



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Cultura organizacional para el compromiso laboral en una  
entidad de gestión educativa de Amazonas**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Quispe Pérez, Carmen Julia (ORCID: 0000-0002-0163-0237)

**ASESOR:**

Dr. Chanduvi Calderón, Roger Fernando (ORCID: 0000-0001-7023-0280)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres, agradecerles por ser ejemplos a seguir, por su paciencia, amabilidad y amor incondicional.

A mis hijos por acompañarme, ser mi motivación y por brindarme siempre su apoyo y comprensión.

## **Agradecimiento**

A Dios por la vida, por acompañarme y permitirme lograr uno de mis objetivos propuestos.

Al asesor de tesis Dr. Roger Fernando Chanduvi Calderón y a los profesores del programa de maestría de la universidad.

A mis compañeros de grupo por su apoyo y por las experiencias profesionales compartidas.

## Índice de contenidos

|  |     |
|--|-----|
| Carátula.....  | i   |
| Dedicatoria.....   | ii  |
| Agradecimiento.....  | iii |
| Índice de contenidos.....                                  | iv  |
| Índice de tablas.....                                      | v   |
| Resumen.....   | vi  |
| Abstract.....  | vii |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                       | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                     | 4   |
| III. METODOLOGÍA.....                                      | 14  |
| 3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....                   | 14  |
| 3.2. Variables y Operacionalización.....                   | 14  |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis..... | 15  |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....  | 16  |
| 3.5. Procedimientos.....                                   | 16  |
| 3.6. Método de Análisis de datos.....                      | 16  |
| 3.7. Aspectos Éticos .....                                 | 17  |
| IV. RESULTADOS .....                                       | 18  |
| V. DISCUSIÓN .....   | 28  |
| VI. CONCLUSIONES .....                                     | 34  |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                 | 35  |
| REFERENCIAS .....  | 36  |
| ANEXOS .....   | 42  |

## Índice de tablas

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Tabla 1  | Variable Cultura organizacional en su dimensión involucramiento.....                      | 18 |
| Tabla 2  | Variable Cultura organizacional en su dimensión consistencia.....                         | 19 |
| Tabla 3  | Variable Compromiso Laboral en su dimensión compromiso afectivo.....                      | 20 |
| Tabla 4  | Percepción de la dimensión planificación: Misión, Visión y objetivos.....                 | 21 |
| Tabla 5  | Variable Compromiso Laboral en su dimensión compromiso normativo.....                     | 22 |
| Tabla 6  | Variable Cultura organizacional en su dimensión Adaptabilidad.....                        | 23 |
| Tabla 7  | Variable Compromiso Laboral en su dimensión compromiso de continuidad.....                | 24 |
| Tabla 8  | Características de cultura organizacional que predominan en una Entidad. ....             | 25 |
| Tabla 9  | Elementos de cultura organizacional que contribuyen en una entidad.....                   | 26 |
| Tabla 10 | Influencia de identificación y participación en el incremento del compromiso laboral..... | 27 |

## Resumen

El presente estudio permitió identificar la influencia de la cultura organizacional en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas. Se desarrolló el tipo de investigación básica; Así mismo se consideró el diseño de investigación no experimental, teniendo en cuenta que no existe manipulación ni modificación de ninguna de las variables de estudio, así mismo es correlacional; Se consideró las variables cultura organizacional y compromiso laboral; la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la entidad de gestión educativa. La técnica que se empleo es la encuesta y el instrumento que se aplicó es el cuestionario, que fue validado por tres profesionales con el grado de doctor. Los resultados obtenidos evidencian que la mayoría de trabajadores de la entidad aún no consideran claros y consistentes los valores que rigen la entidad y que no están identificados con las metas. Se consiguió conocer las características de la cultura organizacional que predominan en una entidad de gestión educativa y se llegó a la conclusión que existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que se conducen los trabajadores y están identificados con las metas de la entidad.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, compromiso laboral, entidad, gestión educativa.

## **Abstract**

The present study allowed us to identify the influence of the organizational culture in the increase of the work commitment of the workers of an educational management entity in Amazonas. The type of basic research was developed; Likewise, the non-experimental research design was considered, taking into account that there is no manipulation or modification of any of the study variables, it is also correlational; The variables organizational culture and work commitment were considered; The sample consisted of 40 workers from the educational management entity. The technique that was used is the survey and the instrument that was applied is the questionnaire, which was validated by three professionals with the degree of doctor. The results obtained show that the majority of the entity's workers still do not consider the values that govern the entity to be clear and consistent and that they are not identified with the goals. It was possible to know the characteristics of the organizational culture that predominate in an educational management entity and it was concluded that there is a set of clear and consistent values that govern the way in which workers behave and are identified with the goals of the organization. entity.

**Keywords:** Organizational culture, labor commitment, entity, educational management.

## I. **INTRODUCCIÓN.**

La cultura organizacional entendida como la síntesis de los valores, las normas, los procedimientos y los principios que comparten los que forman parte de una institución u organización, la cual se ve influenciada en la gran mayoría negativamente debido a la diversidad de formación y escasa formación en valores de los integrantes de las organizaciones y se evidencian como obstáculos que dificultan el logro de las metas y objetivos e impide lograr el nivel máximo de productividad.

El efecto indirecto entre la flexibilidad de los recursos humanos y el desempeño con la mediación de la adaptación a la cultura organizacional y el efecto de la competencia influyen negativamente en el desempeño de los empleados a través de la satisfacción laboral como variable mediadora. El estudio encontró que la flexibilidad de los recursos humanos, las competencias de los empleados y la adaptación a la cultura organizacional no tuvo un efecto significativo en el desempeño de los empleados. Por lo tanto, la cultura organizacional fue incapaz de mediar el efecto de la flexibilidad de los recursos humanos en los empleados. También, la satisfacción laboral media parcialmente el efecto de las competencias y rendimiento de los empleados. (Sabuharia, Sudirob, Irawantob y Rahayub, 2019)

La mayoría de empresas no tienen bien definida su cultura, evidencian desinterés por la satisfacción de todos sus integrantes, no elaboran ni aplican correctamente sus estrategias; administran y utilizan de forma inadecuada la información, en ella se evidencia la falta de trabajo en equipo entre sus diferentes sectores, escaso desarrollo de ideas innovadoras e interés por ejecutar acciones encaminadas al mejoramiento continuo. (Guerrero, 2011)

De la manera en que los valores colectivos se posicionan en la sociedad, se establecen como presunciones y creencias importantes de la cultura en una organización. Es necesario una cultura organizacional, (...) diferenciada por valores concretos y perdurables que influyan activamente en las conductas, por lo tanto la dificultad para las organizaciones no descansa sólo en acoger un conjunto de valores, sino en desarrollarlos como dogmas consensuadas, específicas y no discordantes, informarlas constantemente, dejándolas accesibles al aprendizaje y



al perfeccionamiento, convirtiéndolas en conductas genuinamente adecuadas, y haciéndolas elementos absolutos sistémicos de su autodefinición. (Bravo, 2006).

