó con su investigación de diseño correlacionar puesto que al contar con un diseño de investigación no experimental y estudiar una de la variable objetivo brinda aporte significativo para la investigación del autor.

Fuentes. M (2015) *Burnout y Comportamiento organizacional (estudio realizado en el departamento administrativo de la municipalidad de Totonicapán)* tesis para optar al grado de licenciado en psicología industrial tuvo como objetivo principal: Determinar la forma en la cual el Burnout afecta al Comportamiento organizacional del departamento administrativo de la municipalidad de Totonicapán , el diseño de la investigación es de tipo descriptivo correlacionar no experimental porque observarían las variables en su naturaleza y como afecta al personal administrativo, la población se compone de 30 colaboradores mediante los cuales serán el 100% de la muestra para este estudio el cual cuentan con un rango de edad entre 18 a 65 años entre mujeres varones correspondiente al área administrativa a ser evaluada y estudiada , como instrumento de confiabilidad se utilizó la prueba psicométrica MBI : Maslach Burnout Inventory (medición de algunas áreas del comportamiento organizacional como emociones, realización personal, del colaborador para detectar el Burnout) elaborándose un cuestionario de preguntas y respuestas cerradas que se tabularon al término del proyecto esto arrojó los siguientes resultados; se observó que del 100% de colaboradores no se siente agotado así como el 90% afirmó sentirse satisfecho con su trabajo y se demostró un 97% de actitud positiva en la ejecución de su labor.

Lo que llevo a la conclusión que burnout no afecta al comportamiento del personal del departamento administrativo y que no existen causas que ocasiona el burnout (estrés) por lo tanto de acuerdo a los resultados mostrados por el nivel de desgaste emocional de los colaboradores es bajo y el trabajador no se ve afectado siendo su hipótesis general la existencia del burnout en los colaboradores del departamento administrativo de la municipalidad de Totonicapán afecta el comportamiento organizacional .

Se toma en cuenta la investigación de Villamarin y Quimbita (2014) la cual fue: *Análisis e importancia del comportamiento organizacional sustentado en las competencias, habilidades y el nivel administrativo de negocios que tienen las PYMES en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga.*, en el cual su objetivo general fue analizar la importancia del comportamiento organizacional sustentado en las competencias, habilidades y el nivel administrativo de negocios que tiene las pymes en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga. Conto con un enfoque cuantitativo, entre sus objetivos específicos se encontraron identificar la forma adecuada de lograr el aprendizaje y desarrollo de los empleados,

demostrar la importancia del desempeño del personal , evaluar la importancia del clima laboral entre otros conto con n alfa de Cronbach de 0.85 , diseño de investigación básica la técnica que se utilizo fue la de recolección de datos mediante la encuesta la cual consto de 60 ítems , entre sus resultados más resaltantes están un 72 % que indican que si se manifiesta el trabajo en equipo así como un 76% indican que esa existe compañerismo en el grupo de trabajo en el cual se concluyó que es de suma importancia el comportamiento organizacional y la motivación en las empresas PYMES de la provincia Cotopaxi en el cual ellos no se preocupaban por el mejoramiento de la conducta organizacional.

Villamarin y Quimbita aportan a esta investigación mediante el uso metodologías que puedan apoyar a la investigación realizada de igual manera uso la técnica de recolección de datos y el instrumento de la encuesta.

### **1.2.2 A nivel nacional**

A nivel Nacional el trabajo de investigación que se mencionó se respalda en los siguientes trabajos:

Atuncar (2018) en su tesis realizada *Cultura organizacional y Compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los Olivos – 2018*. su objetivo principal fue demostrar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, el cual se llevó bajo un enfoque cuantitativo empleando el método que se uso es descriptivo correlacionar con diseño no experimental de corte transversal , su muestra poblacional es de 60 trabajadores, aplico un cuestionario basado en la escala de Likert el que fue sometido a valides y conformidad , de acuerdo al resultado obtenido se concluyó que: Si existe una relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional al arrojar un resultado de (66.7%) y un se demuestra que si existe una relación moderada y significativa  $\rho = 0,581$  y un sig. de 0.01 en el centro de salud Carlos Cueto. Lo que indicaría que si el nivel de la cultura organizacional es alto también lo sería el compromiso

Atuncar (2018) apporto con su investigación de enfoque cuantitativo de investigación no experimental de corte transaccional y de estudio correlacionar como base y apoyo para la realización de esta investigación

Bach. (2018) en sus investigación *Comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de supe pueblo en el año 2016*, tuvo como objetivo principal demostrar la influencia de Comportamiento organizacional en la disciplina laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de supe pueblo en el año 2016 , tipo de investigación no experimental transaccional de enfoque cuantitativo con una población de 181 trabajadores técnica utilizada recolección de datos instrumento el cuestionario con 12 preguntas técnicas de procesamiento Excel y spss , cuenta con un alfa de Cronbach de 0,740 de confiabilidad o que determina que el instrumento es fiable , cuenta con un rho de Spearman de 0,443 y un sig. de 0,00 en el cual se demuestra que el comportamiento organizacional influye en la disciplina laboral de los trabajadores; considerando los resultados de rho de Spearman se concluyó que comportamiento organizacional, el comportamiento grupal , el comportamiento individual y la cultura organizacional hallan correlación con la disciplina laboral que presentan los trabajadores.

Bach. Aporto con su investigación sobre una de las variables principales de estudio utilizando la misma técnica que usa el autor la cual es de diseño no experimental, correlacionar de corte transversal para apoyo a la investigación del autor.

Antunes (2017) en su investigación , *Cultura organizacional y productividad de la empresa procesadora catalina SAC en el distrito Ate Vitarte , 2017* tenía como objetivo establecer la relación de la cultura organizacional y la productividad de la empresa procesadora catalina SAC, así mismo la investigación que se dio fue de carácter aplicado , descriptivo – correlacionar, con diseño no experimental de corte transversal el cual su población se conformó de 99 colaboradores en la que se tomó una muestra 79 colaboradores del total de la población con un muestreo no probabilístico con el uso de la técnica de recolección de datos y encuesta el cual fue validado por un grupo de expertos para la confiabilidad así mismos su diseño fue de carácter correlacionar en el cual se concluyó que si se estableció la relación de la cultura organizacional y la productividad , al contar con un nivel de correlación positiva de 0.987 indicando que el nivel de relación es altamente positiva dentro de la institución aceptando la hipótesis alternativa .

Atunes apporto con su investigación de enfoque cuantitativo de investigación no experimental de corte transaccional y de estudio correlacionar como base y apoyo para la realización de esta investigación.

Cañarí , (2017) en su investigación *Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la institución educativa sagrado corazón de Jesús 6059.Lima -2016* tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los docentes de la institución ya mencionada, investigación de tipo no experimental transversal - correlacionar de diseño descriptivo correlacionar su muestra fue de 60 docentes de la institución educativa sagrado corazón de Jesús 6059 , la técnica que se utilizo fue el cuestionario , conto con un alfa de 0,919 con 25 elementos en relación a la variable de comportamiento el cual consta de las siguiente variables : cultura organizacional , comportamiento individual y comportamiento grupal con un alfa de 0,941 con 26 elementos; en relación a la variable de motivación el cual consta de las siguientes dimensiones: liderazgo, estilos de liderazgo, tipos de motivación conto con un Rho de 0,769 1 que indica que existe una relación significativa moderna entre ambas variables y un sig. De 0,00 lo que indica que se rechaza la  $h_0$  y se acepta la  $h_1$  demostrando que si existe una relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los docentes de la institución educativa sagrado corazón de Jesús.

Cañarí, aportó con su investigación de enfoque cuantitativo de investigación no experimental de corte transaccional y de estudio correlacionar como base y apoyo para la realización de esta investigación.

Alarcón y Ruiz (2016) en su tesis *Cultura organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C*, Tuvo como objetivo general demostrar que existe influencia entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de la empresa Alpes Chiclayo SAC. El tipo de investigación utilizada fue de tipo correlacionar y diseño transversal, con una población de 50 personas las cuales fueron el total de la muestra, utilizo la técnica de recolección de datos el instrumento que se uso fue el cuestionario mediante la escala de Likert conto con un coeficiente de confiabilidad de 0,90 lo cual indico que existió una excelente confiabilidad lo que hace confiable el instrumento de recolección de datos de igual manera se aprecia un coeficiente de correlación de Spearman de 0.824 en

base a la cantidad de encuestados. Lo que indica que, si existe una correlación positiva fuerte, cuenta con un sig. de 0,00 el cual indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula la que significa que la cultura organizacional influye en las relaciones interpersonales de la empresa Alpes. Se concluyó que si se aplica una cultura organizacional aumentará las relaciones interpersonales, esto quiere decir que se asocian las dos variables de estudio así mismo al existir una correlación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C, de 0,824 significa una influencia positiva considerable al aproximarse a la unidad.

Alarcón y Ruiz, aportaron con la utilización del instrumento de recolección de datos y la aplicación de la correlación de rho spearman lo cual brinda un aporte significativo para el estudio de la investigación.

Segovia (2014) en su investigación *la cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de canto rey – san juan de Lurigancho*, se utiliza la investigación básica y aplicada de tipo correlacionar con un objetivo principal el cual fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión institucional su población fue de 176 docentes de la cual se sacó una muestra de 81 docentes de tres instituciones educativas e instrumento que se utilizó fue el de cuestionario así mismo con una confiabilidad de 0.89 en su alfa de Cronbach , en toda la muestra y 0,89 en la variable de cultura organizacional y 0.92 en la variable de gestión institucional de igual manera se utilizó el coeficiente de correlación de rho de Spearman obteniendo como resultado un 0.70 entre el compromiso y la visión ,0,42 el, trabajo en equipo 0.54 ,relaciones interpersonales,0.66 y calidad de vida del trabajador con 0.52 por lo que se concluyó que si existe una relación muy significativa entre la cultura organizacional y la gestión institucional

Segovia aportó en la investigación de la cultura organizacional como referencia y apoyo para la contratación de resultados de igual manera utilizó los métodos estadísticos e instrumentos que también utilizó la autora del presente trabajo.

Zerp (2016) en su investigación titulada: *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri – Puerto*

*Malabrigo*, tuvo como objetivo principal determinar que Existe relación directa entre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri – Puerto Malabrigo, año 2016. De tipo descriptiva correlacionar, diseño transversal no experimental, conto con una muestra de 102 personas, la técnica que se utilizo es la de encuesta, confiabilidad del instrumento mediante alfa de Cronbach es de 0,867, lo cual indica que cuenta con una confiabilidad buena y una rho de Spearman de 0,73 lo cual muestra que existe una relación positiva baja entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral. Por lo cual se concluyó que las variables estudiadas guardan relación lo que significa que a mayor presencia de la cultura en la organización esto influirá en gran manera al desempeño del colaborador.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Cultura organizacional**

De acuerdo a Richard en su libro *Teoría y diseño organizacional* (2015)

La cultura proporciona a los colaboradores un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso en base a los valores y creencias de la institución [...] así mismo las culturas sirven para generar en los miembros que se integran el desarrollo de una identidad colectiva a fin de cumplir ciertas metas dentro de la organización en base a al aprendizaje el clima y comunicación laboral.

La cultura dentro de la organización brinda a los colaboradores un entorno con el cual ellos puedan sentirse identificados y cómodos que genera un sentido de compromiso con la empresa al integrarse e interactuar con los demás miembros de la institución. Así mismo la cultura de la organización es un conjunto de valores y creencias establecidos de toda institución

Según Robbins (2004) sostuvo que la cultura organizacional es un sistema compuesto por los miembros de la organización en el cual cada uno comparte un cargo y rol específico lo que distingue a una organización de otra, así como la forma en la que la cultura se transmite. (Guardia, R 2017, p68)

Para Dextras, Gautier y Marchand (2016) el modelo de las organizaciones son condiciones de trabajo que poseen diferentes tipos de culturas las cuales afectan las condiciones de trabajo del colaborador esto puede afectarlos de forma positiva, así como de

forma negativa en el desempeño y su salud mental así mismo, la cultura es una constitución organizada que influye y da forma a las características de las organizaciones

Por lo tanto, de acuerdo al tipo de cultura organizacional que se aplique dentro de la empresa el personal se verá influenciado tanto de forma positiva como lo cual se verá reflejado en su desempeño y conducta dentro de la organización.

Indicado por Robbins la cultura de la organización está compuesta por los integrantes de esta así mismo cada uno asume un rol específico dentro de la empresa; cada cultura organizacional es distinta de otras puesto que la forma de administrarse la empresa, los valores, creencias y valores es diferente a otras, lo que hace única a cada cultura en las organizaciones.

En otras palabras la cultura en una organización tiene diversas formas de ser transmitida, así como cada cultura es distinta dependiendo de la empresa u organización en la que se labore y esto a su vez genera un valor agregado para el eficiente rendimiento de la organización y los empleados.

Pumacayo ,calla , pumacayo ( 2017),menciona qué: Las organizaciones que no cuentan con una adecuada cultura corporativa no se desarrollan organizadamente y esto generaría gerentes incompetentes e incapaces para ejecutar su labor puesto que tiene que tener bien definidos sus objetivos y metas para la buena administración del capital humano , por tanto se define la cultura en la corporación como una organización competitiva y compacta que puede asimilar cambios, asumir retos para el mejoramiento continuo manteniéndose competitivo en el mercado actual

Así mismo si una organización no cuenta con una adecuada cultura corporativa la organización en si no podrá desarrollarse y crecer será incapaz de tener una gestión adecuada, así como el cimiento de sus actividades estaría basado en una cultura poco sólida y voluble que pondría en riesgo el logro de objetivos y la mejora continua.

Fernández (citado en Guardia 2017) sostuvo que la cultura en la organización es un conjunto de valores y creencias que son aceptadas por el consciente y subconsciente por los miembros de una organización al ser percibida al momento de su ingreso e interacción constante con la empresa dentro del sistema cultural

De igual forma la cultura dentro de una organización es un conjunto de normas, valores y creencias de un grupo social perteneciente a una entidad tanto pública, privada o comunidad, la cultura en una empresa es aquella base por la que se rigen para el logro adecuado de sus metas y objetivos trazados el cual está conformado por dos o más individuos que persigue el mismo fin.

### **1.3.1.1 Composición de la cultura organizacional**

Asto, Ricse, y Media (2017) En su libro liderazgo y cultura organizacional sostienen que: “Existen diversas características de cultura los cuales son la cultura aprendida o de comportamiento, la cultura de interacción, cultura a través de recompensas, personas que forman una cultura, cultura negociada, y cultura cambiante “

la cultura dentro de una organización consta de diversas características que el colaborador percibe al ingresar y formar parte de la empresa, su forma de aprendizaje se puede dar de diversas formas, en base a la interacción con otros colegas, el trabajo por recompensas, y la participación en eventos sociales propios de su entorno laboral, en la cual esta cultura va amoldando al trabajador.

- Cultura
- Organización
- Ética
- Valores y normas
- valores organizacionales

Calla y Pumacayo (2017) sostiene que los valores son representaciones que los integrantes de la organización emplean para actuar en diversas situaciones, con personas u objetos lo que refleja las metas reales, creencias y conceptos de la organización.

Según Ruiz y Pinchi (2017) la cultura organizacional está compuesta de diversos elementos los cuales son el poder, el conflicto, el liderazgo, el trabajo en equipo, a comunicación y la motivación los cuales van de la mano con el conjunto de norma, valores y creencias que representan la identidad de la empresa.

Richard (2015) indico que la cultura de la organización está compuesta por normas y valores sobre la forma en la que las personas trabajan juntas, así como la forma en la que se tratan unas a otras y a sus clientes tanto internos como externos.

Se refiere a la interacción del capital social en la que comparten perspectivas en común en la que proporcionan un sentido de identidad al trabajar en conjunto.

### **Indicadores:**

- Valores éticos

Son aquella costumbre, normativas, reglamentos con las que cuenta la organización y por las cuales se identifica el personal

- Diversidad cultural

La diversidad de cultura, condición social, condición económica raza o credo que ejerza la institución

- Interacción laboral

Proceso de convivencia dentro de la institución entre colegas del mismo trabajo

- Misión y visión

Planes a corto largo y mediano plazo que se traza la institución y promedio del cual se generan pautas y procesos para llegar al mismo fin

### **1.3.1.2 Tipos de cultura organizacional**

Según Arbaiza en su libro *Administración y organización un enfoque contemporáneo* (2014) nos indicó que la cultura ayuda a la organización a definir sus límites respecto a otras organizaciones, así como genera mayor compromiso y afianzamiento dentro de la organización

Existen diversos tipos de culturas dentro de las organizaciones que se tienen que definir y por lo cual en base a esto se determina la forma de administrar al personal y su nivel de comportamiento y compromiso con la organización.

## **Indicadores:**

- Cultura de clan

El grupo trabaja bajo un mismo propósito y fin por medio del cual los integrantes de la organización se apoyan para desarrollarse en conjunto en el cual se busca lo mejor para todos en constante armonía y trabajo de equipo, La cultura de clan el valor prioritario es cuidar de los empleados y velar por su desarrollo profesional y personal

- Cultura de misión

Los integrantes de la organización siguen metas trazadas para el logro de unos objetivos establecidos dentro de la institución

- Cultura Burocrática

En esta cultura se utilizan mayormente el seguimiento de normativas y reglamentos para lograr un mejor desenvolvimiento en el cual se establecen prácticas y seguimiento de pautas para la cooperación y participación para el logro de metas de la institución.

### **1.3.1.2.1 Cultura de clan**

Richard (2015) indico que : El enfoque principal de la cultura de clan es el interés y la participación del colaborador en las expectativas cambiantes del entorno que rodea a la organización así mismo más que otras culturas la cultura de clan se enfoca en satisfacer las necesidades de los empleados como una estrategia y ruta para lograr un alto desempeño en la institución puesto que al contar con su elevado interés y desempeño se cuenta con mayor productividad en la empresa o institución.

Por tanto, la cultura de clan es muy importante en todas las organizaciones y empresas puesto que gracias a una cultura como esta en la que se preocupan por el cuidado del personal y satisfacer sus necesidades laborales, así como ayudarlos a desarrollarse profesionalmente el personal se siente satisfecho y apreciado generando un mayor sentido de compromiso y se hacen más productivos por desear el crecimiento de la institución

### **1.3.1.2.2 Cultura de misión**

Richard (2015) La cultura de misión se basa generalmente en el logro de objetivos entorno a la visión puesto que se encuentra interesada en el servicio de los clientes específicos de su entorno tanto externo como interno, la cultura de misión se caracteriza por contar con una

visión clara y concisa para el logro del propósito de la institución, y el logro de metas establecidas como crecimiento de ventas, rentabilidad y participación en el mercado.

En el cual los responsables pueden ser los empleados de manera individual de una tarea o cargo específico en el que se desempeñe de manera óptima en la cual la institución premiara con recompensas, las metas pueden ser mensuales, trimestrales anuales o quinquenales dependiendo de los planes trazados por la institución y el rubro al que se dedica.

En la cultura de misión se refleja un alto sentido de competitividad y una orientación a ganar utilidades por ende las personas que trabajan en base a una cultura de misión son personas enfocadas en el logro alto de ventas y utilidades, así como profesionales de ambición y entusiasmo por el cumplimiento de sus metas y objetivos trazados puesto que se promete una recompensa y bonos.

#### **1.3.1.2.3 Cultura Burocrática**

Richard (2015) la cultura tiene como enfoque interno y orientación de estabilidad en la que se basa en la aplicación de métodos para realización de negocios, en la cual se refuerzan los valores de cooperación, participación y tradición en la cual se tienen que seguir políticas y prácticas establecidas como forma de alcanzar las metas de la institución y el nivel de participación del personal es mucho más bajo que en las anteriores culturas puesto que se rigió en base a normativas y reglamentos, pero a su vez se genera un nivel elevado de organización, conformismo y colaboración por parte del personal.

Muchas instituciones se alejan de esta cultura puesto que en la actualidad se están volviendo más flexibles pero la cultura burocrática puede servir siempre y cuando la administración sepa cómo llevar esta cultura y el procedimiento y estatutos que usara. Así como el compromiso de sus empleados al cumplimiento de sus objetivos

#### **1.3.1.3 Aprendizaje laboral del trabajador**

De acuerdo con Arbaiza la cultura dentro de una organización cuenta con diversos elementos los cuales son importantes y determinantes dentro de las organizaciones los que son los valores, la socialización, los símbolos, el lenguaje, los relatos, las prácticas, esto a su vez son premisas que los colaboradores se aprenden día a día mediante la colaboración e interacción del personal con la empresa.

- Se aprende por interacción

- La cultura se forma a través de recompensas
- Las personas forman la cultura
- La cultura es negociada
- La cultura es cambiante

Los nuevos colaboradores al ingresar a la organización pasan por una inducción y capacitación en la cual toman conocimiento de los valores institucionales de la corporación, socializan e interactúan con los demás miembros creando un sentido de identidad y pertenencia al aprender mediante la práctica y la comunicación con sus demás compañeros.

**Indicadores:**

- Capacitación
- Aprendizaje
- Adaptación
- Aplicación

**Aprendizaje**

Para Robbins y Coulter (2014) la cultura se aprende mediante anécdotas, ritos, narraciones, que se dan dentro de la organización que constan de narraciones de acontecimientos significativos y llamativos que pasan dentro de la organización.

**Adaptación**

Según Richard (2015) los miembros de una institución al ingresar a una empresa se integran a la cultura generando un sentido de identidad colectivo y adoptan la forma de trabajos juntos y en eficacia del trabajador y se adapta al ritmo de trabajo y la cultura mediante su interacción.

**1.3.1.4 Clima organizacional**

Continuando con Wether, Davis y Guzmán en su libro de administración de recursos humanos un buen clima laboral general un incremento de productividad, así como el logro de objetivos de la corporación [...] pero si se cuenta con un clima organizacional malo el personal pierde interés en su labor y se generaría una mayor rotación de personal al tener una organización decadente.

Es de suma importancia contar con un buen clima laboral dentro de las instituciones puesto que al tener un buen C.O los colaboradores se sentirán a gusto y más cómodos lo que generaría un incremento de la productividad y el logro de objetivos de lo contrario si se

contara con un clima pésimo el colaborador perdería interés en su labor y solo trabajaría por trabajar o se retiraría de la institución

Uribe que cita a Hellriegel (1974) la cultura organizacional es un conjunto de atributos que percibe una organización y o sus sub sistemas que pueden ser inducidos de manera que se genere una relación entre el entorno y los miembros de la organización que se refiere al grado de inclusión en la organización y el modo de percibirlo lo que potenciaría el comportamiento del colaborador dentro de la organización. (p .40.2015)

**Indicadores:**

- Calidad de vida. Laboral
- Socialización
- Clima laboral

**La calidad laboral** de un trabajador se define en la calidad del clima de la institución y la forma en la que el trabajador es tratado o como se siente dentro de la institución así mismo contando con los beneficios adecuados y un entorno óptimo que permita al colaborador trabajar de manera cómoda y productiva para generar su nivel de satisfacción y compromiso dentro de la institución

Según Wether, Davis y Guzmán la calidad de vida laboral del personal se da en base a la calidad del clima organizacional que se vive en la empresa se da de manera en la cual el personal juzga su propio desenvolvimiento en la organización de tal manera al contar con un buen nivel de vida laboral se eleva la satisfacción del personal y su deseo de contribuir en la organización

**1.3.1.5 Comunicación**

Expresado por Benavides (2014) Comunicarse es transmitir ideas, compartir experiencias, sentimientos, entender y ser entendido, así como dar y recibir conocimientos que provoca cambios y modifica conductas en los demás y en uno mismo, por ende, comunicarse no es solo transmitir y decepcionar mensajes, sino que comunicarse es entender y esperezar ideas o conductas definidas por las personas a un individuo o grupo social.

**Indicadores:**

- Comunicación asertiva

- Medio de comunicación
- Coordinación

Existen diversos tipos de comunicación en las organizaciones las cuales son:

**Comunicación positiva:** se genera en base a elementos que hacen que la comunicación se torne positiva y son conflicto tales como ; cortesía al hablar o actuar , uso del nombre de las personas cumplidos en tono moderado , adecuado tono de voz , lenguaje corporal tales como sonrisa o miradas .en resumen la comunicación positiva es verdadera , servicial, sincera y oportuna en la cual no hay lugar para el temor la vergüenza la falta de confianza mala educación o molestias ,irritaciones desconocimiento del tema , intolerancia y/o prisa.

**Comunicación negativa:** como su propio nombre lo indica son todos actos que implican en un desequilibrio en la comunicación positiva que serían falta de técnica al hablar o comentarios negativos y hostiles.

**Comunicación administrativa:** se basa comunicar de manera asertiva , clara y concisa a la otra persona o que se le está informando de tal manera que sepa y entienda el objetivo de o que se tiene que hacer esta así ves se clasifica en comunicación interna ( entre los miembros de un mismo organización o empresa que puede ser a su vez **una comunicación formal o informal** ) y externa ( uno o varios miembros de una empresa y personas que no pertenecen a ella .Así como las barreras de la comunicación que se sub dividen en barreras semánticas se refiere a comunicación derivada de símbolos físicas medios físicos empleados para la transmisión del mensaje electrónicos magnéticos etc. Fisiológicos defectos del medio físico utilizado tales como teléfonos y/defectos en la pronunciación, psicológicas **la** deformidad del mensaje dependiendo del tipo de personalidad de a persona y con en base a esto capta el mensaje.

De acuerdo a Serrate, Portuondo, Sanchez y Suarez (2014) la cultura en la organización se deriva de la comunicación e interacción social de las personas, se refiere a acciones y manifestaciones que orientan el comportamiento de las personas en relación a os objetivos organizacionales de la empresa. Por tanto, la cultura organizacional es un reflejo psicológico

de los individuos el cual se basa en la realidad histórica y social del entorno en el que las personas conviven día a día.

La cultura organizacional es de suma importancia puesto que está compuesta de comunicación e interacción social dentro de la empresa, las cuales orientan a las personas que la componen a manifestarse y comportarse de acuerdo a los objetivos de la empresa en el cual los individuos se basan en la realidad historia y social del entorno de trabajo por medio del cual se generan manifestaciones y reflejos psicológicos del colaborador en base a tu entorno laboral.

### **1.3.2 Comportamiento laboral**

De acuerdo a Robbins y Coulter (2014) el comportamiento organizacional se basa en la forma del comportamiento del personal tanto a nivel individual y grupal dentro de las organizaciones el cual abarca diversos ámbitos tales como: la personalidad del colaborador, la motivación y el liderazgo, la satisfacción y el compromiso de los colaboradores dentro de la institución.

El comportamiento laboral se enfoca en diversas áreas tanto a nivel organizacional como individual y grupal esto a su vez genera diversos ámbitos de estudios para lograr entender al colaborador en base a su personalidad , si están motivados y cuentan con un buen liderazgo que genere en ellos satisfacción y compromiso con la institución puesto que si contamos con colaboradores comprometidos podrán desenvolverse de mejor manera en la organización y desempeñarse mejor en su puesto de trabajo generando mayor productividad a nivel corporativo y organizacional

Según Stephen Robbins, El comportamiento organizacional estudia el impacto de los individuos y grupos de trabajo dentro de la organización, así como su desempeño lo cual servirá para la mejora continua y eficaz de la empresa. (Guardia, R 2017, p65)

Por tanto, el comportamiento organizacional es parte fundamental de toda empresa puesto que investiga el desenvolvimiento del factor humano en grupo y como individuos por lo cual toda organización debe de encontrarse preparada para actuar de acuerdo a las necesidades de su personal, así como el logro de objetivos.

### **1.3.2.1 Liderazgo motivacional laboral**

#### **1.3.2.1.1 Motivación**

La motivación en estos últimos días fueron factores de suma importancia no solo para las empresas sino también para los trabajadores puesto que gracias a esto se puede generar mayor productividad, competitividad y un mejor clima laboral en la cual todos deseen trabajar de manera agradable y a gusto.

Según Benavides (2014) en su libro de *Administración* indicó que: La motivación es importante en la administración del personal puesto que, si la motivación de un colaborador mejora aumenta la productividad, así como la calidad de su trabajo por tanto los gerentes de hoy en día deben preocuparse por generar un buen nivel de motivación para sus empleados hoy en día. Existen estrategias de motivación para los empleados las cuales son: Ampliación de puesto, Enriquecimiento de trabajo, Tiempo flexible, Comunicación administrativa Entre otras

#### **1.3.2.1.2 Liderazgo**

Según Zapata, R. en su libro *Liderazgo y fortalecimiento de las instituciones educativas sostuvo* que el liderazgo siempre ha sido un tema universal donde un líder o persona con mayores capacidades asume un papel importante en diversas organizaciones, así como los docentes asumen el papel de liderazgo transformador dentro de las instituciones y entre ellos (2018.)

El liderazgo siempre será un tema de gran importancia puesto que gracias a esto las instituciones educativas contarán con docentes capacitados y con compromiso para asumir mayores responsabilidades dentro de la organización creando una institución establecida y orientada al desarrollo

Senge, citado por Uribe, indico que un docente es un líder a contar con una presencia activa y participativa con visión innovadora puesto que todo maestro debe desarrollar un liderazgo transformador para la resolución de problemas y desafíos que se presentan en las organizaciones. (Zapata 2018)

Jones y George que fueron citados por Reyes (2012) el liderazgo es la forma en la que una persona influencia e inspira a las personas sobre otras en la cual se motiva a un grupo a seguir a al individuo en la meta por alcanzar el objetivo deseado. Zapata (2018).

#### **Indicadores:**

- Técnica de motivación
- Buen liderazgo
- Reconocimiento
- Incentivos

### **1.3.2.2 Desempeño laboral del trabajador**

Según Snell y Bonhlander (2015) indicó que: “la evaluación de desempeño del personal es parte esencial de la medición de la productividad de la organización, un buen sistema de evaluación en el desempeño tiene el poder de influir en el comportamiento de los empleados de manera positiva y mejorar el desempeño de dicha organización”.

De acuerdo al resultado que arroje la evaluación del personal se tomarían medidas para capacitarlos y potencializar su desenvolvimiento, así como afianzar su unión con la corporación y su cultura.

Al ingresar y formar parte de toda organización los nuevos colaboradores aprenderán la cultura de la empresa, así como será capacitados para el cargo al que ellos se dirigen adicional a esto el trabajador no solo aprenderá las labores de su cargo sino también, las costumbres de la organización, sus normativas y sus valores lo cual influirá en el correcto desenvolvimiento de su cargo en pocas palabras la cultura influye en el desempeño del colaborador al ser aprendida y captada.

#### **Indicadores:**

- Rendimiento
- Evaluación docente
- Estrés
- Retroalimentación

### **1.3.2.3 Satisfacción laboral**

Según Barra y Quispe (2017) nos presentó que “la satisfacción laboral del trabajador por el conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables en la que el empleado percibe su trabajo y como esto se manifiesta en determinadas actitudes laborales [...] convirtiéndose en un sentimiento de pacer o dolor dependiendo de cómo fue percibido el contexto laboral”

De acuerdo con lo observado la del trabajado se encuentra ligada estrictamente al entorno que lo rodea así mismo en base a esto a los sentimientos positivos o negativos que pueda sentir por una acción ejecutada en su centro de labor.

De tal manera que si se cuenta con una satisfacción elevada en el centro de trabajo el colaborador se sentirá identificado así mismo sentirá un compromiso con la institución que lo acoge identificándose con sus valores y creencias apoyando a los logros de objetivos.

**Indicadores:**

- Satisfacción Productiva
- Satisfacción laboral
- Satisfacción con cliente
- Satisfacción personal

Madero y Olivas (2016) señalan que el nivel de satisfacción del trabajador se da dependiendo de cómo es tratado en el trabajo así mismo aumentara o disminuirá su nivel de productividad por lo tanto si se trata bien al colaborador y se le apoya el desempeño del trabajador puede incrementar y los empleados ganan lo que generara un aumento de satisfacción dentro de la organización (p 54).

**1.3.2.4 Compromiso laboral**

Para Robbins y Judge (2013) Cuando un trabajador cuenta con un elevado nivel de compromiso con su trabajo invierte mayor energía física, cognitiva u emocional en el logro y cumplimiento de su trabajo se cree que el desempeño del trabajador está ligado al compromiso que tiene el trabajador con la organización y su trabajo.

Así mismo se ha demostrado en diversos estudios que las organizaciones más exitosas cuentan con una mayor cantidad de trabajadores comprometidos, así como tiene un índice muy reducido de rotación de personal puesto que al tener más trabajadores comprometidos se genera mayor productividad.

**Indicadores:**

- Identidad
- Compromiso

- Participación

De acuerdo a Silva, L, Castro, Santos .M y Lima. P (2018) indican que el nivel del compromiso de los colaboradores es un vínculo de individuo y organización puesto que al estar el colaborador comprometido hace sacrificios a favor de su organización permaneciendo más tiempo para culminar sus actividades a diferencia del personal que no se encuentra comprometido (p .401)

### **1.3.2.5 Personalidad del colaborador**

Para Robbins y Coulter la personalidad es la combinación única, intransferible e inigualable de patrones emocionales de una persona, así como sus conductas y pensamientos que afectan su forma de pensar, de reaccionar en diversas situaciones y con otras personas.

Según Robbins y Coulter la percepción es un proceso en el cual el individuo da un significado al entorno que lo rodea, así como el hecho de que cada individuo percibirá de diferente modo una acción o suceso dependiendo de su personalidad y la información con la que cuente sobre el suceso o echo a interpretar.

#### **Indicadores:**

- Autoestima
- Emociones
- Conducta
- Resiliente

Para Feist, Feist.G y Roberts la personalidad es un patrón de rasgos establecidos y permanentes de características únicas que contiene un individuo y que contribuyen a las diferencias de un comportamiento a otro.

La personalidad de cada individuo es diferente a otro puesto que cuentan con patrones y rasgos distintos, así como características únicas que hace a un ser único lo cual forma parte esencial del comportamiento de la persona.

#### Otras teorías

Existen diversas teorías sobre los tipos de personalidades de las cuales se rescatan las más significativas el modelo de los cinco grandes se refiere a los 5 rasgos de personalidad

los cuales son extroversión, afabilidad, minuciosidad, estabilidad emocional y apertura de la experiencia.

“**Modelo MBTI:** es el método popular y utilizado para clasificar los rasgos de personalidad en el cual se define por preguntar a las personas mediante un cuestionario como se sienten y se clasifican en base a sus respuestas. extrovertidos e introvertidos, Sensoriales o intuitivos, Reflexivos o sensibles, Juiciosos o perceptivos”.

Cabe destacar que en ambas teorías presentan cierta peculiaridad puesto que ambas se refieren al tipo de actuar de la persona, así como su forma de ser lo que puede ser un factor de gran valor a la hora de entender cómo tratar al colaborador. Si entendemos como es nuestro colaborador podremos saber cómo tratarlo y como ayudarlo a desarrollarse en la institución.

Ascary y sus tres colegas (2015) sostienen que:

Hay individuos dentro de la organización no se sienten auto realizados con su rol laboral lo que los incentiva a seguir desarrollándose en su organización [...] uno de los mayores retos del factor humano es percibir el trabajo como una oportunidad que le permite el logro y obtención de sus sueños o la obtención de sus metas y objetivos de vida, así como en su ámbito laboral.

**Indicadores:**

- Pro actividad
- Compañerismo
- Actitud

**1.3.2.6 Comportamiento grupal en la organización**

Asto, Ricse y Media (2017) en su libro liderazgo y cultura organizacional indican que; La sinergia es un término que proviene del griego synergo lo que quiere decir que trabajo en conjunto, actualmente su significado es la acción de dos o más agentes actuando en conjunto bajo un mismo objetivo o fin.

Actualmente en la organización es se está viendo el comportamiento grupal de los colaboradores; como es que se desenvuelven en grupo y en conjunto a su vez como

coordinan entre ellos para el logro de sus objetivos por esto que gracias a ellos la institución se dirige al cumplimiento de sus metas.

**Indicadores:**

- Trabajo en equipo
- Cumplimiento de objetivos
- Unión

Continuando con Piqueras y Arola (2014) nos indican que: Un equipo evoluciona y desarrollara de acuerdo a las situaciones que pasan, así como a los objetivos que se trazan lo cual es muy importante para aumentar el nivel de compromiso de los colaboradores que componen la organización basada en el porcentaje de participación de sus miembros.

Un buen equipo o grupo organizacional está compuesto por personas con capacidades diversas que pueden potencializar e impactar de manera positiva el entorno que la rodea de acuerdo a su comportamiento y esto a su vez es una gran fortaleza, así como una gran diversidad, un buen equipo con diversas formas de pensar y actuar a veces genera conflictos y malos entendidos en lo cual es sumamente importante la comunicación.

**1.3.2.7 Trabajo en equipo**

Según Fishman (2017) el trabajo en equipo es un paradigma empresarial asociado a la manera de trabajo de un grupo social que están convencidas y capacitadas de poder lograr su objetivo lo que implica a eliminar fronteras y pensar como uno solo en la corporación.

Por tanto, el trabajo en equipo es parte fundamental de la cultura en la organización puesto que sin un grupo humano no se podría generar el cumplimiento de objetivos, cada integrante de la organización tiene un distinto tipo de cultura y forma de pensar, pero al formar parte de una organización esto se amolda bajo, técnicas tanto motivadoras y de liderazgo, así como remunerativas.

Según Gil Sanguinetti en su libro *Coaching de equipos desarrollando equipos de alto nivel en la empresa* quien cita a J.R. Katzenbach y D.K. Smith, todo equipo de trabajo es un grupo de personas con capacidades, complementos y comprometidas con un fin en común,

el cual el objetivo es la búsqueda de resultados de los cuales el grupo se considera responsable le hallar (p.19).

#### **1.4 Formulación del problema**

##### **1.4.1 Problema General**

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019?

##### **1.4.2 Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la personalidad del colaborador de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento individual laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación teórica**

El presente trabajo de investigación es de suma importancia puesto que generara aportes y beneficios al realizarse el análisis de la relación existente entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral en la I.E. INEI en el distrito de Ate 2019. Puesto que esto servirá para llevar una mejor gestión del capital humano y así contribuir con el mejoramiento de la cultura en la organización y la investigación del comportamiento del colaborador en el trabajo e incrementar la productividad entre colaborador y empresa.

### **1.5.2 Justificación práctica**

La investigación se realizó con el fin de generar mayor conocimiento y ampliar la investigación de la cultura organizacional y el comportamiento laboral, el resultado de esta investigación permitió a la institución llevar una mayor gestión del capital humano y saber determinar el comportamiento del personal para aumentar el compromiso y satisfacción del personal disminuyendo el nivel de rotación en la empresa.

### **1.5.3 Justificación metodológica**

La investigación realizada se elaboró a través de la aplicación de diversos instrumentos y herramientas que hicieron posible la ejecución del mismo las cual es el cuestionario (encuesta elaborada por el autor ) aplicación del programa SPSS Estadística 25 para la obtención y tabulación de información la cual ha sido revisada y aprobada por el asesor metodológico ; así mismo la investigación brindo información confiable puesto que conto con referencias teóricas científicas que proporcionaron las variables para la elaboración del diagnóstico así mismo a partir de los resultados se plantearon recomendaciones a la institución y está a su vez e aportara para futuros trabajos académicos y optimizara la facilidad del investigador en la búsqueda de información y técnicas en el rubro del sector de educación o en la aplicación de estudios de las variables cultura organizacional y comportamiento laboral en las instituciones.

### **1.5.4 Justificación social**

Desde años atrás la mayoría de las instituciones educativas tanto públicas como privadas deben contar con una adecuada cultura dentro de la organización para así contar con personal comprometido y satisfecho lo cual forma parte del comportamiento laboral en la institución

y por esto la aplicación de la encuesta es una técnica muy importante que nos permitirá determinar la relación entre la cultura y el comportamiento en la institución INEI en Ate.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

- Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

- Existe relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019
- Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019
- Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019
- Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019
- Existe relación entre la cultura organizacional y la personalidad del colaborador en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019
- Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento individual laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019
- Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

- Describir la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

- Identificar la relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019
- Identificar la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019
- Identificar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019.
- Identificar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019.
- Identificar la relación de la cultura organizacional y la personalidad de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019.
- Identificar la relación de la cultura organizacional y el comportamiento individual laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019.
- Identificar la relación de la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

## **II. MÉTODO**

## **2.1. Diseño de investigación**

### **2.1.1 Enfoque de investigación**

Expuesto anteriormente Hernández, Fernández, y Baptista. (2014)

Se da un tipo de enfoque cuantitativo el cual surge de idea que va tomando forma una vez establecida, se designan objetivos y preguntas de investigación, en base a una recolección de información teórica y literaria en la que forma un marco teórico, y de las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables, en el cual se miden las variables un determinado contexto y se analiza la medición utilizando métodos estadísticos en el cual se extrae una serie de conclusiones en base a los resultados.

Por tanto, el diseño de la investigación siguió un enfoque cuantitativo debido a que se utilizaron métodos de recolección de datos medibles y no experimentales por lo que no se manipulan las variables en mención y son observadas en su naturaleza sin cambiar la realidad al ser observadas; las cuales son cultura organizacional y comportamiento laboral.

### **2.1.2 Tipo de investigación Aplicada / practica**

Murillo (2008) Se entiende como el uso de los conocimientos en la práctica para aplicarlos y utilizarlos en beneficio de los grupos de estudios los cuales participan en esos procesos y en la sociedad en general, a diferencia de las ciencias puras o básicas la investigación aplicada tiene como propósito hacer un uso del conocimiento. La investigación aplicada también es llamada práctica o empírica puesto que busca el uso de los conocimientos adquiridos y a la vez se adquieren otros nuevos conocimientos, el uso del conocimiento y resultados de la investigación dan a conocer una nueva realidad.

### **2.1.3 Nivel de investigación**

Es de diseño correlacionar. Puesto que determina la relación y/o mide el grado de relación de nuestras variables mencionadas anteriormente por lo tanto se establece si hay o no correlación; así mismo se realiza la recolección de datos en un tiempo determinado sin manipular las variables puesto que describe la relación de ambas variables en la institución

Para Monje (2011) en el tipo de investigación correlacionar se determina el grado de relación de los factores de una o más variables así como la existencia de esta relación se determina a través de métodos estadísticos por medio de los coeficientes de correlación, así mismo permite

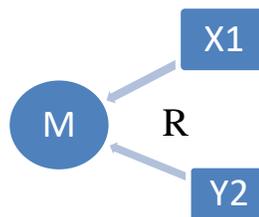
medir e interrelacionar una o más variables simultáneamente en situaciones o acontecimientos de observación natural sin darse un control experimental en la cual no se manipulan ni controlan las variables observadas .

#### 2.1.4 Diseño de la investigación

Diseño no experimental de corte transversal o transaccional

Para Palella y Martins (2012) el diseño no experimental se basa en observar las variables u objeto de estudio tal cual y como se presentan en un contexto real y en su propia naturaleza en un tiempo determinado en el que no se manipulan las variables para luego ser analizado mediante la recolección de datos.

La finalidad de esta investigación es medir el nivel de correlación de la interacción de las variables en el cual se recolectarán datos e información en un tiempo único y determinado mediante diversas técnicas observando y no manipulando las variables siendo estas la cultura organizacional y el comportamiento laboral.