En la aplicación de una investigación cualitativa fenomenológica, se evidencio que el Centro Médico Doktuz no posee una cultura organizacional, solo está afirmada en la organización institucionalizada de la salud, ya que su ideología de salud preparatoria de factible dirección a la comunidad lo ha conducido a tramitar de manera negativa la información entre los integrantes del Centro medico, considerándola exclusivamente desde una perspectiva de salud ocupacional y de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) (Pezo, 2019).

Al hablar de cultura organizacional debemos considerar la identidad de las instituciones y organizaciones y el compromiso de los trabajadores en concordancia con la cultura, la cual aún no es la adecuada, sumado a ello la inadecuada gestión del cambio que se evidencia en las diferentes organizaciones. Los estudios que se realizan están enfocados en las relaciones entre la cultura y el compromiso como aspectos importantes del empleado, se encontró evidencia concerniente a la habilidad de las organizaciones para enfrentar los problemas de compromiso y de cultura que aún no se han reducido en relación con el año 2016, lo que se ve reflejado en la complejidad creciente del ambiente en la organización laboral, lo cual muestra la necesidad de desarrollar conocimiento científico que sirva para conducir a académicos y empresarios en líneas de trabajo que permitan perfeccionar la cultura organizacional de las instituciones (Deloitte, 2017).

En la entidad de gestión educativa de Amazonas, se evidencio la falta de comunicación interáreas y la organización de sus funciones respectivas lo cual se ve reflejado en la dificultad para el cumplimiento de los objetivos planificados de la institución y brindar un servicio adecuado y eficiente a los usuarios. Los diversos trabajadores continúan realizando las diversas actividades considerando los modelos o costumbres tradicionales e individualistas que viene manejándose desde tiempo atrás en la institución lo que genera conflictos internos entre los diferentes trabajadores que la integran, donde la mayoría se adecuan de manera continua a estos lineamientos sin generar cambios significativos en las instituciones públicas; del mismo modo se evidencio que los objetivos no se socializan con los integrantes de la institución, que la misión y la visión no se actualizan con la participación de los integrantes y no se difunden a la comunidad

educativa; cada uno de los integrante busca lograr sus objetivos de manera aislada y diferenciada, la falta de trabajo en equipo y de manera colaborativa origina ambientes negativos de trabajo, trabajadores desmotivados y escasa productividad.

Se plantea como problema general: ¿De qué manera la cultura organizacional influye en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas?; Dando lugar a los siguientes problemas específicos: ¿Cuáles son las características de cultura organizacional que predominan en una entidad de gestión educativa de Amazonas?: ¿De qué manera los elementos de la cultura organizacional contribuyen en una entidad de gestión educativa de Amazonas?; ¿Cómo la identificación y participación influye en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas?

Se considera como objetivo general: Identificar la influencia de la cultura organizacional en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas; Para poder lograrlo se plantean los siguientes objetivos específicos: Conocer las características de cultura organizacional que predominan en una entidad de gestión educativa de Amazonas; Identificar los elementos de la cultura organizacional que contribuyen en una entidad de gestión educativa de Amazonas; Entender de qué manera la identificación y participación influye en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas.

También se ha formulado como hipótesis General de investigación: La cultura organizacional influye significativamente en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas; Se ha considerado como hipótesis específicas: Las Características de cultura organizacional que predominan son diversas en una entidad de gestión educativa de Amazonas; Los elementos de la cultura organizacional contribuyen positivamente en una entidad de gestión educativa de Amazonas; La identificación y participación influye significativamente en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas.

## II. MARCO TEÓRICO

Rivas (2020) investigó con la finalidad de representar la cultura organizacional en las universidades estatales de la municipalidad de Cabimas, la investigación fue de tipo descriptiva, presento un diseño no experimental de campo y transeccional. Constituyeron a población dos (2) universidades estatales del municipio de Cabimas. Para el análisis de la información encontrada se empleó como técnica de sistematización de datos la estadística descriptiva, concretamente la frecuencia absoluta y porcentual. El resultado más importante de la presente investigación especifica que el tipo de cultura organizacional que influye en las diferentes universitarias es la burocrática.

Alassaf, Dabic, Shifrer y Daim (2020) investigaron para demostrar empíricamente el impacto de la cultura organizacional en el conocimiento, las actitudes y las recompensas de los empleados de Europa. Realizaron la investigación a través de un análisis cuantitativo utilizando modelos de regresión logística con una encuesta. Consideraron una muestra de 528 empleados que trabajan en 28 sectores industriales diferentes en 37 países de Europa. La conclusión más relevante fue que los resultados sugieren un impacto positivo de las características organizacionales en la adopción de la innovación abierta, lo que demuestra que la apertura de la cultura de una organización aumenta su probabilidad de adoptar un paradigma de innovación abierta.

Pedraja, Marchioni, Espinoza, y Muñoz (2020) realizaron una investigación que tuvo como objetivo el estudio de la literatura relacionada al liderazgo, la cultura organizacional y la eficacia en las instituciones de educación superior. Se recurre a los artículos, de investigación conceptual y a saberes empíricos de revistas de corriente primordial publicadas los últimos años, cuyo estudio permitió instaurar un modelo explicativo mediante la interrelación de estas variables. Se obtuvo como respuesta que es importante el entrenamiento de líderes activos y el desarrollo de culturas eficaces, ya que influyen en el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones y en el fortalecimiento de la eficacia institucional.

Vilchez (2019) investigó con el objetivo de detectar que el clima organizacional en la institución educativa 27 de diciembre ubicada en la provincia de Lambayeque evidencia problemas internos, como la deficiente comunicación,

colaboración y de liderazgo. Se realizó una entrevista a una población de 30 docentes cuyo resultado determinó que el clima institucional que preside actualmente no es el adecuado y dificulta el proceso de gestión. La conclusión más importante es que el fundamento teórico, así como la importancia de la práctica diseñada en la presente investigación, permite mejorar el clima institucional y la gestión de la Institución Educativa.