Donde

M: representa la población

X1: variable 1 cultura organizacional

X2: variable 2 comportamiento laboral

R: relación entre las variables

## 2.2 Variables de operacionalización

VARIABLE N°1					
CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA I.E VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE					
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	N°	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
De acuerdo a Richard (2015) la cultura proporciona a los colaboradores un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso en base a los valores y creencias de la institución [...] así mismo las culturas sirven para generar en los miembros que se integran el desarrollo de una identidad colectiva a fin de cumplir ciertas metas dentro de la organización en base a al aprendizaje el clima y comunicación laboral (p.392)	La medición de la cultura organizacional en la institución educativa se llevó a cabo a través de la aplicación del cuestionario a base de las 5 dimensiones y 17 indicadores, por medio de la escala de LIKERT: No, Nunca (1) Poco, Casi Nunca (2) Regular / A Veces (3) Mayormente / Casi Siempre (4) Sí, Siempre (5). que permitió recolectar información para la realización de la investigación.	Composición de la cultura organizacional	1	Valores éticos	Ordinal
			2	diversidad cultural	
			3	Interacción laboral	
		Tipos de cultura organizacional	4	Visión	
			5	Cultura de clan	
			6	Cultura de misión	
			7	Cultura Burocrática	
		Aprendizaje	8	Capacitación	
			9	Aprendizaje	
			10	Adaptación	
			11	Aplicación	
		Clima organizacional	12	Calidad de vida. Laboral	
			13	socialización	
			14	Clima laboral	
		Comunicación laboral	15	Comunicación asertiva	
			16	Medio de comunicación	
			17	coordinación	

**Tabla 1 Cuadro de Operacionalización : Variable Cultura Organizacional**

<b>VARIABLE N°2</b>					
COMPORTAMIENTO LABORAL EN LA I.E VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE					
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	N°	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Según Robbins y Coulter 2014) el comportamiento organizacional se enfoca en el comportamiento del personal tanto a nivel individual y grupal dentro de las organizaciones el cual abarca diversos ámbitos tales como: la personalidad del colaborador, la motivación y el liderazgo, la satisfacción y el compromiso de los colaboradores dentro de la institución (p.449)	La medición del comportamiento laboral en la institución educativa se llevó a cabo a través de la aplicación del cuestionario elaborado a base de las 7 dimensiones y 25 indicadores, por medio de la escala de LIKERT: No, Nunca (1) Poco, Casi Nunca (2) Regular / A Veces (3) Mayormente / Casi Siempre (4) Sí, Siempre (5). que permitió recolectar información para la realización de la investigación.	Liderazgo Motivacional	1	Técnica de motivación	Ordinal
			2	Nivel de liderazgo	
			3	Reconocimiento	
			4	Incentivos	
		Desempeño laboral	5	Rendimiento	
			6	Evaluación docente	
			7	Estrés	
		Satisfacción	8	Retroalimentación	
			9	Satisfacción Productiva	
			10	Satisfacción laboral	
			11	Satisfacción con cliente	
			12	Satisfacción personal	
		Compromiso laboral	13	Identidad	
			14	Compromiso	
			15	participación	
		Personalidad del colaborador	16	Autoestima	
			17	Emociones	
			18	Conducta	
			19	Resiliente	
		Comportamiento. individual laboral	20	Proactividad	
			21	Compañerismo	
			22	Actitud	
		Comportamiento. grupal laboral	23	Trabajo en equipo	
			24	Cumplimiento de objetivos	
			25	Unión	

**Tabla 2 Cuadro de Operacionalización : Variable Comportamiento laboral**

## 2.3 Población y muestreo

### 2.3.1 Población

La investigación realizó un análisis de la situación de la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019, por lo cual la unidad de análisis fueron las personas, los docentes de dicha institución así mismo la institución consto de 79 docentes los cuales fueron parte de la muestra total. Nuestra investigación llevo un enfoque cuantitativo

### 2.3.2 Unidad de análisis

Los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019

### Criterios de inclusión y exclusión

**Inclusión:** la investigación fue compuesta por los colaboradores de la institución educativa Víctor Raúl Haya De La Torre quienes son los docentes de ambos turnos de la institución la cual se encuentra ubicada en el distrito de Ate.

**Exclusión:** Para la investigación no se consideró a los padres, alumnos ni al personal de mantenimiento y limpieza puesto que se enfocó en docentes el estudio en la interacción de la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los mencionados anteriormente.

### 2.3.3 Muestra

El marco muestral fue conformado por todos los 79 docentes de la Institución educativa. Víctor Raúl Haya de la Torre en el distrito de Ate por el cual se realizará un muestreo no probabilístico por conveniencia siendo un muestreo censal al realizarse a todos los docentes de la institución.

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Cultura Organizacional	Encuesta	Cuestionario elaborado por la autora
Comportamiento Laboral	Encuesta	Cuestionario elaborado por la autora

*Tabla 3 Variables , Técnica e Instrumento*

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valide y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica e instrumento**

La técnica que se utilizó fue la de recolección de datos, así como técnicas metodológicas en la cual se determinaron la participación de los docentes encuestados en la institución los cuales respondieron una encuesta realizada para los fines del proyecto.

### **2.4.2. Instrumento**

Es por ello que se elaboró un cuestionario basado en las variables que fueron analizadas en la institución las cuales son :La cultura organizacional y el comportamiento laboral el objetivo de la elaboración de este cuestionario fue recabar información por medio de las preguntas del instrumento las cuales estuvieron conformadas por 42 preguntas cerradas y elaboradas de manera razonable , sencilla y coherente para el entendimiento del encuestado así mismo este instrumento que permitió recabar la información para investigar y conocer el grado de correlación de corte transversal de las variables estudiadas las cuales fueron la cultura organizacional y el comportamiento organizacional en la institución.

### **2.4.3. Técnica**

En la investigación se utilizó la técnica de recolección de datos (**la encuesta**) puesto que al realizar un cuestionario se puede obtener la información necesaria mediante una serie de preguntas establecidas y elaborados por indicadores lo cual permitió recabar información para determinar la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral en la institución de igual manera se utilizó el instrumento del programa Excel y SPSS para la determinación de la relación de variables lo cual se tabulo y comprobó la hipótesis del proyecto .

### **2.4.4. Instrumento de recolección de datos**

El cuestionario elaborado consto de 2 variables; V1° Cultura organizacional: 5 dimensiones, 17 indicadores; V2° Comportamiento laboral: 7 dimensiones 25 indicadores que hicieron un total de 42 preguntas repartidas en 2 encuestas cada una correspondiente a la variable estudiada. Contaron con un puntaje denominado en las opciones para elección del docente encuestado; o que fue elaborados según su nivel de importancia, y se utilizaron preguntas y respuestas cerradas para los fines correspondientes.

No, Nunca	(1)
Poco, Casi nunca	(2)
Regular / A veces	(3)
Mayormente / Casi siempre	(4)
Sí, Siempre	(5)

#### 2.4.5. Validez

En la investigación realizada se utilizaron los siguientes instrumentos; encuestas, programa Excel, programa SPSS estadística 25 en el cual la encuesta fue validada por el juicio de 3 expertos calificados de la UCV- ATE.

VALIDADOR	CARGO	RESULTADO
Vargas Merino, Jorge Alberto	Licenciado y Magíster en Administración	90%
Bardales Cárdenas, Miguel	Doctorado en Recursos y finanzas	85 %
López Alfredo, Alonzo	Magister Administración	81 %

**Tabla 4 Validación del Instrumento de las variables**

#### Validación del Instrumento de la variable cultura organizacional

TABLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPETOS				
VARIABLE 1 CULTURA ORGANIOZACIONAL				
CRITERIOS	EXPT.01	EXPT.02	EXPT.03	TOTAL
CLARIDAD	90%	85%	81%	256%
OBJETIVIDAD	90%	85%	81%	256%
PERTINENCIA	90%	85%	81%	256%
ACTUALIDAD	90%	85%	81%	256%
ORGANIZACIÓN	90%	85%	81%	256%
SUFICIENCIA	90%	85%	81%	256%
INTENCIONALIDAD	90%	85%	81%	256%
CONSISTENCIA	90%	85%	81%	256%
COHERENCIA	90%	85%	81%	256%
METODOLOGÍA	90%	85%	81%	256%
<b>TOTAL</b>				<b>2560%</b>
				85%

**Tabla 5 Validación por juicio de Expertos VI Cultura Organizacional**

## Validación del Instrumento de variable comportamiento laboral

TABLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPETOS				
VARIABLE 2 COMPORTAMIENTO LABORAL				
CRITERIOS	EXPT.01	EXPT.02	EXPT.03	TOTAL
CLARIDAD	90%	85%	81%	256%
OBJETIVIDAD	90%	85%	81%	256%
PERTINENCIA	90%	85%	81%	256%
ACTUALIDAD	90%	85%	81%	256%
ORGANIZACIÓN	90%	85%	81%	256%
SUFICIENCIA	90%	85%	81%	256%
INTENCIONALIDAD	90%	85%	81%	256%
CONSISTENCIA	90%	85%	81%	256%
COHERENCIA	90%	85%	81%	256%
METODOLOGÍA	90%	85%	81%	256%
TOTAL				2560%
				85%

*Tabla 6 Validación por juicio de Expertos V2 Comportamiento Laboral*

### 2.4.6. Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto con el fin de comprobar la confiabilidad del instrumento a ser utilizado en nuestra investigación en el cual se utilizó una muestra de 15 personas escogidas aleatoriamente al azar para la elaboración de dicho piloto se aplicó la prueba de alfa de Cron Bach para determinar el nivel de confiabilidad en el cuestionario. La prueba fue utilizada con el programa SPSS estadísticas versión 25 y el programa Excel.

Fuente: Roca  
(2018)

Coeficiente	Nivel
Coeficiente Alfa > 9	Excelente
Coeficiente Alfa > 8	Bueno
Coeficiente Alfa > 7	Aceptable
Coeficiente Alfa > 6	Cuestionable
Coeficiente Alfa > 5	Pobre
Coeficiente Alfa < 5	Inaceptable

**Escala: variable 1 y 2 Cultura organizacional y comportamiento laboral**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,939	,935	42

**Tabla 7 Estadísticos de fiabilidad –Alfa de Cronbach global**

En base a los resultados adquiridos en la prueba de confiabilidad por el alfa de Cronbach se presenta un nivel de confiabilidad de 0,939 la cual indica que existe un nivel de fiabilidad excelente en relación al total de los 42 elementos que componen las variables ya mencionadas para el uso del instrumento de recolección de datos; la cual servirá para la investigación requerida.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,886	,880	17

**Tabla 8: Estadísticos de fiabilidad –Alfa de Cronbach Variable 1 Cultura Organizacional**

De acuerdo a los resultados que se muestran en el cuadro de fiabilidad de la variable de cultura organizacional por el alfa de Cronbach se presenta un nivel de confiabilidad de 0,886 la cual indica que existe un nivel de fiabilidad bueno en base a los 17 elementos que componen la variable ya mencionada para el instrumento de recolección de datos la cual servirá para, la investigación requerida

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,897	,893	25

**Tabla 9: Estadísticos de fiabilidad –Alfa de Cronbach Variable 2 comportamiento laboral**

De acuerdo a los resultados que se muestran en el cuadro de fiabilidad de la variable de comportamiento laboral por el alfa de Cronbach presenta un nivel de confiabilidad de 0,897 la cual indica que existe un nivel de fiabilidad bueno en base a los 25 elementos que

componen la variable ya mencionada para el instrumento de recolección de datos, la cual servirá para la investigación requerida

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

### **2.5.1. Análisis de datos cuantitativos**

Se contó con una investigación que siguió un enfoque cuantitativo que utilizó métodos de recolección y procesamiento de datos, en la cual no se manipularon las variables, Cultura organizacional y comportamiento laboral en un tiempo único y determinado mediante procesos y pautas que sigue este enfoque; se utilizó el programa SPSS estadística 25 para el fin de contrastación y comprobación de la Hipótesis de igual manera el análisis se compone de dos partes:

**Estadísticos descriptivos:** Se empleó la estadística descriptiva para la obtención de las tablas y frecuencias, así como la descripción de las figuras estadísticas básicamente es el uso de las técnicas utilizadas para describir y resumir el conjunto de datos obtenidos por el investigador en la cual se utilizaron figuras estadísticas, tablas, porcentajes, frecuencias, gráficos entre otras herramientas estadísticas que logre plasmar en resumen este proceso y resultado deseado. El cual se llevó a cabo con el uso del programa SPSS Estadística Versión 25 y el programa Microsoft Excel 2010.

**Estadística inferencial:** Se empleó esta estadística para permitir al investigador definir las relaciones, diferencias de una o varias muestras las cuales pueden ocurrir en la población de donde se extrajo la muestra en este caso la institución educativa Víctor Raúl Haya De La Torre en el Distrito de Ate para que la estadística inferencial se pueda dar se tiene que utilizar los resultados de la estadística descriptiva las cuales son las tablas, figuras, gráficos, correlaciones entre otros mediante la metodología del enfoque cuantitativo que indica los procesos y pasos a seguir para llevar la investigación de manera correcta.

Por ende, este proyecto de investigación utilizará ambas estadísticas las cuales se apoyan para el cálculo de las probabilidades y resultados para la obtención de las conclusiones deseadas.

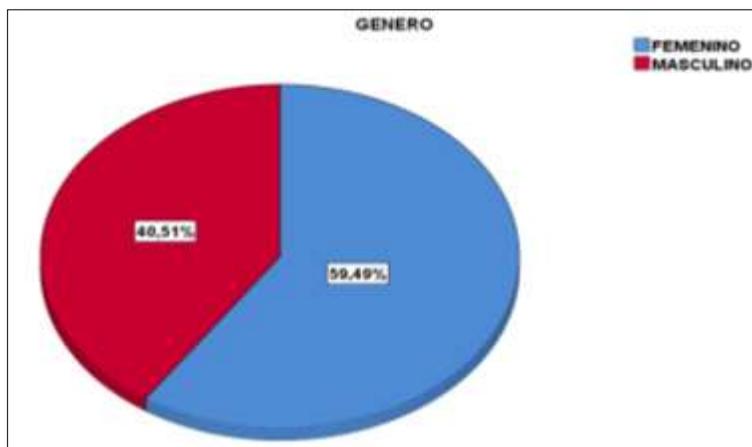
## **2.6 Aspectos éticos**

Cabe indicar que el presente trabajo de investigación se basó en el uso de recopilación de datos teóricos, metodológicos, académicos y prácticos utilizando el programa SPSS estadísticas 25, así mismo se utilizaron fuentes bibliográficas, cibernéticas, así como directas tales como información de docentes, de igual manera nuestro instrumento y programa cuenta con la validación correspondiente para los fines expuestos anteriormente.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Características de la muestra

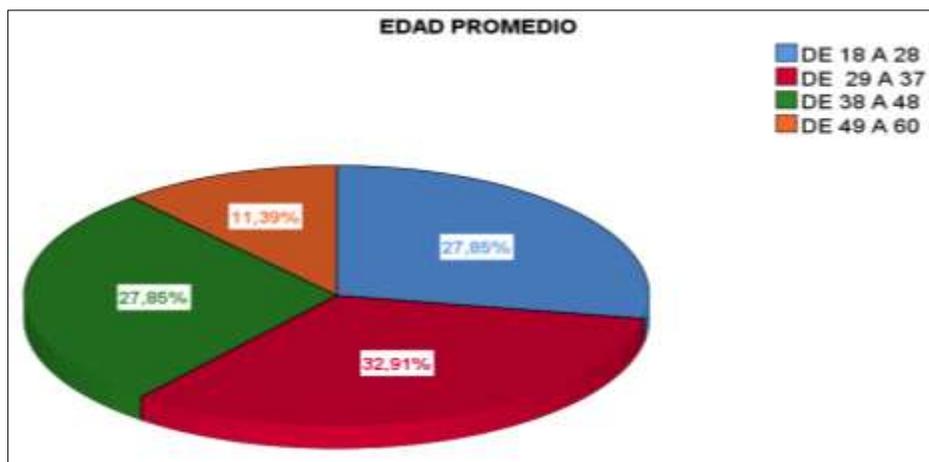
*Figura 1 : Genero de encuestados*



*Fuente cuestionario de CO y CL*

De acuerdo a los resultados el 40,51% de los de docentes encuestados son varones mientras el 59,49% restante son mujeres.

*Figura 2 : Rango de edad de encuestados*



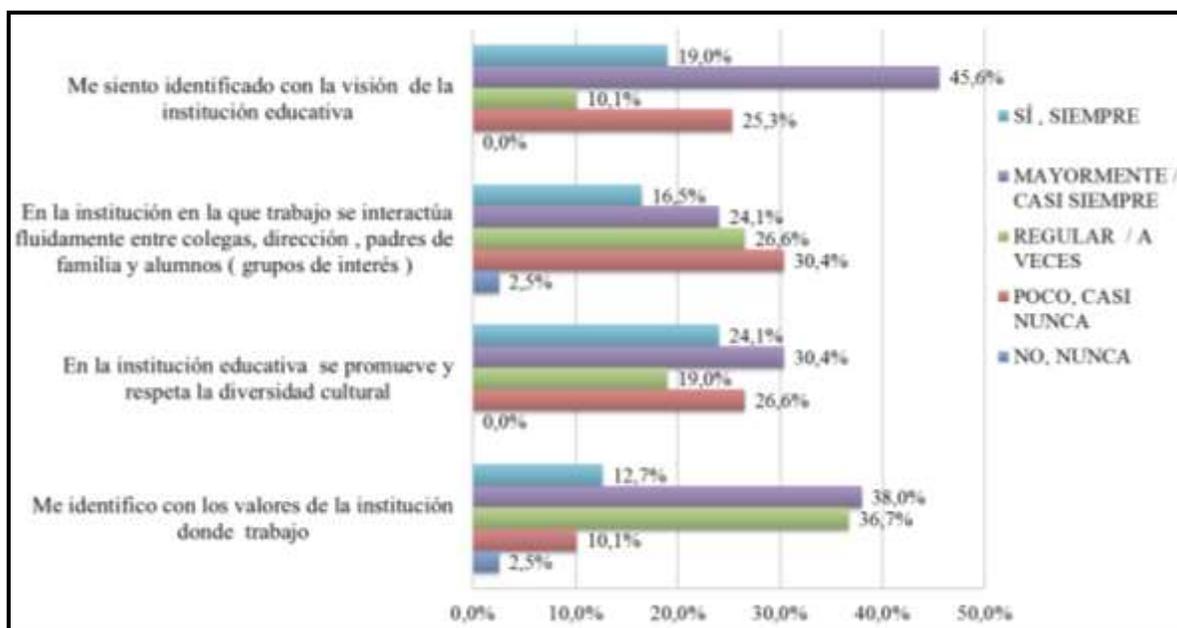
*Fuente cuestionario de CO y CL*

Del total de encuestados 32.91 % están entre 29 a 37 años mientras que un 27.85% están entre 18 a 28 años, un 27.85% de 38 a 48 años y un 11.39% están entre 49 a 60 años.

## 3.2 Estadísticos descriptivos

### Cultura organizacional

Figura 3 : Dimensión 1 / Composición de la cultura organizacional



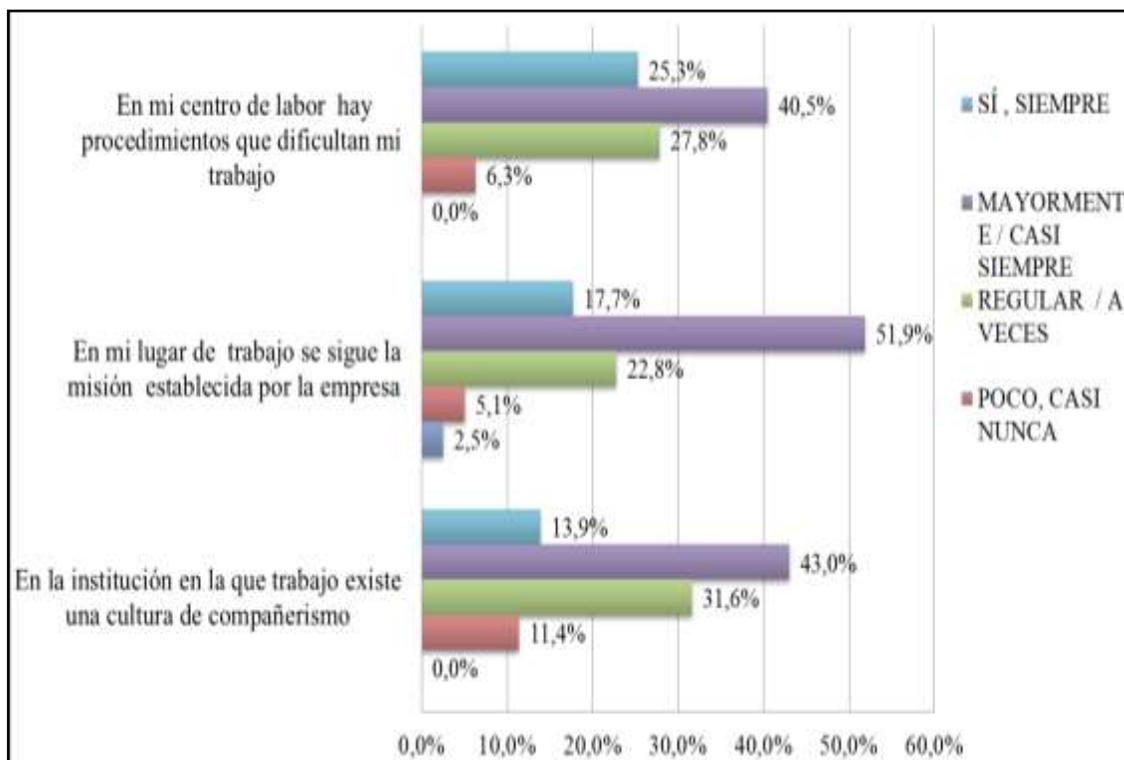
Fuente cuestionario de CO y CL

#### Interpretación

De acuerdo a los resultados analizados de los indicadores de la primera dimensión de la variable de cultura organizacional podemos resaltar que un 45.6% de entrevistados afirman que se sienten identificados mayormente o casi siempre con la visión de la institución en la que laboran así como un 38 % de encuestados se identifican con los valores de la institución lo cual indicaría que dentro de la cultura de la institución es de suma importancia contar con unos valores y una visión educacional bien establecida para el logro de objetivos y metas en la institución. así mismo se observa que un 30.4% de encuestados siendo el porcentaje más alto ; sostiene que no se interactúa fluidamente con los grupos de interés (padres de familia, docentes, alumnos, dirección académica) lo cual indicaría que se debe de reforzar más esta área de interacción entre docentes y los grupos de interés. por último de acuerdo a los resultados obtenidos se muestra que un 30,4% de encuestados indica que dentro de la

institución si se promueve la diversidad cultural seguida por otro 26.6% que indica que se promueve poco la diversidad cultural dentro de la institución .

**Figura 4 : Dimensión 2 / Tipos de cultura organizacional**

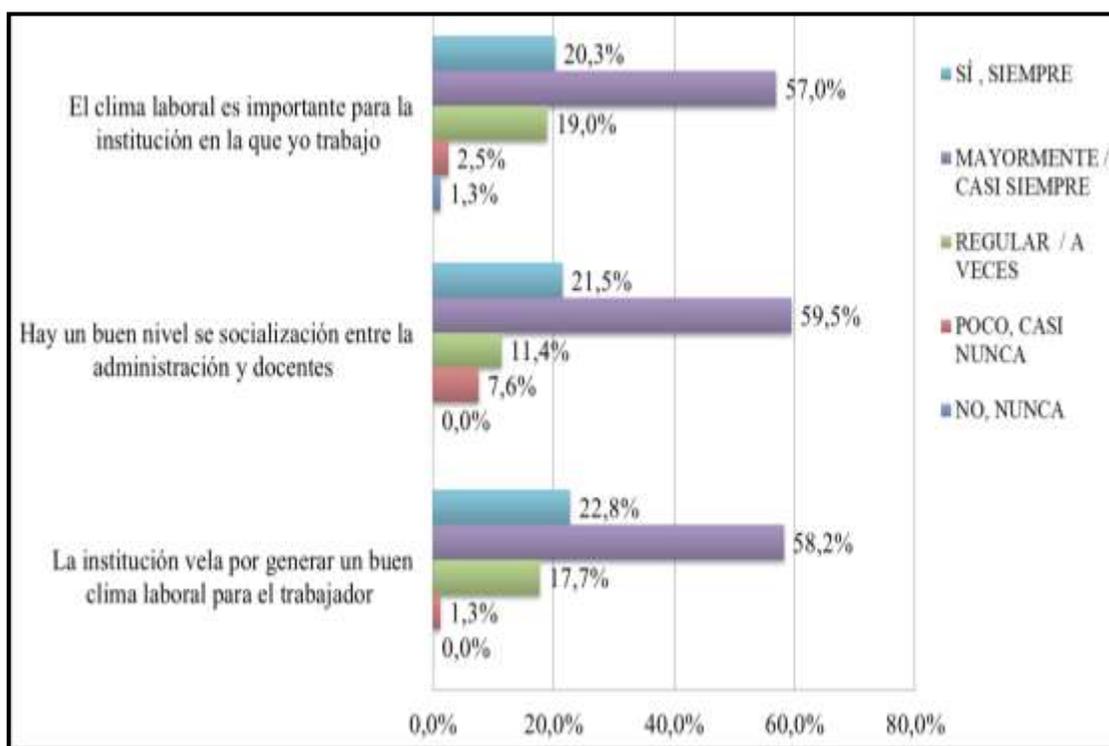


Fuente cuestionario de CO y CL

**Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos por indicadores de la segunda dimensión de la variable de cultura organizacional se observa que un 51.9 de encuestados afirman que casi siempre se sigue la cultura de misión de la institución, mientras un 2.5 % sostiene que siempre se sigue. de igual manera un 40.5 % casi siempre, 27.8% a veces y un 25.3% de encuestados sostienen que en su centro de labor existen procedimientos que dificultan su trabajo siendo el de mayor puntuación casi siempre existen procedimientos que si dificultan el trabajo de igual manera un 43 % de encuestado indica casi siempre existe una cultura de compañerismo en su centro de labor.

**Figura 5 : Dimensión 3 /Clima organizacional**

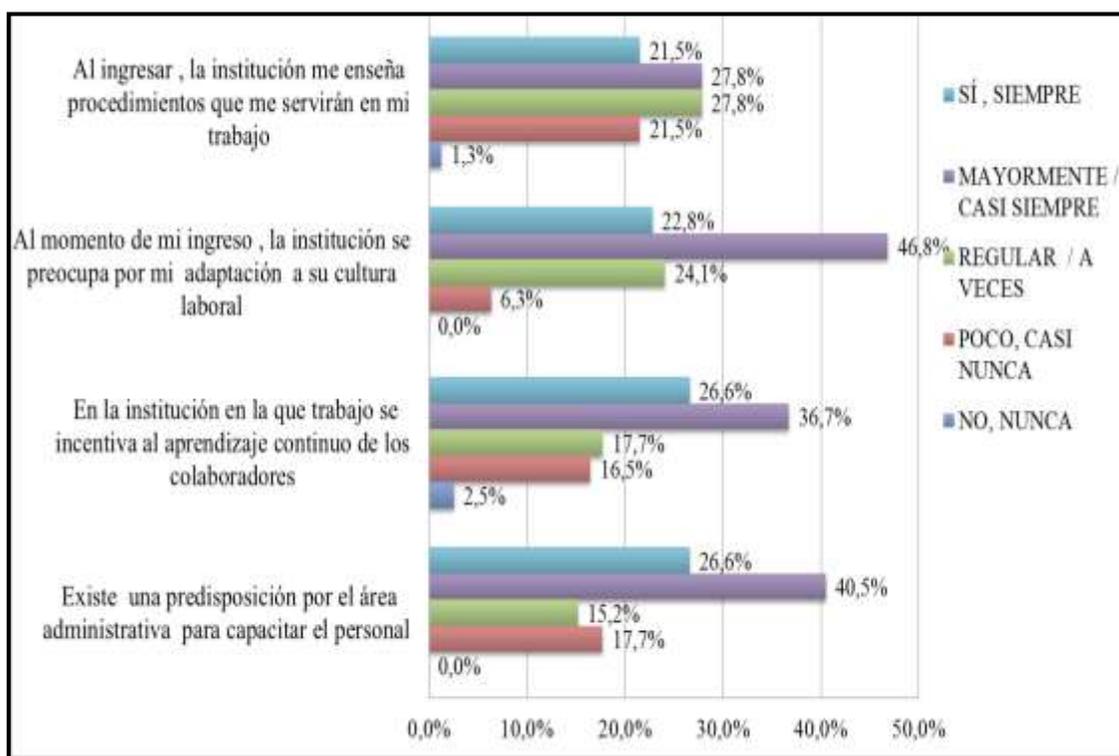


*Fuente cuestionario de CO y CL*

**Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos por indicadores de la tercera dimensión de la variable de cultura organizacional se observa que un 57 % de docentes indica que mayormente es importante que se cuente con un clima laboral adecuado en la institución educativa así como un 59.5 % de docentes afirma que casi siempre existe un buen nivel de socialización entre el área administrativa y docentes o cual se muestra en el último indicador de clima al mostrar un 58.2 % de encuestados que afirman que la institución mayormente vela por generar un buen clima laboral dentro de su lugar de trabajo . Por último, se resalta que una minoría de 1.3 % encuestados indica que el clima laboral no es importante en la institución en la que trabaja siendo el porcentaje más bajo en el resultado y análisis.

**Figura 6 : Dimensión 4 / Aprendizaje**

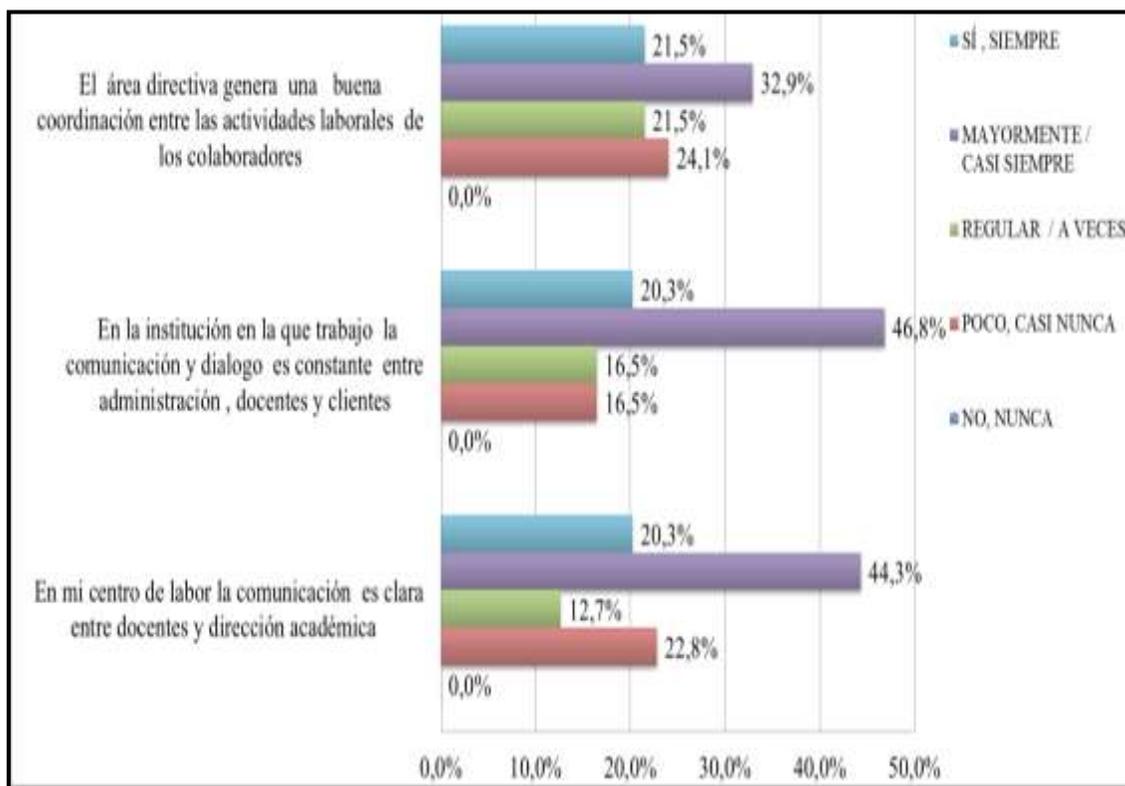


Fuente cuestionario de CO y CL

**Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos por los indicadores de la cuarta dimensión de la variable de cultura organizacional se observa que un 46,8 % de docentes indica que casi siempre la institución educativa se preocupa por su la adaptación de sus docentes al momento de su ingreso como personal nuevo la cuales contra decida por un 6.3% de docentes que indican que la institución se preocupa poco por la adaptación del personal nuevo en su ingreso a la institución , resaltando los resultados obtenidos tenemos que un 36.7% de encuestados afirma que casi siempre se incentiva hacia el aprendizaje continuo de los colaboradores dentro del centro de labor y un 40,5% indica que si existe predisposición por el área administrativa para capacitar al personal y obtengan nuevo conocimientos para la mejora de la institución y de sus colaboradores .

**Figura 7 : Dimensión 5 / Comunicación laboral**



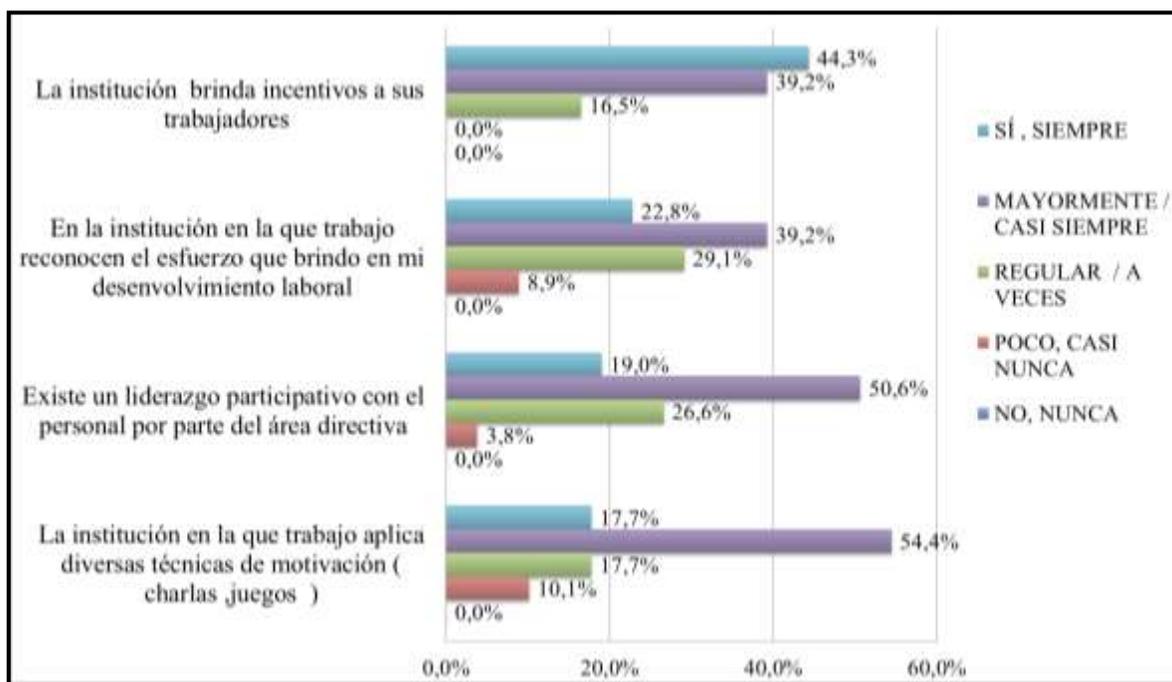
Fuente cuestionario de CO y CL

**Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos por indicadores en base a la quinta dimensión de la variable de cultura organizacional se observa que un 46,8 % de docentes indica que casi siempre en la se practica el dialogo y la comunicación constante en la institución en la que trabajan entre docentes. Administración y cliente. Así mismo un 44.3% de docentes afirma que la comunicación que se brinda es clara entre ellos y la dirección académica. así mismo se observa un grupo de docentes encuestados con 24.1% indica que no existe coordinación entre las actividades laborales de los colaboradores mientras que un 32.9% sostiene que casi siempre se da la coordinación.

## Comportamiento laboral

Figura 8 : Dimensión 1/ Liderazgo Motivacional

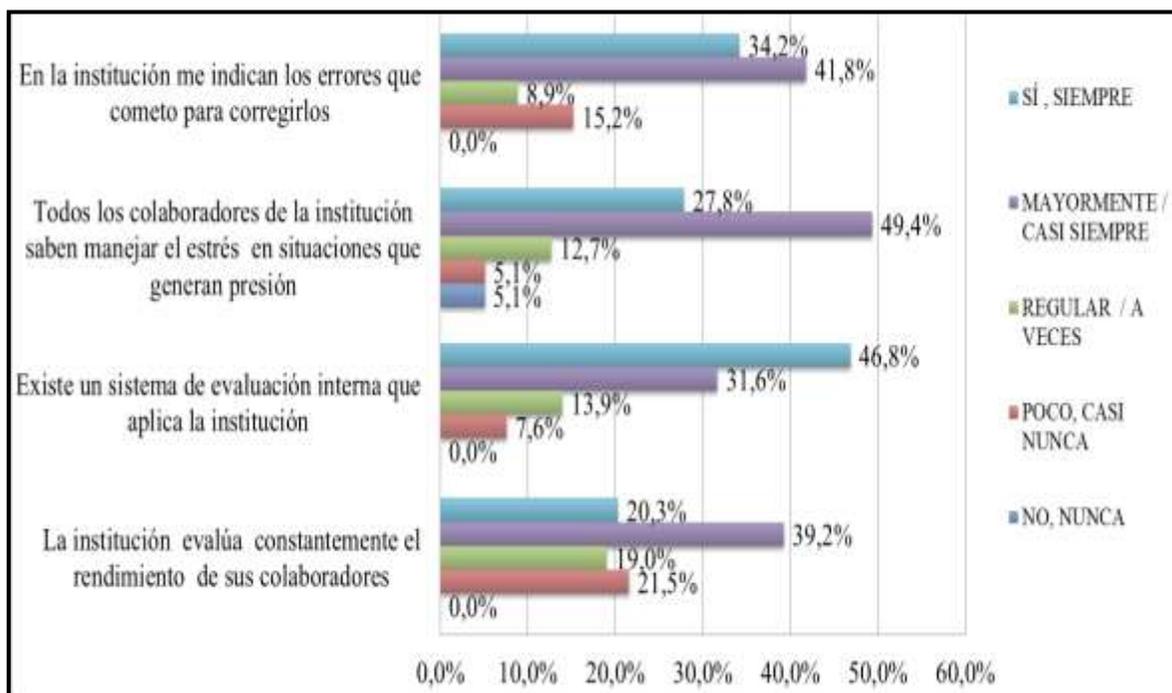


Fuente cuestionario de CO y CL

### Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos por indicadores en base a la primera dimensión de la variable de comportamiento laboral se observa un resultado de 44,3% que indica la institución siempre brinda incentivos a sus trabajadores, así mismo un 39,2% de encuestados indica que la institución casi siempre brinda incentivos a sus colaboradores, de igual manera un 50,6% de encuestados indica mayormente existe un liderazgo participativo con el personal por parte del área directiva, seguido de un 54,4% de encuestados que indican que la institución educativa casi siempre brinda diversas técnicas de motivación entre charlas, juego y etc. A sus docentes.

**Figura 9 : Dimensión 2 / Desempeño**

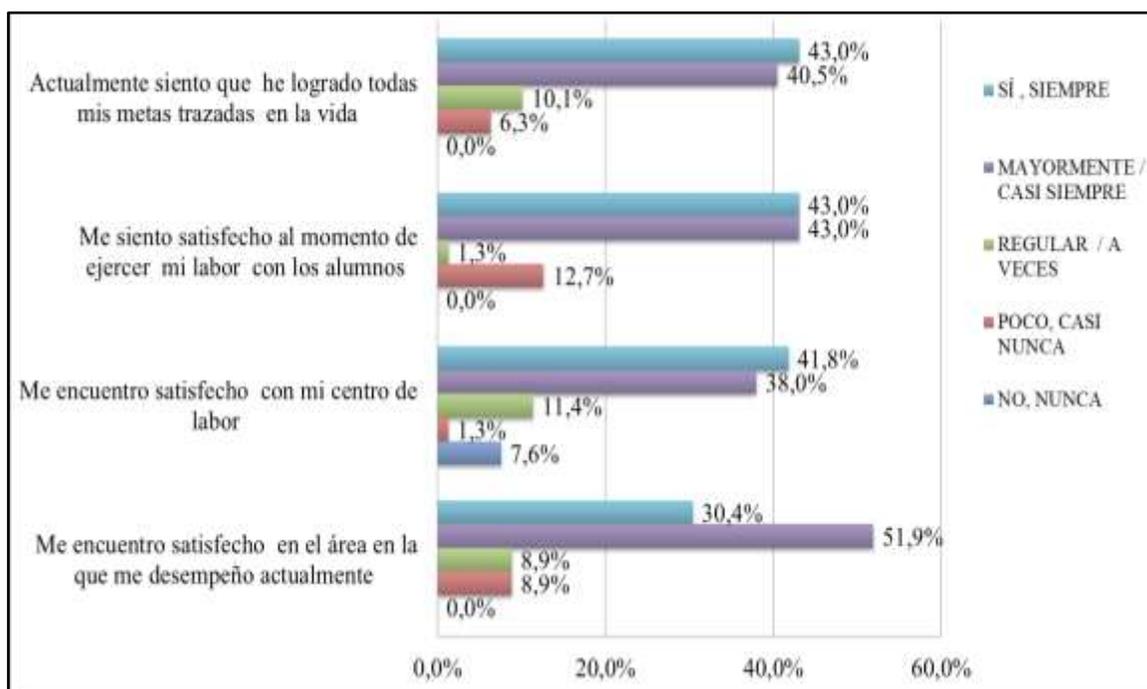


Fuente cuestionario de CO y CL

**Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos por indicadores en base a la segunda dimensión de la variable de comportamiento laboral se observa un resultado de 44,3% que indica la institución siempre brinda incentivos a sus trabajadores, así mismo un 39,2% de encuestados indica que la institución casi siempre brinda incentivos a sus colaboradores, de igual manera un 50,6% de encuestados indica mayormente existe un liderazgo participativo con el personal por parte del área directiva, seguido de un 54,4% de encuestados que indican que la institución educativa casi siempre brinda diversas técnicas de motivación entre charlas, juego y etc. A sus docentes.

**Figura 10 : Dimensión 3/ Satisfacción**

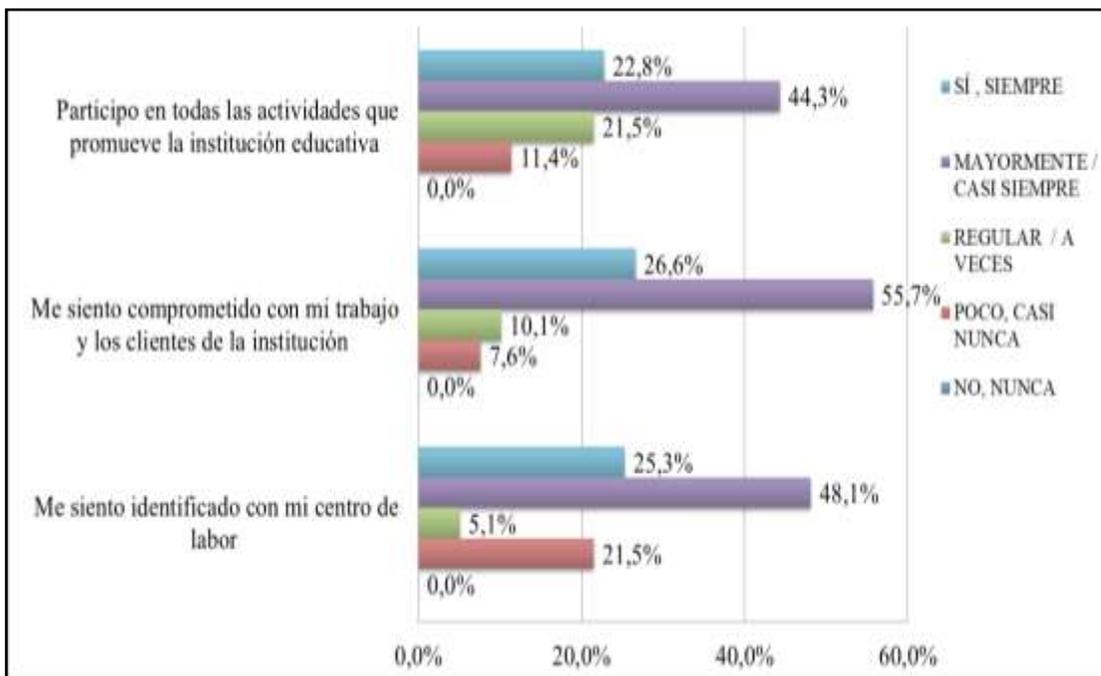


Fuente cuestionario de CO y CL

**Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos por indicadores en base a la tercera dimensión de la variable de comportamiento laboral se observa un resultado de 43% de encuestados indica la si ha logrado las metas que se ha trazado hasta el día de hoy así mismo un 43 % de encuestados indica que si se sienten satisfechos al ejercer su labor docente de igual manera un 43% de encuestados del total de 79 docentes indico que casi siempre se sienten satisfechos al ejercer su labor .adicional a esto un 41.8% de encuestados indica que si se sienten satisfechos con su centro de trabajo y un 51.9% de encuestados indica que actualmente se encuentran satisfechos con el área en la que están .