Barrientos, Briceño, Suarez. y Valdez (2021) investigaron con el objetivo de presentar el diseño, construcción y validación de un instrumento que permitirá medir la cultura inclusiva de las organizaciones, la metodología considerada es el enfoque cuantitativo, y se tuvo como referencia a una universidad pública estatal de Chile para evaluar la confiabilidad del instrumento, el resultado fue construir un instrumento para que las empresas evalúen, con sustento en las opiniones de sus participantes, la realidad de la institución, los aspectos a mejorar y las situaciones que deben permanecer; Se concluye que el instrumento utilizado es confiable y válido a partir de los estudios realizados.

Bravo, Cabanilla, Franco y Aroca (2021) realizaron un estudio para determinar la cultura organizacional de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, orientar métodos de cambio y progreso continuo, aplicaron una metodología de enfoque mixto, mediante el cuestionario de Denison a 85 miembros de la universidad. Obtuvieron como resultado la apreciación equitativa de las cuatro dimensiones culturales del modelo considerado con una media general de 76,88 y clasificación en nivel medio superior. Concluyen que la universidad debe concentrar medidas para lograr una actuación más efectiva, principalmente en cuanto a las subdimensiones: Orientación al cliente, impulso de capacidades y convenios.

Hurtado y Rodríguez (2021) realizaron una investigación para estudiar las particularidades de la cultura de las instituciones que influyen en la innovación digital de las diversas organizaciones, utilizaron una metodología de tipo descriptivo y consideraron el enfoque cualitativo y el diseño no experimental. Muestran como resultado que la cultura organizacional a través de los años, ha logrado un espacio importante en las diversas instituciones; la cual concluye que las diferentes particularidades de la cultura organizacional que influyen en los procesos de innovación digital son concernientes a la propia cultura de una

organización y al ambiente de subvención que permite la interacción de todos los integrantes para superar los obstáculos, trabajar en equipo y lograr cumplir las metas.

Vesga, Garcia, Forero, Aguilar, Jaramillo y Gomez (2020) realizaron la investigación para comprobar la dependencia entre la cultura de las organizaciones y la habilidad al cambio en las organizaciones. Fue una indagación empírica que manifiesta una estrategia asociativa, perfeccionado considerando un diseño correlacional simple. Con una muestra de 558 participantes de cuatro instituciones de educación superior. En los resultados se evidenciaron relaciones importantes entre los componentes y los ejemplos de cultura organizacional con la micro y macro dimensiones de la disposición al cambio en las organizaciones. Concluyen que la cultura de una organización se relaciona exclusivamente con aspectos organizacionales y la comunicación en las diversas empresas.

Gebera y Zea (2020) investigaron para valorar la cultura organizacional de una universidad estatal ubicada al sur de Lima (Perú); para recolectar la información, se utilizó un cuestionario basado en el Marco de valores profesionales, de Cameron y Quinn (2011), que se aplicó a los profesores de carrera y estudios generales. Los resultados demostraron las diferencias entre los dos grupos de profesores, de (sub)culturas diametralmente ubicadas. Concluyen que si bien las divergencias de valoración no son deseables, no afectan negativamente en la vida de la institución, por el contrario, favorecen la innovación y la autonomía.

Robbins y Judge (2013) conceptualizan la cultura organizacional como un juicio de percepción de colaboración por parte de los trabajadores, lo cual diferencia a una organización de otra, se considera siete características primordiales significativas que distingue la naturaleza de la cultura en una organización: Innovación y adquisición de riesgos, Cuidado a los detalles, Orientación a los resultados, Disposición a las personas, Orientación a los equipos, Diligencia y Permanencia. Estas características se presentan en una constante que es orientado desde un mínimo a un máximo grado, por consiguiente, al valorar la organización correspondiente, se alcanza una representación integral de la cultura, por lo tanto un soporte en la manera en que

el personal ve una organización, el procedimiento con que se ejecutan los procesos y la manera en que los trabajadores deben conducirse.

Para Méndez (2006), la cultura de una organización es conocimiento colectivo en el sentido de que se muestra en “un sistema de significados participativos”. De acuerdo con el autor, este sistema de significados establecidos como conocimiento colectivo se forma como producto del aprendizaje social partiendo de los procesos de socialización y proporciona a los miembros de la institución comprender su entorno laboral y adecuarse a las demandas de la misma.

La cultura de una organización se conceptualiza como un conjunto de valores, actitudes, comportamientos, compartidos por todos los integrantes de una organización (Ariza, 2018); una de sus características menciona que determina el comportamiento de los integrantes de la organización, que se transfiere través de los años y se adecúa de acuerdo a las presiones internas e influencias externas (Gutiérrez, 2016).

Serna (2008) consideró que la cultura institucional está formada de valores, creencias y comportamientos que se fortalecen y comparten durante el desarrollo empresarial. Desde este punto de vista, uno de los elementos más importantes de la cultura en las instituciones son los valores colectivos, los cuales se presume que deben ser desarrollados por los miembros de una organización. Estos valores constituyen parte de la ideología de gestión de las instituciones y por lo general son determinados por los líderes en el nivel de direcciones; “las organizaciones tienen que instaurar el marco axiológico que precise el comportamiento de los integrantes en una institución”.

Reyes y Moros (2018), consideraron que la cultura organizacional, continuó desarrollándose en los años setenta con Pettigrew, para ser comprendida como un sistema de significados que de manera pública como colectivamente es admitido para aplicar en un tiempo y por un grupo definido. Estos autores la precisan como “... un sistema de significados compartidos por los integrantes de una organización, los cuales son consecuencia de una construcción social establecida mediante distintivos y como tal deben ser demostrados”.

Se debe mencionar que el constructo cultural en una organización es clave en tiempos de cambios invariables, en un ambiente general de inseguridades y

dinámicas inestables, que obligan a ajustes constantes para lograr acomodarse al contexto universal y lograr los objetivos estratégicos, por lo que la cultura se considera el principal factor que hace que las instituciones se introduzcan en procesos de mejora para adecuarse en un ambiente que se identifica por la inseguridad. (Pérez, Vilariño y Ronda, 2016).

Fundora, (2007) consideró como elementos relacionados a la cultura de una organización: Los comportamientos, que vienen a ser los comportamientos y procederes que las personas evidencian en sus relaciones habituales, también que son métodos participativos que le dan vida a las instituciones y se perfecciona con los modales en que circulan las informaciones, la expresión que se utiliza, los protocolos, las manifestaciones y expresiones, el respeto y otros.