**Figura 11 : Dimensión 4/ Compromiso laboral**

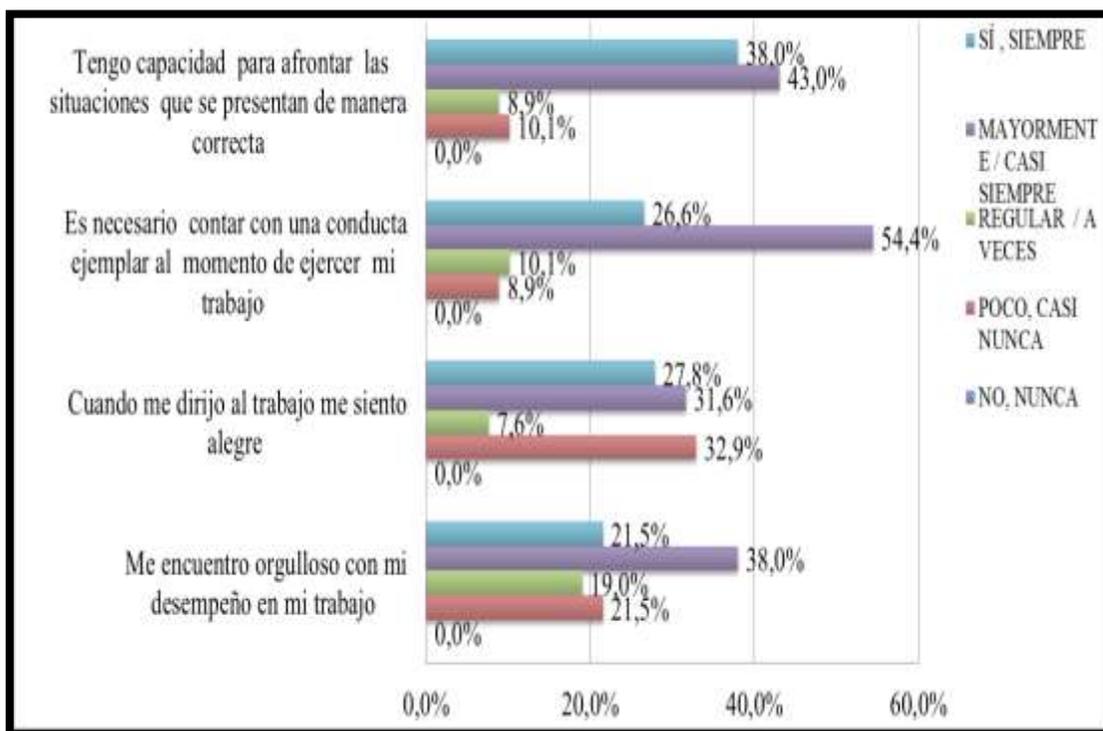


*Fuente cuestionario de CO y CL*

**Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos por indicadores en base a la cuarta dimensión de la variable de comportamiento laboral se observan los siguientes resultados resaltantes : un 44.3% de encuestados indica que casi siempre participa en las actividades que promueve a institución y un 11.4% de encuestados indica que poco o casi nunca participa en os eventos .Un 55,7 % de docentes encuestados indican que casi siempre se sienten comprometidos con su trabajo y los clientes .Un 48.1% de colaboradores indican que se sienten identificados con su centro de labor de igual manera un 21.5% de encuestados indicaron que se sienten poco identificados con su centro de labor .

**Figura 12 : Dimensión 5 / Personalidad del colaborador**

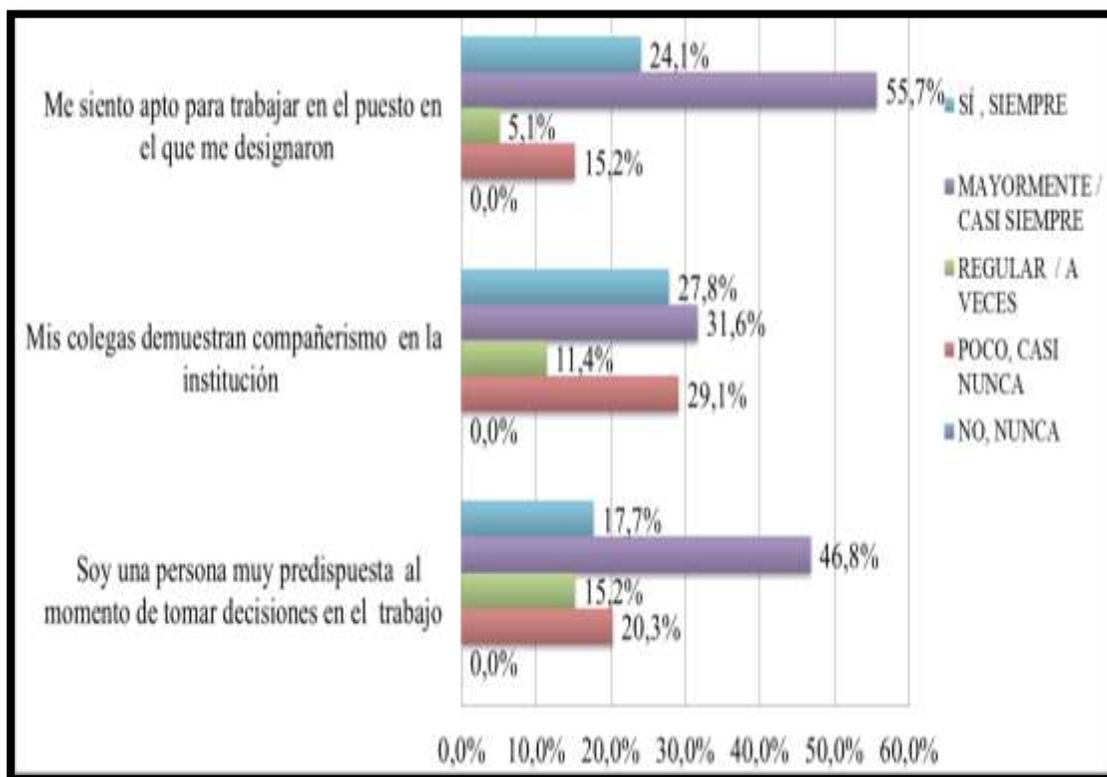


Fuente cuestionario de CO y CL

**Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos por indicadores en base a la quinta dimensión de la variable de comportamiento laboral se observan los siguientes resultados resaltantes : un 43% de encuestados indica que si tienen capacidad para afrontar situaciones adversas , un 54.4% de encuestados indican que casi siempre es necesario contar con una conducta ejemplar al ejercer su labor profesional, un 32.9% de docentes indica que casi nunca se sienten alegres al dirigirse a su trabajo , culminando con los resultados de la cuarta dimensión un 38% de colaboradores indican que casi siempre se encuentran orgullosos con su desempeño laboral .

**Figura 13 : Dimensión 6 / Comportamiento Individual**

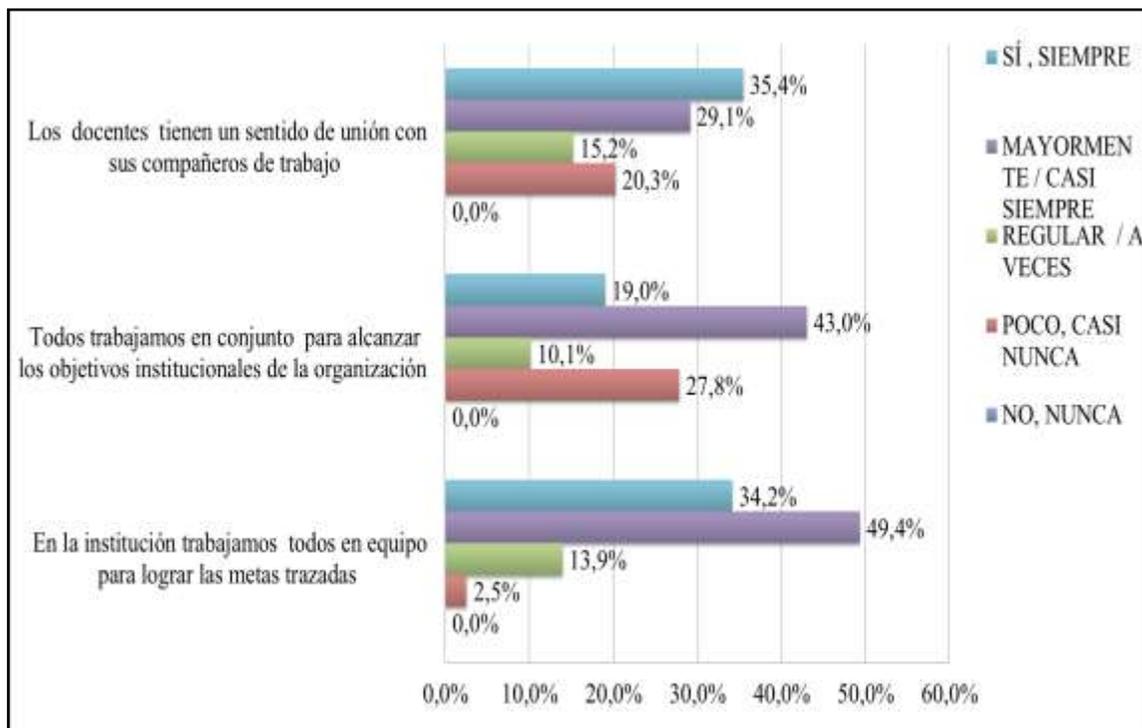


*Fuente cuestionario de CO y CL*

**Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos por indicadores en base a la sexta dimensión de la variable de comportamiento laboral se observan los siguientes resultados resaltantes : un 55.7% de encuestados indicaron que casi siempre se sienten aptos para trabajar en el puesto que le designaron, un 31.6% indico que casi siempre sus colegas demuestran compañerismo dentro de la institución , así mismo un 46.8% de docentes sostuvo que mayormente son personas predispuestas al momento de tomar decisiones en el trabajo de igual manera un 20.3% indico que casi nunca están predispuestas a tomar decisiones en el trabajo .

**Figura 14 : Dimensión 7 / Comportamiento Grupal**



Fuente cuestionario de CO y CL

**Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos por indicadores en base a la séptima dimensión de la variable de comportamiento laboral se observan los siguientes resultados resaltantes : un 35.4% de docentes encuestados indicaron que siempre tienen un sentido de unión con sus compañeros de trabajo seguido de un 29.1% que sostiene que casi siempre existe el sentido de unión , un 43.0% de encuestados indica que casi siempre todos trabajan en conjunto para alcanzar los objetivos, un 49.4% sostiene que mayormente todos los docentes trabajan en equipo para lograr las metas trazadas de la institución .

### 3.1.5 Prueba de normalidad

Se utilizó el test de Kolmogórov-Smirnov para realizar la prueba de normalidad para muestras mayores a 50 unidades, de acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de distribución se determinó que la investigación utiliza estadísticos no paramétricos (Rho de Spearman) los pasos que se desarrollaron para llegar a los resultados fueron los siguientes:

#### Creación de la hipótesis nula e hipótesis alterna

**H0:** NO Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019, (distribución paramétrica)

**H1:** SI Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019, (distribución no paramétrica)

**Prueba estadística:** prueba de normalidad

**Regla de decisión:**

Si el Sig. < 0.05 se rechaza Ho y se acepta H1 (estadístico no paramétrico)

Si el Sig. > 0.05 se rechaza Ho y se acepta H1 (estadístico paramétrico)

**Tabla 10 : Pruebas de normalidad**

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPORTAMIENTO LABORAL EN LA I.E.V.H.T (Agrupada)	,356	79	,000	,635	79	,000
CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA I.E.V.H.T (Agrupada)	,376	79	,000	,629	79	,000
Liderazgo Motivacional (Agrupada)	,350	79	,000	,636	79	,000
Desempeño (Agrupada)	,382	79	,000	,627	79	,000
Satisfacción (Agrupada)	,363	79	,000	,634	79	,000
Compromiso laboral (Agrupada)	,382	79	,000	,627	79	,000
Personalidad del colaborador (Agrupada)	,356	79	,000	,635	79	,000
Comportamiento. individual laboral (Agrupada)	,369	79	,000	,632	79	,000
Comportamiento. grupal laboral (Agrupada)	,402	79	,000	,615	79	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que ninguna de las variables y dimensiones tiene un sig. > Mayor a 0,05 lo cual indica que ninguna de las variables y dimensiones sería normal es decir que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  (estadístico no paramétrico) lo cual indicaría que las variables son estadísticas no paramétricas porque no hay distribución normal.

### 3.3 Análisis Descriptivos de los resultados estadísticos

*Tabla 11 Rango de relación Rho Spearman*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a - 1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
-0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a + 0.50	Correlación negativa media
+0.51 a + 0.75	Correlación negativa considerable
+0.76 a + 0.90	Correlación negativa muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación negativa perfecta

*Fuente: Adaptada de Mondragón (2014) basada en Hernández y Fernández, 1998.*

#### 3.3.1. Comprobación de hipótesis general

Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**H0:** NO Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**H1:** SI Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**Prueba estadística:** coeficiente de correlación de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $p \leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$

**Tabla 12 :Correlación de las variables Cultura organizacional y Comportamiento organizacional**

		Correlación		
			Cultura organizacional	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Fuente: elaboración propia – base de datos

### Interpretación:

De acuerdo a la hipótesis general planteada se procedió a desarrollar el análisis de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes usando el programa SPSS Estadística 25; el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza H0 y se acepta H1 puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza Ho y se acepta H1 respaldando la hipótesis planteada : Existe una relación positiva muy fuerte entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva fuerte al contar con un Coeficiente de 0,826. En el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### 3.3.2 Prueba de hipótesis específicas

Existe relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019

**H0:** NO Existe relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019

**H1:** SI Existe relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019

**Prueba estadística:** coeficiente de correlación de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $p \leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$

**Tabla 13: Correlación Cultura Organizacional y Liderazgo Motivacional**

		Correlación		
			Cultura Organizacional	Liderazgo Motivacional
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Liderazgo Motivacional	Coefficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Fuente: elaboración propia – base de datos

### **Interpretación:**

De acuerdo a la hipótesis específica planteada se procedió a desarrollar el análisis de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes usando el programa SPSS Estadística 25; el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  respaldando la hipótesis planteada : Existe relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva considerable al contar con un Coeficiente de 0,708.

### **Comprobación de hipótesis específica N2**

Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

$H_0$ : NO Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

$H_1$ : SI Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**Prueba estadística:** coeficiente de correlación de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $p \leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$

**Tabla 14 : correlación Cultura organizacional y Desempeño**

		Correlación		
			Cultura Organizacional	Desempeño
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Fuente: elaboración propia – base de datos

### **Interpretación:**

De acuerdo a la hipótesis específica planteada se procedió a desarrollar el análisis de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes usando el programa SPSS Estadística 25; el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  respaldando la hipótesis planteada : Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva considerable al contar con un Coeficiente de 0,64.

### **Comprobación de hipótesis específica N3**

Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019

**H0:** NO Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019

**H1:** SI Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019

**Prueba estadística:** coeficiente de correlación de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $p \leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$

**Tabla 15: correlación Cultura Organizacional y Satisfacción**

		Correlación		
			Cultura organizacional	Satisfacción
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Fuente: elaboración propia – base de datos

### **Interpretación:**

De acuerdo a la hipótesis específica planteada se procedió a desarrollar el análisis de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes usando el programa SPSS Estadística 25; el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  respaldando la hipótesis planteada Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019, y cuenta con una correlación positiva media al contar con un Coeficiente de 0,423.

### **Comprobación de hipótesis específica N4**

Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**H0:** NO Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**H1:** SI Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**Prueba estadística:** coeficiente de correlación de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $p \leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$

**Tabla 16: correlación Cultura Organizacional y Compromiso Laboral**

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Fuente: elaboración propia – base de datos

### Interpretación:

De acuerdo a la hipótesis específica planteada se procedió a desarrollar el análisis de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes usando el programa SPSS Estadística 25; el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  respaldando la hipótesis Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva media al contar con un Coeficiente de 0,704.

### Comprobación de hipótesis específica N5

Existe relación entre la cultura organizacional y la personalidad del colaborador en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**H0:** NO Existe relación entre la cultura organizacional y la personalidad del colaborador en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**H1:** SI Existe relación entre la cultura organizacional y la personalidad del colaborador en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**Prueba estadística:** coeficiente de correlación de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $p \leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$

**Tabla 17: correlación Cultura organizacional y Personalidad del colaborador**

		Correlaciones		
			Cultura organizacional	Personalidad del colaborador
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Personalidad del colaborador	N	79	79
		Coefficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Fuente: elaboración propia – base de datos

### Interpretación:

De acuerdo a la hipótesis específica planteada se procedió a desarrollar el análisis de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes usando el programa SPSS Estadística 25; el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  respaldando la Existe relación entre la cultura organizacional y la personalidad del colaborador en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019, y cuenta con una correlación positiva media al contar con un Coeficiente de 0,726.

### Comprobación de hipótesis específica N6

Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento individual laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**H0:** NO Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento individual laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de La torre, Ate 2019

**H1:** SI Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento individual laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**Prueba estadística:** coeficiente de correlación de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $p \leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$

**Tabla 18: correlación Cultura organizacional y Comportamiento individual laboral**

		Correlaciones		
			Cultura organizacional	Comportamiento individual laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Comportamiento individual laboral	Coefficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Fuente: elaboración propia – base de datos

### Interpretación:

De acuerdo a la hipótesis específica planteada se procedió a desarrollar el análisis de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes usando el programa SPSS Estadística 25; el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  respaldando la Existe relación entre la cultura organizacional y comportamiento individual en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva media al contar con un Coeficiente de 0,725.

### Comprobación de hipótesis específica N7

Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**H0:** NO Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**H1:** SI Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019

**Prueba estadística:** coeficiente de correlación de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $p \leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$

**Tabla 19 : correlación Cultura organizacional y Comportamiento grupal laboral**

Correlaciones				
			Cultura Organizacional	Comportamiento. grupal laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Comportamiento. grupal laboral	Coefficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Fuente: elaboración propia – base de datos

### **Interpretación:**

De acuerdo a la hipótesis específica planteada se procedió a desarrollar el análisis de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes usando el programa SPSS Estadística 25; el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  respaldando la Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva considerable al contar con un Coeficiente de 0,652.

#### **IV. DISCUSIÓN**

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre las variables de Cultura organizacional y comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 permitirán a la autora comparar y realizar las deducciones correspondientes con los antecedentes citados anteriormente en la investigación, en la cual se considerará los resultados más relevantes.

En base a los resultados obtenidos en las variables de Cultura organizacional y comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019, mediante el programa IBM SPSS 25 Estadistic se determina que mientras mayor sea la presencia de la cultura de la organización en el colaborador mayor será el efecto en su comportamiento dentro de la institución la cual muestra que existe una relación alta al contar con un Rho de Sparman de 0.826 siendo una correlación positiva muy fuerte entre las variables ya mencionadas. Hallando eco en con la investigación de Alarcón y Ruiz, (2016) quienes obtuvieron similitud en sus resultados tales como el alfa de Cronbach de 0,90 de fiabilidad y un Rho = 0,824 lo que indica que este una correlación positiva fuerte como en el trabajo de investigación a pesar de contar con entornos diversos. Lo que significó que la cultura organizacional influencia en las relaciones interpersonales de la empresa Alpes de a manera la cultura organizacional está influenciando en el comportamiento de los colaboradores de la institución educativa.

Por tanto, a pesar de ser entornos distintos y diferentes empresas queda demostrado que a mayor nivel de cultura en la organización el comportamiento se afecta si bien los entornos difieren el análisis demuestra que se apoya a la investigación realizada.

Continuando con la investigación y haciendo referencia a los resultados obtenidos vasados en la variable entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 el cual arroja un SIG de 0.00 lo que indica que Si existe relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva considerable al contar con un Coeficiente de 0,708.

Apoyando a este resultado esta Cañarí , (2017) en su investigación Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la institución educativa sagrado corazón de Jesús 6059.Lima -2016 tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los docentes de la institución ya mencionada, conto con 60 docentes de la institución educativa sagrado corazón de Jesús 6059 y un alfa de 0,919 en relación a la variable de comportamiento el cual consta de las siguiente variables : cultura organizacional , comportamiento individual y comportamiento grupal con un alfa de 0,941 con 26 elementos; en relación a la variable de motivación el cual consta de las siguientes dimensiones: liderazgo, estilos de liderazgo, tipos de motivación conto con un Rho de 0,769 lo que indica que existe una relación significativa moderna demostrando que si existe una relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los docentes de la institución educativa sagrado corazón de Jesús.

puesto que al contar con una muestra y entorno similar al de la investigación apoya al resultado obtenido puesto que en ambos resultados tanto como cañarí y la investigación realizada se demuestra que la cultura de la organización guarda una relación con el comportamiento y la motivación con la que cuenta cada persona así mismo en ambas instituciones existe el liderazgo como de acuerdo al comportamiento similitud comprobada en ambas investigaciones.

Adicional a esto Se toma en cuenta la investigación de Villamarin y Quimbita (2014) la cual fue: Análisis e importancia del comportamiento organizacional sustentado en las competencias, habilidades y el nivel administrativo de negocios que tienen las PYMES en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga., el cual conto con un alfa de Cronbach de 0.85 , así mismo entre sus resultados más resaltantes están un 72 % que indican que si se manifiesta el trabajo en equipo así como un 76% indican que si existe compañerismo en el grupo de trabajo en el cual se concluyó que es de suma importancia el comportamiento organizacional y la motivación en las empresas PYMES de la provincia Cotopaxi en el cual ellos no se preocupaban por el mejoramiento de la conducta organizacional.

Como se observan en los resultado en la institución Cotopaxi no se preocupaban por el nivel de motivación el cual se vio reflejado en el resultado de los colaboradores que así lo afirmaron por tanto la investigación realizada sostiene que si es de suma importancia contar con una

buena motivación y liderazgo para un buen trabajo de equipo el cual generaría mayores ganancias y mejora del personal por tanto al ser las empresas de diversos rubros y entornos ambas concuerdan que la motivación es de suma importancia así como el liderazgo y trabajo de equipo dentro de la institución .

Continuando con la investigación y haciendo referencia a los resultados obtenidos vasados en la variable entre la cultura organizacional y la dimensión del desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 los cuales cuentan con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza H0 y se acepta H1 puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza Ho y se acepta H1 respaldando la hipótesis planteada : Existe relación y cuenta con una correlación positiva considerable al contar con un Coeficiente de 0,64.

Se halla similitud en la investigación de Zambrano (2016) realizada sobre Evaluación del desempeño de las variables del comportamiento organizacional a nivel organizacional en la pasteurizadora y comercializadora El Ranchito, del cantón Salcedo ; la investigación realizada conto con un diseño correlacionar no experimental tubo una población de 80 trabajadores se concluyó que es posible realizar la evaluación del desempeño de las variables del comportamiento organizacional a nivel organizacional.

Así como se logró determinar que existe una buena puntuación de clima de 78% a 83%. así como el hecho de conocer que la empresa no brinda oportunidades de crecimiento a sus trabajadores a pesar de contar con un buen clima. Lo que estaría apoyando al objetivo del estudio el cual es determinar la relación del desempeño laboral y la cultura organizacional

De igual manera Figueroa (2015) en su investigación que denomino: Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Utilizo un muestreo no probabilístico al tomarse como muestra a diversas personas en diferentes dependencias y departamentos , se toma como muestra a un grupo de 47 empleados seleccionados de diversos departamentos en rangos de edad de 18 – 33 años , 30 – 49 años y 50 años – en adelante ,el instrumento utilizado para medir la cultura organizacional y el desempeño laboral se usó el método de escala de observación de comportamiento (BOS) se utilizó el coeficiente de correlación Pearson .

El cual concluyo mediante los resultados obtenidos que no existe una relación estadísticamente significativa en la influencia de la cultura organizacional y el desempeño de los la cual estaría contradiciendo al resultado obtenido por la investigación realizada puesto que el desempeño juega un papel muy importante en la organización y se encuentra estrictamente ligada al comportamiento organizacional.

Siguiendo con a investigación basada en la variable de la cultura organizacional y la personalidad del colaborador en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, Ate 2019 cuentan con un SIG de 0.00 lo que indica que se acepta H1 puesto que Su SIG es  $\leq 0.05$  determinando que existe la relación entre ellas y cuenta con una correlación positiva media de  $r = 0,726$ .

Halla Similitud en Segovia (2014) y su investigación la cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de canto rey – san juan de Lurigancho al contar con una muestra de 81 docentes de tres instituciones educativas e instrumento utilizando el cuestionario y obteniendo una confiabilidad en su alfa de Cronbach 0,89 en la variable de cultura organizacional y 0.92 en la variable de gestión institucional de igual manera se utilizó el coeficiente de correlación de rho de Sperman obteniendo como resultado un 0.70 entre el compromiso y la visión , 0,42 el , trabajo en equipo 0.54 ,relaciones intepersonales,0.66 y calidad de vida del trabajador con 0.52 por lo que se concluyó que si existe una relación muy significativa entre la cultura organizacional y la gestión institucional . La cultura organizacional y la personalidad del colaborador fueron evaluadas en un entorno diferente al de la investigación de Segovia contando con una diferencia mínima en los estudios realizados, pero brindando similitud al estudio si bien se evaluó la personalidad del colaborador en una institución educativa la personalidad de los trabajadores es evaluada en diversas instituciones solo varia el entorno y la situación de evaluación

Citando a Feist, y Roberts la personalidad es un patrón de rasgos establecidos y permanentes de características únicas que con tiene un individuo y que contribuyen a las diferencias de un comportamiento a otro. Así como La personalidad de cada individuo es diferente a otro puesto que cuentan con patrones y rasgos distintos, así

como características únicas que hace a un ser único lo cual forma parte esencial del comportamiento de la persona.

Continuando con Fuentes. M (2015) quien en la investigación que realizó la cual fue Burnout y Comportamiento organizacional (estudio realizado en el departamento administrativo de la municipalidad de Totonicapán) Determino que el Burnout afectaba al Comportamiento del personal administrativo el cual fue reflejado en los siguientes resultados al utilizar la prueba psicométrica MBI : Maslach Burnout Inventory (medición de algunas áreas del comportamiento organizacional como emociones, realización personal, del colaborador para detectar el Burnout) elaborándose un cuestionario de preguntas y respuestas cerradas que se tabularon al término del proyecto esto arrojó los siguientes resultados; se observó que del 100% de colaboradores no se sienten agotado así como el 90% afirmo sentirse satisfecho con su trabajo y se demostró un 97% de actitud positiva en la ejecución de su labor.

Tal como se puede observar con Fuentes en el trabajo de investigación se utilizó el instrumento de la encuesta así mismo se recolectaron datos que lograron determinar que el comportamiento, la satisfacción y la personalidad del colaborador se ven afectadas de acuerdo a la cultura de la organización el estrés es parte de la organización si no se lleva una buena cultura en la empresa lo que causaría sería un síndrome de estrés que estaría afectando al personal por tanto fuentes si apoya al trabajo de investigación.

Continuando con el análisis de la variable cultura organizacional y la dimensión de satisfacción de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 se estableció la existencia de la relación ellas al contar con una correlación positiva media por tener un Coeficiente de 0,423 y un SIG de 0.00 TABLA 8

de acuerdo a Barra y Quispe (2017) nos presentó que “la satisfacción laboral del trabajador por el conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables en la que el empleado percibe su trabajo y como esto se manifiesta en determinadas actitudes laborales convirtiéndose en un sentimiento de placer o dolor dependiendo de cómo fue percibido el contexto laboral” como se observan en los resultados la correlación es baja lo que indicaría que el nivel de satisfacción es baja en la institución educativa concordando con barra la

satisfacción en las personas es variante depende de la situación y su estado de ánimo así como el entorno en el que trabaja .

Se halla eco en Madero & Olivas (2016) señalan que el nivel de satisfacción del trabajador se da dependiendo de cómo es tratado en el trabajo así mismo aumentara o disminuirá su nivel de productividad por lo tanto si se trata bien al colaborador y se le apoya el desempeño del trabajador puede incrementar y los empleados ganan lo que generara un aumento de satisfacción dentro de la organización.

Concordando con madero Antunes. (2017) en su investigación , Cultura organizacional y productividad de la empresa procesadora catalina SAC en el distrito Ate Vitarte , 2017 conto con un diseño no experimental de corte transversal el cual su población se conformó de 99 colaboradores en la que se tomó una muestra 79 colaboradores del total de la población con un muestreo no probabilístico y un diseño de carácter correlacionar en el cual se concluyó que si se estableció la relación de la cultura organizacional y la productividad , al contar con un nivel de correlación positiva de 0.987 indicando que el nivel de relación es altamente positiva dentro de la institución aceptando la hipótesis alternativa

Por tanto si un colaborador se encuentra satisfecho se encontrara motivado y se desempeñara d ella mejor manera brindando una productividad más elevada y de calidad tal como se puede observar la variable de cultura organizacional y la dimensión de satisfacción se encuentran distante de tener un nivel productivo como el de Antúnez , se recalca que el entorno es diferente la situación distinta por ende el mismo método o instrumento vasado en las mismas variables no se aplicaría en otra área que no sea la relacionada tratándose de la satisfacción .

Prosiguiendo con el análisis de los resultados obtenidos se cuenta con la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 que opten unir de 0.00 de rechazando la Ho y se aceptando la H1 Existiendo relación entre ambas con una correlación positiva considerable al contar con un Coeficiente de  $R= 0,704$

Atuncar (2018) en su tesis realizada Cultura organizacional y Compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los Olivos – 2018. Cuenta con una similitud baja basada en la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, el

cual se llevó bajo un enfoque cuantitativo y empleando el método correlacionar no experimental su muestra poblacional es de 60 trabajadores, mostro una correlación moderada y significativa  $\rho = 0,581$  y un sig. de 0.01 en el centro de salud Carlos Cueto. Lo que indicaría que si el nivel de la cultura organizacional es alto también lo sería el compromiso a diferencia de las variables que son objeto de estudio.

De acuerdo a los resultados de Antucar el nivel de compromiso organizacional varía dependiendo de la zona y el grupo de estudio a diferencia de un centro de salud existe mayor compromiso en la institución educativa Víctor Raúl Haya de la Torre.

Prosiguiendo con el análisis de los resultados basados en la variable: la cultura organizacional y dimensión comportamiento individual en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 los cuales demostraron que Existe relación ellas al arrojar una correlación positiva considerable con un Coeficiente de 0,725 aceptándose la hipótesis alterna al contar con un SIG de 0.00 TABLA 10

Estos resultados hallan similitud en Bach. (2018) y su investigación Comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de supe pueblo en el año 2016 al tener como dimensiones, el comportamiento grupal, el comportamiento individual y la cultura organizacional hallando correlación con la disciplina laboral que presentan los trabajadores cuenta con un alfa de cronbach de 0,740 lo que determina que el instrumento es fiable de y un rho de Spearman de 0,443 y un sig. De 0,00. Lo que mostraría que tiene una correlación positiva media. A diferencia del estudio realizado en la institución educativa si bien es cierto se cuenta con un apoyo que brinda un respaldo a la instigación también se muestra que las variables cuentan con una naturaleza cambiante dependiendo de dónde se lleve el estudio y el comportamiento de los colaboradores a de evaluados.

Tal como se muestra en el resultado obtenido de la variable cultura y comportamiento grupal en la institución educativa la correlación de rho es de 0,652 es considerable y con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  indicando que Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019. A diferencia de Bach y la dimensión antes estudiada el nivel de correlación bajo

## **V. CONCLUSIÓN**

**Primero.** Al identificar el objetivo general : Describir la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 se concluye que mediante los resultados obtenidos : Existe una relación positiva muy fuerte entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva fuerte al contar con un Coeficiente de 0,826. En el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna lo que indicaría a mayor cultura organizacional mayor el comportamiento por parte de la institución.

**Segundo.** Al identificar el primer objetivo específico Identificar la relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 , el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza H0 y se acepta H1 puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza Ho y se acepta H1 respaldando la hipótesis planteada : Existe relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva considerable al contar con un Coeficiente de 0,708 se concluye que a mayor cultura organizacional mayor será el crecimiento del liderazgo y la motivación en la institución

**Tercera.** Al identificar el segundo objetivo específico , Identificar la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 , el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza H0 y se acepta H1 puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza Ho y se acepta H1 respaldando la hipótesis planteada : Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019y cuenta con una correlación positiva considerable al contar con un Coeficiente de 0,643 se concluye que si se establece una buena cultura dentro d ella organización el desempeño laboral crecerá .

**Cuarta.** Al identificar el tercer objetivo específico Identificar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019, el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza H0 y se acepta H1 puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza Ho y se

acepta H1 respaldando la hipótesis planteada Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva media al contar con un Coeficiente de 0,423 se concluye que la cultura organizacional guarda una relación baja en base a la satisfacción laboral en la institución educativa

**Quinta.** Al identificar el cuarto objetivo específico Identificar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019, el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza H0 y se acepta H1 puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza Ho y se acepta H1 respaldando la hipótesis Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva media al contar con un Coeficiente de 0,704 se concluye que la cultura de la organización influencia en el compromiso del colaborador

**Sexta.** Al identificar el quinto objetivo específico Identificar la relación de la cultura organizacional y la personalidad de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 , el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza H0 y se acepta H1 puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza Ho y se acepta H1 respaldando la Existe relación entre la cultura organizacional y la personalidad del colaborador en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva media al contar con un Coeficiente de 0,726 se concluye que a mayor cultura en la organización mayor será el comportamiento y la personalidad del trabajador en la institución.

**Séptima.** Al identificar el sexto objetivo específico , Identificar la relación de la cultura organizacional y el comportamiento individual laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 , el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza H0 y se acepta H1 puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza Ho y se acepta H1 respaldando la Existe relación entre la cultura organizacional y comportamiento individual en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva media al contar con un Coeficiente de 0,725

se concluye que la cultura organizacional guarda una estrecha relación con el comportamiento individual del colaborador .

**Octava.** Al identificar el séptimo objetivo específico. Identificar la relación de la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019, el resultado obtenido cuenta con un SIG de 0.00 lo que indica que se rechaza H0 y se acepta H1 puesto que Si el SIG es  $\leq 0.05$  se rechaza Ho y se acepta H1 respaldando la Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva considerable al contar con un Coeficiente de 0,652 se concluye que dentro de la institución existe una cultura de compañerismo y trabajo en equipo .

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero** Al existir relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019, se recomienda que se cuente con un proceso constante de evaluación del entorno para la mejora constante de la institución puesto que en los resultados obtenidos se muestra que un 30.4% de colaboradores indica casi nunca se interactúa fluidamente en la institución con los grupos de interés los cuales son docentes, alumnos y padre de familia así mismo al contar con una mayor cultura organizacional también se debe de poner énfasis en el comportamiento figura 3

**Segundo** Al existir relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 se recomienda que se lleve el nivel de liderazgo dentro de la institución tomando en cuenta lo que opinen los docentes puesto que al tener una correlación positiva considerable y un Coeficiente de 0,708 la cultura organizacional ira crecimiento de la mano con el liderazgo y la motivación en la institución por lo tanto se deben de seguir aplicando diversas técnicas de motivación .figura 10

**Tercero** Al Existir una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva considerable y un Coeficiente de 0,643 se recomienda poner mayor énfasis en el desempeño y evaluar constantemente el rendimiento del personal. figura 9. puesto que un porcentaje de 21.5% indica que no se aplican evaluaciones de desempeño.

**cuarto** Al existir relación entre la cultura organizacional y la satisfacción de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 ya que cuenta con una correlación positiva media al contar con un Coeficiente de 0,42 se recomienda que se diálogo con los docentes y con el área directiva para apoyar y aliviar el nivel de satisfacción con el que cuenta el docente en el cual se debe considerar sus inquietudes y sus necesidades así como establecer un nivel de comunicación en el cual el docente pueda expresar lo que siente sin temor a repercusiones

**Quinto** Al existir relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con

una correlación positiva media al contar con un Coeficiente de 0,704 al influenciar la cultura de la organización en el compromiso del colaborador se debe seguir afianzando al colaborador puesto que un grupo aun indica que no se siente identificado con su centro de labor 21.5 %

**Sexta** al contar con una relación entre la cultura organizacional y la personalidad del colaborador en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva media con un Coeficiente de 0,726 se concluye que a mayor cultura en la organización mayor será el comportamiento y la personalidad del trabajador en la institución. Se recomienda trabajar motivando al personal docente puesto que un 32.9% indica que al dirigirse a su centro de labor se dirige poco motivado y feliz. Se recomienda generar un sentido de pertenencia, así como solicitar al colaborador dar opiniones y sugerencias figura 12.

**Séptima** al existir una relación entre la cultura organizacional y comportamiento individual en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva media al contar con un Coeficiente de 0,725 si la cultura organizacional guarda una estrecha relación con el comportamiento individual del colaborador se debe de afianzar en la capacitación de compañerismo para seguir elevando el nivel de compañerismo figura 13.

**Octava** al existir una relación entre la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre, Ate 2019 y cuenta con una correlación positiva considerable al contar con un Coeficiente de 0,652 se dentro de la institución se recomienda trazar un plan para mejorar la relación del comportamiento grupal.

## **REFERENCIAS**

- Ascary, A. Berrún, L. Peña, J y Treviño, F (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones fundamentación* 1°e.d. Mexico: editorial Manual moderno.
- Armijio, E (2015) *Percepción del comportamiento organizacional y condición laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Juan de Salinas. 2015*(tesis para optar al grado de magíster en gestión de servicios de salud) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- . Arbaiza.L. (2014). *Administración y organización un enfoque contemporáneo* 1ed. Buenos Aires: ISBN cengage learning.
- Atuncar, J (2018). *Cultura organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, los olivos – 2018* (tesis de licenciatura en maestría en gestión de servicios de salud). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Antúnez. A (2017) *Cultura organizacional y productividad de la empresa procesadora catalina S.A.C en el distrito Ate Vitarte, (2017.)* (Tesis para el título de licenciada en administración). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Alarcon.M y Ruiz, Y (2016) .La cultura organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de la empresa alpes chichayo S.A.C . titulo para optar al título profesional de licenciada en administración. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4139/Alarcon%20-%20Ruiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barra, T. Quispe, L (2017) *Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de los centros de salud de la ciudad de Puno* 1°e.d .Perú: Wayvar
- Bach,F. (2018) *Comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Supe Pueblo en el*

año 2016 tesis para optar al grado de licenciado en administración ,recuperado de  
:<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1925/TFCE-04-03.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Benavides.J (2014) *Administracion*. 2.e.d.mexico: McGraw-Hill.

Cañarí , (2017) *Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la institución educativa sagrado corazón de Jesús 6059.Lima -2016* Lima, Perú.

D.fishman (2017) *Espejo del líder* 1° Ed Perú: planeta.

Esto, M .Ricse, R. y Media, K. (2017) *Liderazgo y cultura organizacional* Perú: ISBN

Figuroa, L. (2015). *Relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental* (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.

Feist.J, Feist.Gregory.J y Roberts .T (2014) *Teorías de la personalidad*. 2°e.d .Mexico: McGraw- Hill.

Fuentes. M (2015) *Burnout y Comportamiento organizacional (estudio realizado en el departamento administrativo de la municipalidad de Totonicapán)*. (Tesis para optar al grado de licenciatura en psicología industrial). Universidad Rafael Landívar; Quetzaltenango, Guatemala.

Gestión (2017) DELOITTE *tendencias globales de capital humano* recuperado de:<https://gestion.pe/tecnologia/deloitte-52-empresas-peru-buscan-transformacion-digital-logran-137552>

- Guardia, R. (2017) *Comunicación organizacional: gestión de identidad y comunicación* .1° ed., Perú: BNP
- Hernández, R .Fernández, C y Batista .M. (2014) *Metodología de la investigación* 6° ed. México: McGraw- Hill.
- Hebar, D. (2008). *Metodología de la investigación*, Bogotá. Colombia: salón recuperado de:  
<http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Palella, S. Martins, F (2012) *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa* 3° ed. Venezuela: FEDUPEL recuperado de:  
<https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologic3ada-de-la-investigacic3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>
- Monje. (2011). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa guía didáctica*. Colombia: universidad sur colombiana recuperada de:  
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Mercedes Almeida Quezada, & Isidro Fierro Ulloa. (2015). Comportamiento organizacional positivo: las implicaciones del engagement en el entorno laboral. ECA Sinergia, (2), 150. Retrieved from  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.5ef5d80a9c1549f5beb8e5fc5ce30ef8&lang=es&site=eds-live>
- Murillo, W. (2008). La investigación científica. Consultado el 18 de abril de 2008 recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos15/investigacion/investigacioncientifica.shtm>

Piqueras, C.Arola, E. (2014) *Coaching de equipos*. España: ISBN

Pumacayo, I .calla, K. Pumacayo, O. (2017) .*Cultura corporativa clima aboral e imagen de las instituciones educativas públicas de educación secundaria 1ºe.d.* Perú: Depósito legal de la biblioteca nacional del Perú.

Roca .M (2016). *La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)*. (Tesis para el licenciamiento en psicología)Universidad De Belgrano, Buenos Aires.

Roca ,O . (2018) . *Gestión de Compras y rentabilidad en la unidad de negocios de materiales de construcción de la empresa San Jorge Corp. E.I.R.L ,Ate-2018.*(Tesis para la odtencion de licenciamiento en administración ). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

Ruiz, C., & Pinchi, W. (2017). Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope – 2014. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.357CF73D&lang=es&site=eds-live>

Dextras-Gauthier, J., & Marchand, A. (2016). *Organizational culture, work organization conditions and burnout/ Culture organisationnelle, conditions de l'organisation du travail et epuisement professionnel/ Cultura organizacional, condiciones de la organization del trabajo y agotamiento profesional*. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, (1), 156. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgao&AN=edsgcl.448685945&lang=es&site=eds-live>

Da Silva, L. P., Castro, M. A. R., Dos-Santos, M. G., & de Lima Neto, P. J. (2018). Commitment to Work and its Relationship with Organizational Culture Mediated by Satisfaction/Comprometimento no trabalho e sua relacao com a cultura organizacional mediada pela satisfacao/El compromiso en el trabajo y su relacion con la cultura organizacional mediada por la satisfaccion. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios (Brazilian Journal of Business Management)*, (3), 401. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i3.3947>

Robbins, S y Coulter, M (2014) *Administración 12°* Pearson: México Impresores.

Robbins, S. coulter, M (2014) *Administracion.12°e.d.* México: Pearson

Robles, P. Alabart, Y y Rodríguez, T. (2016) “*La Cultura Organizacional y su Influencia en el Comportamiento Innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la Provincia del Guayas*”. Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Robbins .S y Judge. T (2013) *Comportamiento Organizacional 15°* Ed. México pearson.

Sanguinetti, G. (2018). *Coaching de equipos: desarrollando equipos de alto nivel en la empresa*. 1, lima – Perú: jasmming ediciones.

Segovia , R (2014) La cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas de Canto Rey - San Juan de Lurigancho.recuperado de : <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/626/TM%20CE-Ge%20S36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Snell, S . Bohlander, G. (2015) *Administración de recursos humanos.16.* Ed.Mexico: Cenegare Learning editores.