Las normas, consideradas como los modelos y normas que, desde el punto de vista formal e informal, en una institución tienden a regular las diferentes programaciones y maneras de actuación.

Hernández, Méndez, y Contreras (2014) en relación a cultura organizacional sostienen que el modelo de valores en competencia plantea una organización de indicadores de valores para las instituciones: 1) enfoque interno, flexibilidad (organización de las familias o clan); 2) enfoque interno, permanencia y control (organización jerárquica); 3) enfoque externo, flexibilidad (organización adhocrática); y 4) enfoque externo, permanencia y control (organización de mercado o metas). También, este patrón sustenta que las instituciones muestran una composición de valores de todos los cuadrantes. Así mismo Llanos y Bell (2018), sostienen que la cultura organizacional influye en el comportamiento de los trabajadores de una institución, facilitando los lineamientos sobre la manera de realizar las actividades y los límites de cumplimiento en función de su responsabilidad.

Ponnuswamy (2014) sustenta que es importante que toda institución identifique los factores críticos del éxito con la finalidad de autodefinirse o redefinirse para obtener su mayor potencial, considerando como eje primordial a sus miembros. Es decir, promuevan ambientes colaborativos en el que participen todos los actores para poder lograr los objetivos propuestos.

Gabini (2017) confirma que la mayoría de las instituciones tienen elementos de las diferentes clases de culturas, pero desarrollan una manera dominante que

llegaría a ser el tipo de cultura que las identifica. Por lo tanto, con nuestra investigación logramos afirmar que el tipo de cultura sobresaliente en este caso no ayudaría a la creación de una identificación colectiva ni propiciaría formas de vincular métodos para trabajar y convivir en lo que concierne a la integración interna.

Morelos y Fontalvo, (2014) establecen que teniendo en cuenta el concepto de la filosofía corporativa, visión, misión y los valores que orientan y describen los objetivos, acciones y metas, se fortalecen relaciones laborales, en concordancia con las políticas, valores y prácticas de las organizaciones que establecen el fortalecimiento de las relaciones entre los trabajadores y el logro de los objetivos económicos de las instituciones. Lo que genera, un estímulo en la gestión organizativa para la competitividad de las empresas.

Las organizaciones en la actualidad están orientadas hacia un cambio permanente, donde se considera a los trabajadores como su mayor fortaleza, se considera, que la economía en la actualidad está encaminada hacia las habilidades, capacidades y conocimientos que se ostentan, y lo que en realidad hace la diferencia entre las diversas instituciones es su capital humano (Martín, Segredo y Perdomo, 2013).

Ante este contexto, las instituciones tienen el desafío de valorar los elementos culturales que determinan su dinámica social con la objetivo de fortalecer y orientar el potencial del personal hacia el logro de excelentes resultados a nivel individual, grupal e institucional (Serrate, Portuondo, Sánchez y Suarez, 2014); quiere decir, que la cultura de una organización, observándola desde la importancia en el interior del grupo de trabajadores, es un elemento concluyente del bienestar de los grupos de interés, incluidos los trabajadores (Grueso y Rey, 2013).

Uno de los estratos de la cultura organizacional pertenece a los valores y creencias que mantienen las instituciones, es decir, lo que las personas expresan o hacen diariamente filosofías, estrategias y objetivos, son aquellos elementos que orientan el comportamiento de los trabajadores de la empresa (Sánchez, Tejero, Yurrebaso y Lanero, 2006); también, expresan los ideales y los objetivos de un grupo cultural, al igual que los medios para alcanzarlos, el concepto de la naturaleza de las relaciones humanas (Zapata, 2002).



Así mismo, las creencias son las maneras de pensar y actuar que han sido estructuradas en el periodo de vida de la institución y que son referencias que permite conducir y evaluar la conducta de los grupos sociales de las mismas (Paramo, 2001); considera los valores como el conjunto de cualidades, del mismo modo efectúan el papel de creación y refuerzo del sentido de identidad en los trabajadores de la institución (Sánchez, 2014).

En una organización la cultura no aparece por sí sola y, cuando está establecida, por lo general no la determinan ni mantienen, por el contrario, la desaparecen. En una organización la cultura inicia como las costumbres, expresiones y creencias que tienen los trabajadores y la manera habitual de desarrollar las actividades, las que inician en su gran mayoría según lo que venían desarrollando mediante los años y mediante los logros que han alcanzado, mediante el empeño, la energía y voluntad, dado que esto nos traslada al origen primordial de la cultura en una organización: Los Líderes, conducen considerando hábitos, creencias y doctrinas anteriores, conservan un seguimiento de lo que la institución tiene, el volumen pequeño de la institución beneficia implantar esta visión en todos los servidores.

Schaufeli (2017) investigó si el compromiso solo tenía un vínculo de comportamiento de trabajadores o si también se pueden evidenciar resultados del compromiso en actividades de esparcimiento, actividades deportivas, o sí en actividades educativas también existía la posibilidad de que exista un comportamiento de compromiso en el que se presente el vigor y la dedicación. Con esto, el autor buscó ampliar el concepto de compromiso laboral a un concepto más general, y desarrolló por esto la versión generalizada de la Escala de compromiso de Utrecht (UGES). La validó en un estudio realizado con ciudadanos holandeses, comprobó la validez discriminante respecto a los resultados que puede tener como el bienestar. Los autores, por lo tanto, determinaron que este instrumento para medir el compromiso general se puede usar en otros estudios en los que se desea evaluar el compromiso en actividades que no solo sean laborales. Los autores mencionan que la satisfacción en el trabajo puede implicar mayor compromiso laboral en directivos.

Reina (2018) realizó un estudio en el que vinculan la teoría de demandas y recursos, y el modelo de proceso episódico para evaluar las

diferentes formas cognitivas episódicas (el interés por concentrarse en algo), el compromiso en el trabajo y el desempeño. Los hallazgos evidenciaron que los individuos pueden mejorar sus resultados en el trabajo y ser eficientes cuando trabajan con entusiasmo, vigor y que, de forma episódica, los recursos que poseen en el trabajo puedan servir como motivación en los trabajadores que se distinguen por tener un gran compromiso laboral.

Lisbona (2018) estudió la relación del compromiso de los trabajadores con la confianza que tienen en su capacidad para lograr objetivos (autoeficacia) y el desempeño laboral, los hallazgos indican que el compromiso y la autoeficacia permite que los trabajadores sean más proactivos, y por lo tanto exista un mejor desempeño laboral.