Werther, W. Davis, K y Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos* °  
7 ed. México: McGraw –Hill

Uribe, J. (2015) *Clima y ambiente organizacional: trabajo salud y factores spicosociales*. 1°e.d.mexico: Manual moderna

Tahull, J. Montero, Y. (2015) *Situación de malestar en las escuelas y conflictos entre profesores en España realizado entre el año 2013 y 2014* recuperado de :  
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/40-peruanos-insatisfecho-lugar-56101>

Zambrano, C. (2016). *Evaluación del desempeño (Tesis para lograr la obtención de ingeniero comercial en administración agroindustrial y agropecuaria)* Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. Calceta, Ecuador

Zerp, J. (2016) *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri – Puerto Malabrigo* recuperado de : <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/464>

Serrate-Alfonso, Annia, Portuondo-Velez, Angel Luis, Sanchez-Puigbert, Nidia, & Suarez-Ojeda, Roberto. (2014). *Evaluacion de la cultura organizacional y su incidencia en la efectividad grupal / Evaluation of organizational culture and its impact on the group effectiveness*. *Ingeniería Industrial*, 35(1), 2-12. Recuperado en 20 de abril de 2019, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362014000100002&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362014000100002&lng=es&tlng=en)

Yopan Fajardo, J. L. jlyf2525@hotmail. co. (2018). De la política a la academia: La Cultura Organizacional en la Universidad Autónoma de Guerrero. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 5(2), 1–41. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=127823793&lang=es&site=eds-live>

Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316000024>

Hugo Campos Rocafuerte, Wilmer Espinoza Toalombo, Rosa Aurora Espinoza Toalombo y Magyuri Zambrano Burgos (2016): “*El comportamiento organizacional y su influencia en la calidad y productividad de la organización*”, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* (marzo 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/calidad/2016/03/calidad.html>  
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/CARIBE-2016-03-calidad>

Genesi, M., & Romero, N., & Tinedo, Y. (2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Negotium*, 6 (18), 102-128. Recuperado de : <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=78218453007>

EL EQUIPO. (2018). El sector social agrícola y su futuro: Calidad de vida en el trabajo para el bienestar de su gente. *Productores de Hortalizas*, (9), 34–35. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eih&AN=132367738&lang=es&site=eds-live>

Villamarín ,D. Quimbita , A (2014). Análisis e importancia del comportamiento organizacional sustentado en las competencias, habilidades y el nivel administrativo de negocios que tienen las PYMES en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga. Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Extensión Latacunga. recuperado de : <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/9278>

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de operacionalización de la cultura organizacional**

<b>VARIABLE N°1</b>		
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA I.E VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE</b>		
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS</b>
Composición de la cultura organizacional	- Valores éticos	Me identifico con los valores de la institución donde trabajo
	- diversidad cultural	En la institución educativa se promueve y respeta la diversidad cultural
	- Interacción laboral	En la institución en la que trabajo se interactúa fluidamente entre colegas, dirección , padres de familia y alumnos ( grupos de interés )
	- Visión	Me siento identificado con la visión de la institución educativa
Tipos de cultura organizacional	- Cultura de clan	En la institución en la que trabajo existe una cultura de compañerismo
	- Cultura de misión	En mi lugar de trabajo se sigue la misión establecida por la empresa
	- Cultura Burocrática	En mi centro de labor hay procedimientos que dificultan mi trabajo
Aprendizaje	- Capacitación	Existe una predisposición por el área administrativa para capacitar el personal
	- Aprendizaje	En la institución en la que trabajo se incentiva al aprendizaje continuo de los colaboradores
	- Adaptación	Al momento de mi ingreso , la institución se preocupa por mi adaptación a su cultura laboral
	- Aplicación	Al ingresar , la institución me enseña procedimientos que me servirán en mi trabajo
Clima organizacional	- Calidad de vida. Laboral	La institución vela por generar un buen clima laboral para el trabajador
	- socialización	Hay un buen nivel de socialización entre la administración y docentes
	- Clima laboral	El clima laboral es importante para la institución en la que yo trabajo
Comunicación laboral	- Comunicación asertiva	En mi centro de labor la comunicación es clara entre docentes y dirección académica
	- Medio de comunicación	En la institución en la que trabajo la comunicación y dialogo es constante entre administración , docentes y clientes
	- coordinación	El área directiva genera una buena coordinación entre las actividades laborales de los colaboradores

**Anexo 2 : Matriz de operacionalización del comportamiento organizacional**

<b>VARIABLE N°2</b>		
<b>COMPORTAMIENTO LABORAL EN LA I.E VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE</b>		
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS</b>
Liderazgo Motivacional	- Técnica de motivación	La institución en la que trabajo aplica diversas técnicas de motivación ( charlas ,juegos )
	- Nivel de liderazgo	Existe un liderazgo participativo con el personal por parte del área directiva
	- Reconocimiento	En la institución en la que trabajo reconocen el esfuerzo que brindo en mi desenvolvimiento laboral
	- Incentivos	La institución brinda incentivos a sus trabajadores
Desempeño	- Rendimiento	La institución evalúa constantemente el rendimiento de sus colaboradores
	- Evaluación docente	Existe un sistema de evaluación interna que aplica la institución
	- Estrés	Todos los colaboradores de la institución saben manejar el estrés en situaciones que generan presión
	- Retroalimentación	En la institución me indican los errores que cometo para corregirlos
Satisfacción	- Satisfacción Productiva	Me encuentro satisfecho en el área en la que me desempeño actualmente
	- Satisfacción laboral	Me encuentro satisfecho con mi centro de labor
	- Satisfacción con cliente	Me siento satisfecho al momento de ejercer mi labor con los alumnos
	- Satisfacción personal	Actualmente siento que he logrado todas mis metas trazadas en la vida
Compromiso laboral	- Identidad	Me siento identificado con mi centro de labor
	- Compromiso	Me siento comprometido con mi trabajo y los clientes de la institución
	- participación	Participo en todas las actividades que promueve la institución educativa
Personalidad del colaborador	- Autoestima	Me encuentro orgulloso con mi desempeño en mi trabajo
	- Emociones	Cuando me dirijo al trabajo me siento alegre
	- Conducta	Es necesario contar con una conducta ejemplar al momento de ejercer mi trabajo
	- Resiliente	Tengo capacidad para afrontar las situaciones que se presentan de manera correcta

Comportamiento individual laboral	- Pro actividad	Soy una persona muy predispuesta al momento de tomar decisiones en el trabajo
	- Compañerismo	Mis colegas demuestran compañerismo en la institución
	- Actitud	Me siento apto para trabajar en el puesto en el que me designaron
Comportamiento grupal laboral	- Trabajo en equipo	en la institución trabajamos todos en equipo para lograr las metas trazadas
	- Cumplimiento de objetivos	Todos trabajamos en conjunto para alcanzar los objetivos institucionales de la organización
	- Unión	Los docentes tienen un sentido de unión con sus compañeros de trabajo

**Anexo 3 : Matriz de consistencia**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	Variables e indicadores			
			VARIABLE 1 ° CULTURA ORGANIZACIONAL			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Escala De Medición
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>		Valores éticos	<b>1</b>	Ordinal
- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la institución educativa Víctor Raúl haya de la torre en ate – 2019?	- Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la institución educativa Víctor Raúl haya de la torre en ate 2019	Describir la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes en la institución educativa Víctor Raúl haya de la torre en ate 2019	Composición de la cultura organizacional	diversidad cultural	<b>2</b>	
				Interacción laboral	<b>3</b>	
				Visión	<b>4</b>	
				Cultura de clan	<b>5</b>	
<b>Problema Específico 1</b> :	<b>Hipótesis específica 1</b>	<b>Objetivo Específico 1</b>	Tipos de cultura organizacional	Cultura de misión	<b>6</b>	
				Cultura Burocrática	<b>7</b>	
				Capacitación	<b>8</b>	
- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la institución educativa Víctor Raúl haya de la torre en ate 2019?	- Existe relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la institución educativa Víctor Raúl haya de la torre en ate 2019	Identificar la relación entre la cultura organizacional y el liderazgo motivacional de los docentes en la institución educativa Víctor Raúl haya de la torre en ate 2019	Aprendizaje	Aprendizaje	<b>9</b>	
				Adaptación	<b>10</b>	
				Aplicación	<b>11</b>	
				Calidad de vida. Laboral	<b>12</b>	
<b>Problema Específico 2</b> :	<b>Hipótesis específica 2</b>	<b>Objetivo específico 2</b>	Clima organizacional	socialización	<b>13</b>	
				Clima laboral	<b>14</b>	
				Comunicación laboral	<b>15</b>	
- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la institución	- Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la	Identificar la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la	Comunicación laboral	Comunicación asertiva	<b>15</b>	
				Medio de comunicación	<b>16</b>	

educativa Víctor Raúl institución educativa institución educativa  
haya de la torre ate 2019? Víctor Raúl haya de la Víctor Raúl haya de la  
torre en ate 2019 torre en ate 2019 torre en ate 2019

**Problema Específico 3 Hipótesis específica 3**

- ¿Cuál es la relación Existe relación entre  
entre la cultura la cultura  
organizacional y la organizacional y la  
satisfacción laboral de satisfacción de los  
los docentes en la docentes en la  
institución educativa institución educativa  
Víctor Raúl haya de la Víctor Raúl haya de la  
torreen ate 2019? torre en ate 2019

**Problema Específico 4 Hipótesis específica 4**

- ¿Cuál es la relación Existe relación entre la  
entre la cultura cultura organizacional  
organizacional y el y el compromiso  
compromiso laboral de laboral de los docentes  
los docentes en la en la institución  
institución educativa educativa Víctor Raúl  
Víctor Raúl haya de la haya de la torre en ate  
torre en ate 2019? 2019

**Problema Específico 5 Hipótesis específica 5**

- ¿Cuál es la relación Existe relación entre la  
entre la cultura cultura organizacional  
organizacional y la y la personalidad del  
personalidad del colaborador en los  
colaborador en los docentesde la  
docentes de la institución institución educativa  
educativa Víctor Raúl Víctor Raúl haya de la  
haya de la torre en ate torre en ate 2018  
2019? 2019

**Hipótesis específica**

**Problema Específico 6**

- ¿Cuál es la relación  
entre la cultura  
organizacional y el

**Objetivo específico 3**

Identificar la relación  
entre la cultura  
organizacional y la  
satisfacción laboral de  
los docentes en la  
institución educativa  
Víctor Raúl haya de la  
torre en ate 2019

**Objetivo específico 4**

Identificar la relación  
entre la cultura  
organizacional y el  
compromiso laboral de  
los docentes en la  
institución educativa  
Víctor Raúl haya de la  
torre en ate 2019

**Objetivo específico 5**

Identificar la relación  
de la cultura  
organizacional y la  
personalidad del  
colaborador en los  
docentes de la  
institución educativa  
Víctor Raúl haya de la  
torre en ate 2019

**Objetivo específico 6**

Identificar la relación  
de la cultura

coordinación 17

VARIABLE 2 ° COMPORTAMIENTO LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Escala De Medición
Liderazgo Motivacional	Técnica de motivación	18	Ordinal
	Nivel de Liderazgo	19	
	Reconocimiento	20	
	Incentivos	21	
Desempeño laboral	Rendimiento	22	
	Evaluación docente	23	
	Estrés	24	
	Retroalimentación	25	
Satisfacción	Satisfacción Productiva	26	
	Satisfacción laboral	27	
	Satisfacción con cliente	28	
	Satisfacción personal	29	
Compromiso laboral	Identidad	30	
	Compromiso participación	31	
Personalidad del colaborador	Autoestima	33	
	Emociones	34	
	Conducta	35	

comportamiento individual laboral en la institución educativa Víctor Raúl Haya de la Torre en ate 2019?

**Problema Específico 7**

- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la institución educativa Víctor Raúl Haya de la Torre en ate 2019?

**Hipótesis específica 7**

- Existe relación entre la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la institución educativa Víctor Raúl Haya de la Torre en ate 2019

**Objetivo específico 7**

Identificar la relación de la cultura organizacional y el comportamiento grupal laboral de los docentes en la institución educativa Víctor Raúl Haya de la Torre en ate 2019

Comportamiento individual laboral	Resiliente	36
	Pro actividad	37
	Compañerismo	38
	Actitud	39
Comportamiento grupal laboral	Trabajo en equipo	40
	Cumplimiento de objetivos	41
	Unión	42

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p><b>Diseño No Experimental – De Corte Transversal</b></p> <p><b>Tipo De Investigación : Básica De Nivel Correlacional</b></p> <p>Mide el nivel de correlación de la interacción de las variables en el cual se recolectaran datos e información en un tiempo único y determinado mediante diversas técnicas observando y no manipulando las variables siendo estas la cultura organizacional y el comportamiento laboral. Lleva un enfoque cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> La población consta de 79 docentes que laboran en La Institución Víctor Raúl Haya De La Torre - Ate el cual serán parte de nuestra muestra total.</p> <p><b>Unidad de análisis:</b> son las personas del objetivo de estudio (los docentes)</p> <p><b>Muestra:</b> Conformado por los 79 docentes de la I.E Víctor Raúl Haya de la Torre en Ate; se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia de tipo censal al realizarse a todos los docentes de la institución.</p>	<p><b>V 1° Cultura Organizacional</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>instrumentos:</b> Cuestionario Programa SPSS Estadistic 25 Programa Microsoft Excel 2010</p>	<p><b>V 2° Comportamiento laboral</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>instrumentos:</b> Cuestionario Programa SPSS Estadistic 25 Programa Microsoft Excel 2010</p>

**Anexo 4 : Cuestionario**

**La Cultura organizacional y Comportamiento laboral en la Institución Educativa  
Víctor Raúl Haya de la Torre en el Distrito de Ate , Año 2019**

Buenos Días / Tardes Por medio del presente documento se tiene planteado definir e identificar como se encuentra el personal dentro de la institución, así como corroborar si existe o no una relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral de los docentes de la institución educativa . La presente encuesta a ser llenada por el personal será confidencial y anónima por lo cual se le agradece que responda con total sinceridad y transparencia por los fines ya mencionados anteriormente.

POR FAVOR RESPONDA SEGUN SU PERCEPCION Y SITUACION DE TRABAJO EN LA INSTITUCION PUESTO QUE ES UN CUESTIONARIO ANONIMO PUEDE RESPONDER CON TOTAL SEGURIDAD.

<b>GÉNERO</b>	<b>LUGAR DONDE VIVE</b>	<b>EDAD</b>
Masculino <b>1</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>Indique la edad de su ultimo cumpleaños</b>
Femenino <b>2</b>		
<b>SECTOR</b>	<b>DISTRITO:</b>	

Rellenar la información requerida y marcar en la casilla correspondiente según corresponda su respuesta

**LEYENDA**

NO, NUNCA	POCO, CASI NUNCA	REGULAR / A VECES	MAYORMENTE / CASI SIEMPRE	SÍ, SIEMPRE
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>PREGUNTAS</b>						
<b>N°</b>	<b>COMPOSICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>NO, NUNCA</b>	<b>POCO, CASI NUNCA</b>	<b>REGULAR / A VECES</b>	<b>MAYORM ENTE / CASI SIEMPRE</b>	<b>SÍ, SIEMPRE</b>
1	Me identifico con los valores de la institución donde trabajo	1	2	3	4	5
2	En la institución educativa se promueve y respeta la diversidad cultural	1	2	3	4	5
3	En la institución en la que trabajo se interactúa fluidamente entre colegas, dirección, padres de familia y alumnos (grupos de interés)	1	2	3	4	5
4	Me siento identificado con la visión de la institución educativa	1	2	3	4	5
<b>TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
		<b>NO, NUNCA</b>	<b>POCO, CASI NUNCA</b>	<b>REGULAR / A VECES</b>	<b>MAYORM ENTE / CASI SIEMPRE</b>	<b>SÍ, SIEMPRE</b>
5	En la institución en la que trabajo existe una cultura de compañerismo	1	2	3	4	5
6	En mi lugar de trabajo se sigue la misión establecida por la empresa	1	2	3	4	5
7	En mi centro de labor hay procedimientos que dificultan mi trabajo	1	2	3	4	5
<b>APRENDIZAJE</b>						
		<b>NO, NUNCA</b>	<b>POCO, CASI NUNCA</b>	<b>REGULAR / A VECES</b>	<b>MAYORM ENTE / CASI SIEMPRE</b>	<b>SÍ, SIEMPRE</b>
8	Existe una predisposición por el área administrativa para capacitar al personal	1	2	3	4	5
9	En la institución en la que trabajo se incentiva al aprendizaje continuo de los colaboradores	1	2	3	4	5
10	Al momento de mi ingreso, la institución se preocupa por mi adaptación a su cultura laboral	1	2	3	4	5
11	Al ingresar, la institución me enseña procedimientos que me servirán en mi trabajo	1	2	3	4	5
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
		<b>NO, NUNCA</b>	<b>POCO, CASI NUNCA</b>	<b>REGULAR / A VECES</b>	<b>MAYORM ENTE / CASI SIEMPRE</b>	<b>SÍ, SIEMPRE</b>
12	La institución vela por generar un buen clima laboral para el trabajador	1	2	3	4	5
13	Hay un buen nivel de socialización entre la administración y docentes	1	2	3	4	5

<b>14</b>	El clima laboral es importante para la institución en la que yo trabajo	1	2	3	4	5
<b>COMUNICACIÓN LABORAL</b>		<b>NO, NUNCA</b>	<b>POCO, CASI NUNCA</b>	<b>REGULAR / A VECES</b>	<b>MAYORM ENTE / CASI SIEMPRE</b>	<b>SÍ, SIEMPRE</b>
<b>15</b>	En mi centro de labor la comunicación es clara entre docentes y dirección académica	1	2	3	4	5
<b>16</b>	En la institución en la que trabajo la comunicación y dialogo es constante entre administración , docentes y clientes	1	2	3	4	5
<b>17</b>	El área directiva genera una buena coordinación entre las actividades laborales de los colaboradores	1	2	3	4	5

COMPORTAMIENTO LABORAL EN LA I.E VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE						
N°	PREGUNTAS					
<b>LIDERAZGO MOTIVACIONAL</b>						
		<b>NO, NUNCA</b>	<b>POCO, CASI NUNCA</b>	<b>REGULAR / A VECES</b>	<b>MAYOR MENTE / CASI SIEMPRE</b>	<b>SÍ, SIEMPRE</b>
1	La institución en la que trabajo aplica diversas técnicas de motivación ( charlas ,juegos )	1	2	3	4	5
2	Existe un liderazgo participativo con el personal por parte del área directiva	1	2	3	4	5
3	En la institución en la que trabajo reconocen el esfuerzo que brindo en mi desenvolvimiento laboral	1	2	3	4	5
4	La institución brinda incentivos a sus trabajadores	1	2	3	4	5
<b>DESEMPEÑO</b>						
		<b>NO, NUNCA</b>	<b>POCO, CASI NUNCA</b>	<b>REGULAR / A VECES</b>	<b>MAYOR MENTE / CASI SIEMPRE</b>	<b>SÍ, SIEMPRE</b>
5	La institución evalúa constantemente el rendimiento de sus colaboradores	1	2	3	4	5
6	Existe un sistema de evaluación interna que aplica la institución	1	2	3	4	5
7	Todos los colaboradores de la institución saben manejar el estrés en situaciones que generan presión	1	2	3	4	5
8	En la institución me indican los errores que cometo para corregirlos	1	2	3	4	5
<b>SATISFACCIÓN</b>						
		<b>NO, NUNCA</b>	<b>POCO, CASI NUNCA</b>	<b>REGULAR / A VECES</b>	<b>MAYOR MENTE / CASI SIEMPRE</b>	<b>SÍ, SIEMPRE</b>
9	Me encuentro satisfecho en el área en la que me desempeño actualmente	1	2	3	4	5
10	Me encuentro satisfecho con mi centro de labor	1	2	3	4	5
11	Me siento satisfecho al momento de ejercer mi labor con los alumnos	1	2	3	4	5
12	Actualmente siento que he logrado todas mis metas trazadas en la vida	1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO LABORAL</b>						
		<b>NO, NUNCA</b>	<b>POCO, CASI NUNCA</b>	<b>REGULAR / A VECES</b>	<b>MAYOR MENTE / CASI SIEMPRE</b>	<b>SÍ, SIEMPRE</b>

		<b>CASI SIEMPRE</b>				
<b>13</b>	Me siento identificado con mi centro de labor	1	2	3	4	5
<b>14</b>	Me siento comprometido con mi trabajo y los clientes de la institución	1	2	3	4	5
<b>15</b>	Participo en todas las actividades que promueve la institución educativa	1	2	3	4	5
<b>PERSONALIDAD DEL COLABORADOR</b>		<b>NO, NUNCA</b>	<b>POCO, CASI NUNCA</b>	<b>REGULAR / A VECES</b>	<b>MAYOR MENTE / CASI SIEMPRE</b>	<b>SÍ, SIEMPRE</b>
<b>16</b>	Me encuentro orgulloso con mi desempeño en mi trabajo	1	2	3	4	5
<b>17</b>	Cuando me dirijo al trabajo me siento alegre	1	2	3	4	5
<b>18</b>	Es necesario contar con una conducta ejemplar al momento de ejercer mi trabajo	1	2	3	4	5
<b>19</b>	Tengo capacidad para afrontar las situaciones que se presentan de manera correcta	1	2	3	4	5
<b>COMPORTAMIENTO. INDIVIDUAL LABORAL</b>		<b>NO, NUNCA</b>	<b>POCO, CASI NUNCA</b>	<b>REGULAR / A VECES</b>	<b>MAYOR MENTE / CASI SIEMPRE</b>	<b>SÍ, SIEMPRE</b>
<b>20</b>	Soy una persona muy predispuesta al momento de tomar decisiones en el trabajo	1	2	3	4	5
<b>21</b>	Mis colegas demuestran compañerismo en la institución	1	2	3	4	5
<b>22</b>	Me siento apto para trabajar en el puesto en el que me designaron	1	2	3	4	5
<b>COMPORTAMIENTO. GRUPAL LABORAL</b>		<b>NO, NUNCA</b>	<b>POCO, CASI NUNCA</b>	<b>REGULAR / A VECES</b>	<b>MAYOR MENTE / CASI SIEMPRE</b>	<b>SÍ, SIEMPRE</b>
<b>23</b>	En la institución trabajamos todos en equipo para lograr las metas trazadas	1	2	3	4	5
<b>24</b>	Todos trabajamos en conjunto para alcanzar los objetivos institucionales de la organización	1	2	3	4	5
<b>25</b>	Los docentes tienen un sentido de unión con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5

**Anexo 5 : TABLA DE VALIACION DE JUICIO DE EXPERTOS VARIABLES DE CULTURA ORGANIZAIONAL Y COMPORTAMIENTO LABORAL**

<b>TABLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS : VARIABLE 1 CULTURA ORGANIOZACIONAL</b>				
<b>CRITERIOS</b>	<b>EXPT.01</b>	<b>EXPT.02</b>	<b>EXPT.03</b>	<b>TOTAL</b>
<b>CLARIDAD</b>	90%	85%	81%	256%
<b>OBJETIVIDAD</b>	90%	85%	81%	256%
<b>PERTINENCIA</b>	90%	85%	81%	256%
<b>ACTUALIDAD</b>	90%	85%	81%	256%
<b>ORGANIZACIÓN</b>	90%	85%	81%	256%
<b>SUFICIENCIA</b>	90%	85%	81%	256%
<b>INTENCIONALIDAD</b>	90%	85%	81%	256%
<b>CONSISTENCIA</b>	90%	85%	81%	256%
<b>COHERENCIA</b>	90%	85%	81%	256%
<b>METODOLOGÍA</b>	90%	85%	81%	256%
<b>TOTAL</b>				2560%
				85%

<b>TABLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS: VARIABLE 2 COMPORTAMIENTO LABORAL</b>				
<b>CRITERIOS</b>	<b>EXPT.01</b>	<b>EXPT.02</b>	<b>EXPT.03</b>	<b>TOTAL</b>
<b>CLARIDAD</b>	90%	85%	81%	256%
<b>OBJETIVIDAD</b>	90%	85%	81%	256%
<b>PERTINENCIA</b>	90%	85%	81%	256%
<b>ACTUALIDAD</b>	90%	85%	81%	256%
<b>ORGANIZACIÓN</b>	90%	85%	81%	256%
<b>SUFICIENCIA</b>	90%	85%	81%	256%
<b>INTENCIONALIDAD</b>	90%	85%	81%	256%
<b>CONSISTENCIA</b>	90%	85%	81%	256%
<b>COHERENCIA</b>	90%	85%	81%	256%
<b>METODOLOGÍA</b>	90%	85%	81%	256%
<b>TOTAL</b>				2560%
				85%