De la Calle y Rodríguez (2021) realizaron estudios en el contexto de COVID-19, que implicó un efecto en los diferentes sectores productivos de las naciones, incluidas afectaciones negativas en el ámbito emocional y psicológico de los trabajadores, buscaron evaluar cómo se relaciona el compromiso laboral y la satisfacción de los trabajadores en contextos adversos como el de la pandemia para identificar qué elementos pueden generar mayor compromiso y satisfacción en este tipo de situaciones. Los autores identificaron que, para mejorar el compromiso laboral y el bienestar de los trabajadores de una organización, los directivos deben trabajar en conciliar, mejorar la confianza, compensar y comunicarse de forma adecuada para que exista una buena salud en los trabajadores y se genere una satisfacción con el trabajo realizado, por tanto, exista un bienestar general en la empresa en medio de crisis.

Knezović y Drkić (2020) desarrollaron una investigación, en pequeñas y medianas organizaciones de Bosnia y Herzegovina, sobre los elementos que favorecen al comportamiento innovador en el trabajo; concluyeron que existen tres factores principales: motivación psicológica, la voz activa en la toma de decisiones y la justicia en la institución.

Usmanova (2021) investigó y demostró que el intercambio de conocimientos entre los trabajadores de una organización es un elemento importante para promover el comportamiento innovador en el trabajo y el bienestar entre los trabajadores.

Aktouf (2001); López y Gallego (2003) consideró relacionado a las organizaciones, que la forma de una organización-empresa asume el compromiso, en mayor medida, por la generación de ingresos económicos y de ocupaciones para el bienestar de toda la sociedad. Concerniente a esto, se le transfiere la función de ser un laboratorio, a pequeña escala, de procesos sociales, como la contribución democrática de los diversos actores de la comunidad, así también la toma de decisiones mediante el ejercicio comunicativo y la aprobación, o la planificación de las actividades y los recursos considerados en una institución durante un determinado tiempo.

Arias y Ramírez (2019) consideraron que la institución o empresa se instituye como un modelo a alcanzar por toda forma de agrupación de personas, lo que representa que el lenguaje administrativo y la lógica se impregna y se institucionalizan en el universo de la vida. Este método se establece en una visión mecanicista lineal y pragmática del proceso fructífero, economicista y utilitarista en las relaciones que instituye en su medio. Se prioriza el beneficio personal exagerado, el egoísmo a ultranza, el aprovechamiento y el dominio del ambiente, la acción de deshumanizar el trabajo, y conduce a la destrucción de nuestro planeta.

Chiavenato (2017) mencionó que el comportamiento de las organizaciones cubre la dinámica de toda la organización, que es un entorno emprendedor y cambiante, visualizándose de forma holística, que están integradas por personas, equipos, grupos y unidades tácticas que quieren cumplir con sus objetivos importantes, tácticos y estratégicos a corto, mediano y largo plazo, para garantizar la idoneidad y sostenibilidad, logrando así estar pendiente de las expectativas de los stakeholders. En la actualidad el concepto de organización ha cambiado y el pensamiento lineal que identifica a este tipo de organización ha sido sustituido por el pensamiento sistémico, entendido como un proceso en el que todo es parte de un todo, en lugar de una organización aislada. La alta dirección anhela garantizar la sostenibilidad a largo plazo de una institución, para lo cual requieren comprensión y empatía por la conducta humana dentro de la misma, lo cual solo puede entenderse si se analiza sistemáticamente.

Quispe, (2019) Menciona que comprendemos al comportamiento de las organizaciones como un conjunto de hechos y cualidades de los trabajadores

hacia la organización. El estudio del comportamiento organizacional puede considerarse un instrumento muy ventajoso a la hora de entender parcialmente la complejidad, los problemas y las condiciones dentro de la organización, considerando los orígenes de las dificultades en las organizaciones y los elementos que contribuyen a su correcto funcionamiento dentro de una institución.

Peña, Díaz, Chávez y Esparza (2016) consideran que el compromiso afectivo se refiere a la asociación emocional de un trabajador con la institución, es decir de tal manera que el trabajador decide continuar en la institución por deseo propio. El compromiso de continuidad se refiere a que el colaborador adquiere conciencia sobre los efectos y costos agrupados a la decisión de dejar la organización, de manera que los trabajadores permanecen en la institución porque consideran que lo necesitan. El compromiso normativo se relaciona con el sentimiento de compromiso, motivo por lo que los trabajadores consideran que deben permanecer en una institución.

Ramírez (2013) según la teoría del comportamiento racional, consideró el compromiso como un conjunto de propósitos que una persona tiene hacia la organización, como las cualidades de los empleados o la voluntad de perseverar en la organización, la finalidad de hacer más en nombre de la institución y su identidad con sus objetivos propuestos.

El bienestar laboral constituye un estado emocional, producto de la valoración que los trabajadores establecen acerca de qué manera sus puestos de trabajo y las instituciones en el cual prestan sus servicios les brindan diversos estímulos que satisfacen sus expectativas y necesidades a cambio de lo que ellos contribuyen a la institución; así, se concibe una relación afectiva o estado emocional hacia el trabajo que se manifiesta en la satisfacción por lo que hace (Anaya y López, 2015)

En este sentido, se puede admitir que si los trabajadores distinguen que a cambio del esfuerzo que realizan obtienen reconocimientos tangibles e intangibles por la labor que desarrollan, se supone un estado emocional conveniente y de satisfacción laboral, lo cual se convierte en una actitud favorable en la ejecución de sus funciones y responsabilidades, lo cual, también, se manifestará en el desarrollo de su trabajo y en la atención que brindan a los diversos usuarios de la institución, por lo que se predice que su estado emocional positivo se convierta en

un servicio adecuado a todos los usuarios, que en el ámbito educativo vienen a ser los estudiantes (Hernández y Ramos, 2018)

Se evidencia que el personal de las instituciones educativas tiene la responsabilidad de contribuir en la formación de un capital humano competitivo para el futuro de una sociedad, e investigar de qué manera ellos se sienten comprometidos con sus instituciones, lo cual es estratégico en nuestros tiempos, puesto que ese estado psicológico mientras más fuerte sea, mayor bien tendrá en el desarrollo de competencias de todos los estudiantes, de esa manera se favorecerá cumplir con la preparación necesaria que demanda el mercado laboral. Este estudio es exclusivamente interesante por el planteamiento del tema de investigación considerado, debido a que se relaciona con variables antecedentes para tratar la gestión del capital humano en las instituciones educativas, (Bontis y Serenko, 2009).

Rodriguez, Martinez y Sanchez (2014) exponen el bienestar en los trabajadores como resultado del equilibrio entre las necesidades del trabajo y los recursos de las personas y de las organizaciones que conciben mayor involucramiento y desempeño más eficiente. Encontraron relaciones favorables entre satisfacción laboral, compromiso institucional e involucramiento con las actividades.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1.1. Tipo de Investigación.**

En la presente investigación se desarrolló el tipo de investigación básica porque se han considerado los aportes teóricos metodológicos que buscan el conocimiento de la realidad, para favorecer a una sociedad cada vez más adelantada y que responda de una mejor manera los retos de la humanidad. La CONCYTEC (2018), menciona que es responsable de determinar, a través de los conocimientos científicos, las metodologías, los protocolos y las tecnologías, cómo se puede satisfacer una necesidad reconocida y particular.

#### **3.1.2. Diseño de Investigación.**

Así mismo en la investigación se consideró el diseño de investigación no experimental, teniendo en cuenta que no existe manipulación ni modificación de ninguna de las variables de estudio, sino que solo se describe tal cual se observó. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). También, es correlacional porque busca representar las variables y estudiar su relación en un momento determinado. Así mismo, será transversal porque el presente trabajo solo será aplicado en un único momento. (Hernández y Mendoza, 2018), establecen que el objetivo de un diseño transversal, en el que se recogen datos en un solo punto en el tiempo, es mencionar las variables y su incidencia interrelacionada en un punto determinado.

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

#### **Variable 1: Cultura organizacional**

**Definición conceptual:** La cultura de una organización es el conjunto de principios, valores, costumbres, tradiciones y la manera en que se realizan las labores habituales de cada institución. Todo esto va de la mano con las reglas y políticas que se manejan en la institución y que se ven reflejados en el comportamiento cultural y laboral de todos los colaboradores. Por lo tanto es muy importante que todos los colaboradores tengan la comprensión de la cultura y que se sientan completamente identificados con todo lo que concierne a la institución donde prestan sus servicios. (Valencia, 2021)

**Definición operacional:** la cultura organizacional constituye un componente fundamental para comprender el desempeño de cada uno de los miembros de una institución y el funcionamiento para el logro de las metas de una determinada institución, la cual se evidencia en las diversas formas de conductas,

práctica de valores, creencias, hábitos que se ponen de manifiesto en el desempeño de las funciones de cada uno de los trabajadores de una institución y de las relaciones que se establecen entre ellos. Que se evidenció en 18 ítems con 4 opciones de respuestas cada una, en una escala ordinal, según los indicadores de las dimensiones planificación, involucramiento, consistencia y adaptabilidad.

**Indicadores:** Los indicadores que se tuvieron en cuenta relacionados a las dimensiones de la variable cultura organizacional son: dirección estratégica, misión, visión, objetivos y metas, empoderamiento, desarrollo de capacidades, orientación al Grupo, coordinación e integración grupal, toma de decisiones, valores, enfoque al integrante, aprendizaje organizacional y orientación al cambio.

**Escala de Medición:** Para la primera variable considerada en el presente estudio, al realizar el análisis del resultado que se obtuvo con la aplicación del instrumento se tendrá en cuenta la escala de medición alto 60 puntos a más (Alta cultura organizacional), medio 37 a 59 (cultura organizacional promedio) y bajo 36 puntos a menos (Baja cultura organizacional).

## **Variables 2: Compromiso laboral**

**Definición conceptual:** Se entiende el compromiso laboral como el impulso de identificación de un colaborador hacia la institución donde realiza su trabajo y el grado de involucramiento con la misma. (Chiang, 2016) considera que el compromiso laboral es un componente que interviene en el sentido de responsabilidad de los trabajadores de una organización, relacionado con las actividades que realizan, así como con las metas y los valores de la institución. (Puentes, 2021). Es un estado psicológico que está caracterizado por la relación del colaborador con la institución e influye en la disposición de perseverar en la misma (Sánchez, 2015)

**Definición operacional:** El compromiso laboral será medido mediante un cuestionario, el cual estará compuesto por las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de permanencia, que se evidenciará en 12 ítems con 4 opciones de respuestas cada una, en una escala ordinal.

**Indicadores:** En las dimensiones de la segunda variable compromiso laboral se consideran los indicadores: Sentimiento de permanencia, Vinculación

afectiva, Solidaridad, Obligación, Moral, Lealtad, Necesidad laboral, Deseo de Pertenencia y Oportunidad

**Escala de Medición:** En el presente estudio para realizar el análisis del resultado que se obtuvo con la aplicación del instrumento se tuvo en cuenta la escala de medición, alto 38 puntos a más (Alto compromiso laboral), medio de 25 a 37 puntos (compromiso laboral promedio) y bajo 24 puntos a menos (Bajo compromiso laboral).

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

**Población:** Tamayo y Tamayo M. (2003) lo considera como la totalidad de elementos que consideran las mismas particularidades investigadas de un fenómeno de estudio. Para el presente caso de estudio la población estuvo constituida por 100 trabajadores administrativos de una entidad de gestión educativa de Amazonas.

**Muestra:** López, (2004) considera que está formada por un subconjunto o es una parte del universo o población en la que se desarrolla la investigación. Hay instrucciones que permiten conseguir la cantidad de los integrantes de la muestra como fórmulas, lógica y otros, en la cual todos tienen las mismas características y las mismas posibilidades de ser seleccionados. Para el presente estudio se consideró una muestra formada por 40 trabajadores administrativos de la entidad de gestión educativa de Amazonas. Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas para determinar el tamaño de la muestra representativa y lograr obtener resultados aceptables.

**Muestreo:** En el presente estudio consideró el muestreo por conveniencia no probabilístico, donde la población participo de manera voluntaria en el estudio, para el muestreo se ha considerado varios criterios que fueron desarrollados por el investigador. Criterios de inclusión: Trabajadores que tengan vínculo laboral activo, trabajadores contratados o nombrados, trabajadores de ambos sexos. Criterios de exclusión: Trabajadores que se encuentren de vacaciones, trabajadores que se encuentren con licencia y trabajadores que no deseen participar voluntariamente.