Anexo 6 : Tabla de Excel / recolección de datos

DATOS ADICIONALES				CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE																		TOTAL				
N°	GENERO	EDAD	EDAD. Agrupada	item1	item2	item3	item4	D.CO.C	item5	item6	item7	TIPOS.C	item8	item9	item10	item11	APRENDIZAJE	item12	item13	item14	CLIMA.OR	item15	item16	item17	COMUNICACION.L	CULTURA ORGANIZACIONAL
1	F	25	DE 18 A 28	5	5	4	5	19	3	4	3	10	4	5	4	5	18	4	3	4	11	3	4	5	12	70
2	F	30	DE 29 A 37	3	4	5	4	16	3	4	5	12	4	5	4	3	16	4	5	4	13	5	4	5	14	71
3	F	40	DE 38 A 48	4	5	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	77
4	M	27	DE 18 A 28	3	3	3	5	14	4	3	4	11	3	4	3	4	14	3	4	4	11	3	4	3	10	60
5	M	25	DE 18 A 28	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	3	4	5	12	4	3	4	11	72
6	F	35	DE 29 A 37	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	77
7	M	26	DE 18 A 28	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	13	76
8	F	43	DE 38 A 48	3	4	3	4	14	3	4	5	12	4	3	4	5	16	4	3	4	11	5	4	3	12	65
9	F	36	DE 29 A 37	4	3	3	2	12	3	4	5	12	5	5	5	5	20	4	4	5	13	3	3	3	9	66
10	M	47	DE 38 A 48	4	5	4	4	17	3	4	3	10	3	3	3	3	12	3	4	4	11	4	3	3	10	60
11	M	33	DE 29 A 37	3	5	3	3	14	4	3	3	10	4	5	5	5	19	5	4	5	14	4	4	4	12	69
12	M	34	DE 29 A 37	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	77
13	F	29	DE 29 A 37	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	77
14	F	40	DE 38 A 48	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	4	5	13	4	5	4	13	76
15	M	48	DE 38 A 48	3	3	3	4	13	2	4	3	9	3	2	3	3	11	5	2	4	11	2	2	2	6	50
16	F	24	DE 18 A 28	4	5	4	5	18	5	4	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	13	76

17	M	50	DE 49 A 60	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	13	76
18	F	33	DE 29 A 37	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	13	76
19	M	28	DE 18 A 28	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	5	5	19	4	5	4	13	5	4	5	14	78
20	F	31	DE 29 A 37	4	5	4	5	18	4	4	5	13	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	76
21	M	24	DE 18 A 28	4	5	4	5	18	4	5	3	12	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	75
22	M	30	DE 29 A 37	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	77
23	M	44	DE 38 A 48	4	5	4	5	18	4	3	4	11	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	13	74
24	F	43	DE 38 A 48	3	3	2	4	12	4	4	4	12	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	13	69
25	F	46	DE 38 A 48	4	4	4	5	17	4	3	4	11	5	4	5	4	18	3	4	5	12	4	4	3	11	69
26	F	41	DE 38 A 48	3	5	4	4	16	3	4	2	9	4	4	5	2	15	5	2	4	11	2	2	2	6	57
27	M	42	DE 38 A 48	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	13	76
28	M	28	DE 18 A 28	3	2	1	4	10	4	4	3	11	2	4	4	3	13	4	4	4	12	4	4	4	12	58
29	F	27	DE 18 A 28	3	4	3	4	14	5	4	5	14	4	5	4	3	16	4	5	4	13	3	4	5	12	69
30	F	36	DE 29 A 37	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	3	4	16	5	4	3	12	4	5	4	13	72
31	M	40	DE 38 A 48	3	2	3	4	12	3	3	3	9	4	3	3	3	13	4	4	4	12	4	3	3	10	56
32	M	38	DE 38 A 48	3	4	5	4	16	3	3	3	9	4	3	3	3	13	4	4	4	12	4	3	3	10	60
33	F	41	DE 38 A 48	3	4	3	4	14	3	3	3	9	4	3	3	3	13	3	4	3	10	4	3	3	10	56
34	M	25	DE 18 A 28	2	4	5	4	15	3	3	3	9	4	3	3	3	13	4	4	4	12	4	3	3	10	59
35	F	25	DE 18 A 28	2	2	4	4	12	2	2	2	6	3	4	2	2	11	3	3	4	10	2	2	2	6	45
36	M	26	DE 18 A 28	4	2	2	4	12	2	2	2	6	4	4	4	4	16	4	3	1	8	4	4	4	12	54
37	F	33	DE 29 A 37	3	3	2	4	12	4	4	2	10	2	4	4	3	13	4	4	4	12	4	4	4	12	59
38	M	30	DE 29 A 37	3	4	2	4	13	2	4	4	10	3	4	4	2	13	5	4	4	13	2	4	2	8	57
39	F	48	DE 38 A 48	3	5	4	4	16	3	4	2	9	4	4	5	2	15	5	2	4	11	2	2	2	6	57
40	F	50	DE 49 A 60	3	4	3	4	14	3	4	5	12	5	5	5	5	20	4	4	4	12	5	4	5	14	72
41	F	33	DE 29 A 37	3	2	1	4	10	4	4	3	11	2	4	4	3	13	4	4	4	12	4	4	4	12	58
42	F	31	DE 29 A 37	3	4	3	4	14	3	4	3	10	5	4	5	4	18	4	5	4	13	5	4	5	14	69

43	F	28	DE 18 A 28	3	4	3	4	14	4	5	4	13	4	5	4	4	17	5	4	3	12	4	5	4	13	69
44	F	40	DE 38 A 48	3	2	3	4	12	3	3	3	9	4	3	3	3	13	4	4	4	12	4	3	3	10	56
45	F	33	DE 29 A 37	3	4	5	4	16	3	3	3	9	4	3	3	3	13	4	4	4	12	4	3	3	10	60
46	M	32	DE 29 A 37	3	4	3	4	14	3	3	3	9	4	3	3	3	13	3	4	3	10	4	3	3	10	56
47	M	26	DE 18 A 28	3	5	3	3	14	3	3	4	10	5	5	5	4	19	3	4	3	10	3	4	5	12	65
48	M	40	DE 38 A 48	3	4	3	3	13	4	5	4	13	4	3	4	3	14	4	3	3	10	5	4	3	12	62
49	F	50	DE 49 A 60	2	4	3	3	12	3	2	3	8	3	3	4	4	14	4	3	2	9	3	3	3	9	52
50	F	52	DE 49 A 60	2	3	3	3	11	3	3	3	9	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	12	59
51	M	53	DE 49 A 60	4	3	3	3	13	3	3	3	9	5	4	4	4	17	4	4	3	11	4	4	4	12	62
52	F	43	DE 38 A 48	4	3	2	3	12	3	3	3	9	2	1	3	3	9	3	2	4	9	4	4	3	11	50
53	M	32	DE 29 A 37	5	3	2	3	13	3	3	3	9	2	1	3	3	9	3	2	4	9	4	4	3	11	51
54	F	27	DE 18 A 28	5	3	4	2	14	3	4	4	11	3	5	4	1	13	5	2	2	9	4	5	4	13	60
55	F	25	DE 18 A 28	1	2	2	4	9	4	4	4	12	5	4	3	3	15	4	4	3	11	3	3	4	10	57
56	F	35	DE 29 A 37	5	3	3	2	13	4	5	5	14	5	5	4	4	18	3	3	3	9	3	4	4	11	65
57	F	26	DE 18 A 28	2	3	3	2	10	4	5	5	14	5	5	4	4	18	3	3	3	9	3	4	4	11	62
58	M	43	DE 38 A 48	3	3	2	2	10	2	1	5	8	3	3	2	3	11	4	4	3	11	4	4	4	12	52
59	F	36	DE 29 A 37	4	2	2	2	10	4	4	4	12	2	2	4	2	10	4	4	4	12	2	2	2	6	50
60	F	29	DE 29 A 37	4	2	2	2	10	4	4	4	12	2	2	4	2	10	4	4	4	12	2	2	2	6	50
61	F	32	DE 29 A 37	4	2	2	2	10	4	4	4	12	2	2	3	2	9	4	4	4	12	2	2	2	6	49
62	F	26	DE 18 A 28	1	2	2	2	7	3	4	3	10	3	2	3	4	12	3	4	5	12	4	4	5	13	54
63	M	40	DE 38 A 48	4	2	2	2	10	4	4	4	12	2	2	4	2	10	4	4	4	12	2	2	2	6	50
64	F	50	DE 49 A 60	3	4	4	4	15	4	4	5	13	5	4	3	3	15	4	5	4	13	3	4	3	10	66
65	F	52	DE 49 A 60	3	2	2	4	11	2	3	3	8	3	4	4	2	13	3	3	5	11	2	2	2	6	49
66	M	27	DE 18 A 28	2	2	3	4	11	2	2	4	8	3	2	3	2	10	2	5	3	10	2	5	2	9	48
67	F	25	DE 18 A 28	3	3	2	2	10	2	5	5	12	4	3	2	3	12	4	4	3	11	4	4	4	12	57
68	M	35	DE 29 A 37	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	5	5	15	5	5	4	14	78

69	F	26	DE 18 A 28	4	2	2	2	10	4	4	4	12	2	4	4	2	12	4	4	4	12	2	4	2	8	54
70	F	35	DE 29 A 37	3	3	2	2	10	2	1	5	8	3	3	2	3	11	4	4	3	11	4	5	4	13	53
71	M	37	DE 29 A 37	4	2	2	2	10	4	4	4	12	2	2	4	2	10	4	4	4	12	2	4	2	8	52
72	F	32	DE 29 A 37	4	2	2	2	10	4	4	4	12	4	2	4	2	12	4	4	4	12	2	5	2	9	55
73	M	26	DE 18 A 28	4	2	2	2	10	4	4	4	12	2	2	3	2	9	4	4	4	12	4	5	2	11	54
74	F	40	DE 38 A 48	4	2	2	2	10	4	4	4	12	2	2	4	2	10	4	4	4	12	2	2	2	6	50
75	M	50	DE 49 A 60	4	2	2	2	10	4	4	4	12	4	2	4	2	12	4	4	4	12	2	2	2	6	52
76	F	52	DE 38 A 48	4	2	2	2	10	4	4	4	12	2	2	4	2	10	4	4	4	12	2	2	2	6	50
77	F	53	DE 49 A 60	4	4	5	4	17	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	76
78	M	36	DE 29 A 37	2	5	2	2	11	3	3	4	10	4	4	4	5	17	5	5	4	14	2	2	2	6	58
79	F	40	DE 38 A 48	2	4	5	5	16	5	5	4	14	5	4	2	5	16	5	5	5	15	5	3	5	13	74

PREGUNTAS VARIABLE N 2																																
COMPORTAMIENTO LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA VICTOR RAUL HAYA DE A TORRE																											TOTAL					
item18	item19	item20	item21	LIDERAZGO.M	item22	item23	item24	item25	DESEMPEÑO	item26	item27	item28	item29	SATISFACCION	item30	item31	item32	COMPROMISO	item33	item34	item35	item36	PERSONALIDAD.C	item37	item38	item39	COMPOR TAMIEN TO.I	item40	item41	item42	COMPOR TAMIEN TO.	COMPOR TAMIEN TO. L
4	3	4	5	16	4	5	4	3	16	4	5	4	3	16	4	5	4	13	3	4	5	4	16	3	4	5	12	4	3	3	10	99
4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	13	112
4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	13	112
4	3	4	3	14	4	3	4	5	16	4	3	4	5	16	4	3	4	11	4	3	4	5	16	4	3	4	11	3	4	3	10	94

5	4	3	5	17	5	4	3	3	15	4	5	4	4	17	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	4	13	107
4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	4	17	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	5	14	4	5	4	13	112
5	4	5	4	18	5	4	3	4	16	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	4	4	5	13	110
4	5	4	3	16	4	5	4	4	17	4	4	5	3	16	3	5	3	11	5	3	5	3	16	4	5	4	13	3	2	2	7	96
3	3	4	4	14	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	5	4	14	5	4	4	5	18	5	4	5	14	4	4	5	13	111
3	3	3	3	12	5	5	4	3	17	4	5	5	4	18	5	5	3	13	3	5	3	3	14	3	4	3	10	4	4	5	13	97
4	3	4	5	16	5	4	5	3	17	5	5	5	3	18	5	4	4	13	4	4	3	4	15	4	4	2	10	3	4	5	12	101
4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	113
4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	14	5	4	5	14	113
5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	2	11	5	4	5	14	111
4	3	4	5	16	4	5	4	2	15	2	4	5	4	15	2	4	2	8	4	2	4	4	14	4	2	2	8	4	2	4	10	86
5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	113
5	4	5	5	19	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	5	4	18	5	4	5	14	4	4	5	13	114
5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	4	13	5	4	5	14	112
4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	13	112
4	3	4	4	15	4	5	5	4	18	4	3	4	5	16	4	3	4	11	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	105
4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	13	112
4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	113
5	4	5	5	19	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	5	4	3	12	5	4	4	4	17	4	4	2	10	5	5	4	14	109
5	4	5	3	17	4	5	4	3	16	4	5	4	4	17	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	4	5	4	13	108
4	5	5	3	17	4	5	4	5	18	4	5	4	4	17	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	3	4	12	3	4	5	12	107
2	3	4	4	13	4	2	1	2	9	2	4	4	3	13	4	5	3	12	4	5	4	3	16	4	3	5	12	3	4	5	12	87
5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	113
4	4	2	4	14	4	4	4	4	16	4	4	5	2	15	2	4	4	10	3	5	4	4	16	4	5	4	13	5	5	3	13	97
4	3	4	5	16	4	4	3	4	15	5	4	4	5	18	4	5	4	13	5	4	4	4	17	4	5	4	13	5	4	5	14	106
3	4	5	4	16	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	4	17	5	4	5	14	3	5	4	12	108

3	4	3	5	15	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	4	12	3	4	5	5	17	3	4	4	11	5	4	5	14	107
3	4	4	4	15	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	4	12	3	4	5	5	17	3	4	4	11	5	4	5	14	107
3	4	2	5	14	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	4	12	2	2	4	5	13	2	2	5	9	5	5	3	13	99
3	4	4	4	15	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	4	12	3	4	5	5	17	3	4	4	11	5	4	5	14	107
2	3	4	5	14	4	3	3	2	12	2	3	4	5	14	2	4	3	9	4	2	4	4	14	4	2	2	8	4	2	2	8	79
2	4	4	4	14	3	3	3	4	13	4	3	4	5	16	2	4	5	11	4	5	4	5	18	4	5	4	13	4	4	4	12	97
4	4	4	5	17	4	2	1	2	9	4	4	4	2	14	2	4	3	9	5	2	4	4	15	4	2	4	10	4	4	4	12	86
2	3	5	4	14	5	2	1	2	10	4	5	4	2	15	2	4	3	9	5	3	4	4	16	4	3	4	11	4	2	4	10	85
2	3	4	5	14	4	2	1	2	9	2	4	4	4	14	2	4	4	10	5	2	4	4	15	4	2	2	8	4	2	2	8	78
4	3	4	5	16	4	3	4	5	16	4	3	4	5	16	4	5	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	3	12	105
4	4	2	5	15	4	4	4	2	14	4	5	4	2	15	2	4	4	10	3	2	4	4	13	4	2	4	10	4	4	4	12	89
4	5	4	3	16	4	5	4	3	16	4	5	5	4	18	5	4	5	14	4	5	5	5	19	4	4	4	12	5	4	5	14	109
3	4	5	5	17	3	4	5	4	16	3	4	5	4	16	3	4	5	12	4	4	5	4	17	4	5	4	13	5	4	5	14	105
3	4	3	4	14	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	4	12	3	4	5	5	17	3	4	4	11	5	4	5	14	106
3	4	4	5	16	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	4	12	3	4	5	5	17	3	4	4	11	5	4	5	14	108
3	4	2	4	13	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	4	12	2	2	4	5	13	2	2	5	9	5	5	3	13	98
5	3	5	5	18	3	5	4	4	16	4	3	4	4	15	2	3	4	9	2	2	3	5	12	2	2	4	8	5	3	5	13	91
4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	4	3	4	5	16	4	5	3	12	2	2	3	4	11	2	2	3	7	5	5	4	14	89
4	3	3	5	15	2	3	4	4	13	3	2	5	5	15	3	3	2	8	4	3	4	4	15	4	3	4	11	4	2	4	10	87
4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	5	5	5	5	20	4	5	3	12	4	2	4	5	15	4	2	3	9	4	2	4	10	96
4	4	4	5	17	3	3	4	4	14	5	5	5	5	20	4	5	3	12	4	5	3	2	14	4	5	2	11	2	4	5	11	99
3	3	2	4	12	2	2	2	4	10	3	3	2	4	12	4	3	3	10	4	4	3	3	14	4	4	2	10	4	4	4	12	80
3	3	2	5	13	2	2	2	4	10	3	3	2	4	12	4	3	3	10	4	4	3	3	14	4	4	2	10	4	4	4	12	81
5	4	3	4	16	5	3	4	4	16	2	5	4	3	14	4	3	2	9	4	5	3	2	14	4	5	2	11	2	4	5	11	91
5	4	4	5	18	4	5	4	5	18	4	4	5	4	17	5	4	5	14	4	5	4	5	18	4	5	4	13	3	3	4	10	108
5	5	5	4	19	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	5	4	4	13	3	5	5	5	18	3	5	5	13	5	3	4	12	111

5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	5	4	4	13	5	4	5	3	17	5	4	3	12	4	2	2	8	106
2	2	3	4	11	2	3	3	2	10	5	5	5	5	20	4	5	3	12	3	2	4	5	14	3	3	4	10	3	3	3	9	86
4	4	3	4	15	2	5	4	4	15	4	1	2	4	11	4	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	4	8	4	2	2	8	73
4	4	3	5	16	2	4	4	5	15	4	4	4	4	16	2	4	4	10	2	2	4	4	12	2	2	4	8	4	2	2	8	85
4	4	3	4	15	2	5	4	4	15	4	1	2	4	11	4	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	4	8	4	2	2	8	73
4	4	5	5	18	3	4	5	4	16	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	4	5	4	17	5	4	5	14	4	5	4	13	110
4	4	3	4	15	2	5	4	4	15	4	1	2	4	11	4	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	4	8	4	2	2	8	73
3	4	3	5	15	4	4	3	2	13	3	4	3	3	13	3	4	3	10	4	3	4	3	14	5	5	5	15	5	3	5	13	93
4	3	3	4	14	5	5	2	3	15	4	4	4	4	16	4	4	3	11	3	4	4	4	15	4	4	2	10	4	2	3	9	90
4	3	3	5	15	5	4	2	2	13	3	5	2	2	12	2	4	4	10	2	2	4	4	12	4	2	2	8	4	2	3	9	79
2	2	3	4	11	2	3	3	2	10	5	5	5	5	20	4	5	3	12	3	2	4	5	14	3	3	4	10	3	3	3	9	86
4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	3	4	4	5	16	4	3	4	11	5	4	2	4	15	4	5	4	13	3	4	5	12	102
4	4	3	4	15	2	4	4	5	15	4	4	4	3	15	2	4	4	10	2	2	4	4	12	2	2	4	8	4	2	2	8	83
2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	5	5	5	5	20	4	5	3	12	3	2	4	5	14	3	3	4	10	3	3	3	9	85
4	4	3	3	14	2	5	4	4	15	4	1	2	4	11	4	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	4	8	4	2	2	8	72
4	4	3	3	14	2	4	4	5	15	4	4	4	5	17	2	4	4	10	2	2	4	4	12	2	2	4	8	4	2	2	8	84
4	4	3	3	14	2	5	4	4	15	4	1	2	4	11	4	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	4	8	4	2	2	8	72
4	4	3	3	14	2	4	4	5	15	4	4	4	4	16	2	4	4	10	2	2	4	4	12	2	2	4	8	4	2	2	8	83
4	4	3	3	14	2	5	4	4	15	4	1	2	4	11	4	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	4	8	4	2	2	8	72
4	4	3	3	14	2	4	4	5	15	4	4	4	3	15	2	4	4	10	2	2	4	4	12	2	2	4	8	4	2	2	8	82
4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	13	112
4	3	2	4	13	3	4	4	5	16	2	4	2	4	12	2	4	4	10	3	3	4	4	14	3	3	5	11	4	2	2	8	84
4	5	5	4	18	4	5	4	4	17	2	5	5	5	17	2	4	5	11	2	2	4	5	13	2	2	5	9	5	5	3	13	98

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: D. / Mg. BARRALES CARDENAS, MIGUEL  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV - TC.  
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION - D.R.H.H - FINANZAS  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO  
 1.5. Autor del instrumento: PÉREZ CANDIOTTEI, DIANA CAROLINA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y les dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>85</b>

**ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

85

At: 08 de MAYO del 2019

Firma de experto informante  
DNI N° 08437636

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. BARRALES CARDENAS, MIGUEL
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV-TC.
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION - RRHH - FINANZAS
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- 1.5. Autor del instrumento: PENEZ CANDIOCCI, DIANA CAROLINA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>85</b>

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	///			
02	///			
03	///			
04	///			
05	///			
06	///			
07	///			
08	///			
09	///			
10	///			
11	///			
12	///			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
26	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

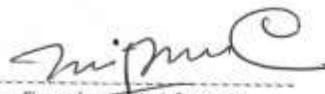
---

---

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

85

Ate 08 de MAYO del 2019

  
Firma de experto informante

DNI N° 08437636

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Mg ALONSO LÓPEZ ALVARO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente tiempo completo UCV.
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR - INVESTIGADOR
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO.
- 1.5. Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>81%</b>

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

ANTES DE DECIDIR DEBE NOJONAR LAS PREGUNTAS N°  
4, 7, 10, 11, 15 Y 17

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 9 de MAYO del 2019

  
Firma de experto informante  
DNI N° 09960324

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. MG. ALONSO LÓPEZ ALVARO
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DECANO TIEMPO COMPLETO - UCV.
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR - INVESTIGADOR
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUANTITATIVO.
- 1.5. Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						81%

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Antes de aplicar, debe mejorar las Preguntas N°  
4, 8, 9, 10, 11, 17,

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

81%

Ate, 9 de Mayo del 2019

  
Firma de experto informante  
DNI N° 09406324

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Vargas Merino Longe Alberto  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo  
 1.3. Especialidad del experto: Lic. en Administración  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuaternario de cultura organizacional  
 1.5. Autor del instrumento: Perez Landioffi Diana Carolina

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						90%

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---

---

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

90%

Ate, 24 de abril del 2019

  
-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 41843715

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Vargas Merino Jorge Alberto  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad César Vallejo  
 I.3. Especialidad del experto: Lic. en Administración  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de comportamiento laboral  
 I.5. Autor del instrumento: Perez Landiotti Diana Carolina

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					92%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					92%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					92%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					92%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						92%

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

92%

Ate, 24 de abril del 2019

  
-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 91843715