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

En la presente investigación la técnica que se empleó es la encuesta, la cual permitió recoger las percepciones relacionadas a la muestra de estudio sobre



las variables consideradas en la presente investigación. En el estudio el instrumento que se aplicó es el cuestionario para las variables de cultura organizacional y desempeño laboral, con 28 y 12 ítems respectivamente, que se aplicó a cada uno de los 40 trabajadores administrativos de la entidad de gestión educativa de Amazonas. Relacionado a la confiabilidad de los instrumentos: del Instrumento de cultura organizacional, se dio a través de la prueba piloto conformado por 12 trabajadores y el resultado de confiabilidad fueron alfa de Cronbach con un valor de 0.791; y del Instrumento de compromiso laboral, el resultado de la confiabilidad fueron alfa de Cronbach de 0.822.

### **3.5. Procedimientos**

Luego de establecer los lineamientos de la presente investigación, se procedió a establecer los indicadores y dimensiones de las variables consideradas en el instrumento de recolección de datos, posteriormente, se procedió a comprobar la validez de los instrumentos, que lo realizaron tres profesionales de amplia experiencia y con grado de doctor, seguidamente, se procedió a solicitar el permiso correspondiente a la entidad de gestión educativa de Amazonas y luego se aplicó los cuestionarios a los trabajadores que han sido considerados dentro de la muestra de este trabajo.

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

Después del recojo y procesamiento de datos, se realizó el análisis de los datos obtenidos de la presente tesis, por ello se agregaron los datos que se lograron obtener a un Excel, seguidamente se trasladaron dichos datos al SPSS V26 con el fin de alcanzar los resultados de cada objetivo planteado en el presente estudio. De tal manera que nos dio como resultados un análisis estadístico descriptivo, de manera que se va a relatar la percepción de cada trabajador sobre las variables y dimensiones planteadas en este trabajo. Relacionado a lo cual (Hernández y Mendoza, 2018), indican que es la rama de las estadísticas que formula las directrices para resumir claramente y concisamente los datos de la investigación en tablas, cifras y gráficos.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la presente investigación se tuvo en cuenta el aporte de Vásquez (2020), quien considera que los aspectos éticos, se refieren a la ética aplicada o práctica, refiriendo a que se intenta no solo resolver problemas generales, sino también

problemas específicos que se presentan en la realización de investigaciones, habiendo de tener en cuenta la beneficencia, la no maleficencia, la autonomía y justicia. Beneficencia, ya que los resultados obtenidos se basarán en la realidad de la entidad de gestión educativa estudiada, así como en la mejora del compromiso laboral de los trabajadores; no maleficencia, porque la investigación se llevó a cabo con el único propósito de este estudio y se respetará la privacidad de cada colaborador; autonomía, ya que los trabajadores de la entidad de gestión educativa a estudiar participaron voluntariamente en el estudio basándose en las escalas indicadas para las respuestas a la encuesta; justicia, considerando que en este estudio se resguarda responsablemente la dignidad de cada colaborador de igual manera los resultados obtenidos de las respuestas de los trabajadores de las entidad de gestión se mantienen estrictamente confidenciales.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados del diagnóstico realizado a partir de la guía de encuesta aplicada a la muestra de trabajadores de la entidad de gestión educativa de Amazonas muestran el logro del primer objetivo específico Conocer las características de cultura organizacional que predominan en una entidad de gestión educativa de Amazonas.

**Tabla 1**

*Cultura organizacional en su dimensión involucramiento.*

| <b>Valores</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca          | 18                | 9                 |
| Casi nunca     | 76                | 38                |
| Casi siempre   | 78                | 39                |
| Siempre        | 28                | 14                |
| Total          | 200               | 100               |

En la tabla 1 se evidencia, que el 9 % de encuestados mencionaron nunca, el 38 % casi nunca, el 39 % casi siempre y el 14 % siempre. Lo que se interpreta que el 86 % contestaron que aún no consideran claros y consistentes los valores que rigen la entidad y con los que se conducen, consideran que no están identificados con las metas, no existe un buen trabajo en equipo para lograr los objetivos y aun no comparan su progreso con los objetivos establecidos; así mismo se evidencia que el 14 % consideran que existe un conjunto de valores consistentes y claros que preside la forma en que se conducen, que los servidores están identificados con las metas de la entidad, que las actividades se realizan gracias al trabajo en equipo, que tienen un buen equipo de trabajo para lograr los objetivos y que comparan continuamente sus progreso con los objetivos establecidos. Por lo tanto se afirma que la mayoría de trabajadores de la entidad aun no tienen bien claro cuáles son los valores con los que se conducen en el desarrollo de sus diversas actividades, por lo tanto consideran que los valores que se manejan en la institución no son consistentes, también consideran que no están identificados con las metas establecidas, que no existe un buen trabajo en equipo para lograr los objetivos propuestos.

También relacionado al primer objetivo específico, considerando la variable compromiso laboral y teniendo en cuenta la dimensión compromiso afectivo se logró obtener los siguientes resultados:

**Tabla 2**

*Compromiso Laboral en su dimensión compromiso afectivo.*

| <b>Valores</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca          | 16                | 10                |
| Casi nunca     | 69                | 43.1              |
| Casi siempre   | 72                | 45                |
| Siempre        | 3                 | 1.9               |
| <b>Total</b>   | <b>200</b>        | <b>100</b>        |

En la tabla 2 se observa, que el 10 % de encuestados mencionaron nunca, el 43.1 % casi nunca, el 45 % casi siempre y el 1.9 % siempre. Lo que se explica que el 53.1 % considera que no serían muy felices pasando el resto de su vida laboral en la Entidad, que no trabajan en la Entidad por satisfacción, que no se sienten como parte de una familia en la Entidad y no consideran los problemas de la Entidad de gestión educativa como propios; También se observa que el 46.9 % consideran que serían muy felices pasando el resto de su vida laboral en la Entidad, que trabajan en la Entidad más por satisfacción que por necesidad, que se sienten como parte de una familia y considero los problemas de la Entidad como propios.

Por lo que se afirma que se logró evidenciar que una gran cantidad de trabajadores que respondieron la encuesta realizada consideran que serían muy felices si continúan el resto de su vida laboral en la Entidad de gestión educativa, así mismo que trabajan en la Entidad más por satisfacción que por necesidad y que se sienten como parte de una familia y consideran los problemas de la Entidad como si fueran propios. También se evidencio que una minoría de encuestados consideraron que no serían muy felices si continúan el resto de su vida laboral en la Entidad, que no trabajan en la Entidad por satisfacción, que no se sienten como parte de una familia en la Entidad y que no consideran los problemas de la Entidad de gestión educativa como propios.

Asimismo los resultados obtenidos del diagnóstico realizado muestran el logro del segundo objetivo específico Identificar los elementos de la cultura organizacional que contribuyen en una entidad de gestión educativa de Amazonas, considerando la variable cultura organizacional y la dimensión planificación los resultados que se obtuvieron son los siguientes:

**Tabla 3**

*Percepción de la dimensión planificación: Misión, Visión y objetivos.*

| <b>Valores</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca          | 24                | 12                |
| Casi nunca     | 91                | 45.5              |
| Casi siempre   | 46                | 23                |
| Siempre        | 39                | 19.5              |
| Total          | 200               | 100               |

En la tabla 3 se observa, que el 12 % de encuestados mencionaron nunca, el 45.5 % casi nunca, el 23 % casi siempre y el 19.5 % siempre. Lo que se explica que el 57.5 % considera que la entidad de gestión educativa no ha implementado un modelo de dirección estratégica, que no posee una misión específica que le da significado y dirección al trabajo, que la visión de la entidad no orienta la labor que realiza hacia una meta específica, que los objetivos no generan entusiasmo y motivación y que los planes estratégicos no han sido propuestos y elaborados por ellos; así mismo se evidencia que el 42.5 % considera que la entidad ha implementado el modelo de dirección estratégica, que posee una misión específica que le da significado y dirección al trabajo, que la visión de la entidad orienta la labor que realizan hacia una meta específica, que el objetivo de la Entidad les genera entusiasmo y motivación y que los planes estratégicos han sido propuestos y elaborados por ellos. Resultados que permiten afirmar la gran mayoría de trabajadores que participaron en la encuesta considera que la entidad de gestión educativa aún no ha implementado un modelo de dirección estratégica, que no tiene una misión clara que le da significado y dirección al trabajo que realizan, que la visión de la entidad no orienta la labor que ellos realizan hacia una meta específica, que los objetivos no les generan entusiasmo y motivación y que no han participado en la elaboración de los planes estratégicos.

Además relacionado al segundo objetivo específico, considerando la variable compromiso laboral y teniendo en cuenta la dimensión compromiso normativo se logró obtener los siguientes resultados:

**Tabla 4**

*Compromiso Laboral en su dimensión compromiso normativo.*

| <b>Valores</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca          | 31                | 19.4              |
| Casi nunca     | 76                | 47.5              |
| Casi siempre   | 53                | 33.1              |
| Siempre        | 0                 | 0                 |
| Total          | 160               | 100               |

En la tabla 4 se observa, que el 19.4 % de encuestados mencionaron nunca, el 47.5 % casi nunca, el 33.1 % casi siempre y el 0 % siempre. Lo que se interpreta que el 66.9 % consideran que la principal razón por la que continúan trabajando en la entidad no es por obligación moral, que no se sentirían culpables si dejaran la entidad considerando los beneficios recibidos, que aunque tuviese ventajas con ello, no consideran que no sea correcto dejar la Entidad, no consideran que no abandonarían la entidad, porque se sientan comprometidos con todo el personal; También se observa que el 33.1 % consideraron que la principal razón por la que continúan laborando en la institución es porque sienten la obligación moral de continuar en ella, que se sentirían culpables si dejaran la Entidad, que aunque tuviese ventajas, consideran que no es correcto dejar la Entidad y que no abandonarían la Entidad porque se sienten comprometidos con todo el personal. Por lo que se evidenció que la gran mayoría de trabajadores que participaron en la encuesta consideraron que la principal razón por la que continúan trabajando en la entidad no es por obligación moral, que no se sentirían culpables si dejaran la entidad considerando los beneficios recibidos, así mismo que aunque tuviesen ventajas con ello, no consideran que no sea correcto dejar la entidad y que no abandonarían la entidad, porque se sientan comprometidos con todo el personal.

Igualmente, los resultados del diagnóstico realizado muestran el logro del tercer objetivo específico Entender de qué manera la identificación y participación influye en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas, considerando la variable cultura organizacional y su dimensión adaptabilidad se lograron los siguientes resultados:

**Tabla 5**

*Cultura organizacional en su dimensión Adaptabilidad.*

| <b>Valores</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca          | 12                | 7.5               |
| Casi nunca     | 78                | 48.8              |
| Casi siempre   | 65                | 40.6              |
| Siempre        | 5                 | 3.1               |
| Total          | 160               | 100               |

En la tabla 5 se observa, que el 7.5 % de encuestados mencionaron nunca, el 48.8 % casi nunca, el 40.6 % casi siempre y el 3.1 % siempre. Lo que se interpreta que el 56.3 % no consideran los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar, que no existe un código ético que orienta su comportamiento, que aún no se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la Entidad y que los comentarios y recomendaciones de los usuarios no conducen a introducir cambios. También se evidencia que el 43.7 % consideran los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar, que existe un código ético que orienta su comportamiento, que se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la Entidad y que los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a introducir cambios. Resultado que permite afirmar que la mayoría de trabajadores encuestados no consideran los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar, también consideran que no existe un código ético que guía su comportamiento, que aún no se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo que realizan en la Entidad y que los comentarios y recomendaciones de los usuarios no conducen a introducir cambios.

En relación al tercer objetivo específico, considerando la variable compromiso laboral y teniendo en cuenta la dimensión compromiso de continuidad se logró obtener los siguientes resultados:

**Tabla 6**

*Compromiso Laboral en su dimensión compromiso de continuidad.*

| <b>Valores</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca          | 21                | 13.1              |
| Casi nunca     | 81                | 50.6              |
| Casi siempre   | 58                | 36.3              |
| Siempre        | 0                 | 0                 |
| Total          | 160               | 100               |

En la tabla 6 se observa, que el 13.1 % de encuestados mencionaron nunca, el 50.6 % casi nunca, el 36.3 % casi siempre y el 0 % siempre. Lo que se interpreta que el 63.7 % consideran que si decidiera renunciar a la Entidad muchas cosas de su vida no se verían suspendidas, que permanecer en la Entidad no es un asunto de necesidad, que no les sería muy difícil dejar la Entidad y que no continúan trabajando en la Entidad, porque consideran que fuera les resulte difícil conseguir otro trabajo; Así mismo el 36.3 % mencionaron que si decidiera renunciar a la Entidad muchas cosas en su vida se verían suspendidas, que permanecer en la Entidad es un asunto tanto de necesidad como de deseo, que sería muy difícil para ellos dejar la Entidad, que continúan laborando en la Entidad porque fuera, les resultaría complicado conseguir un trabajo como el que tienen.

Resultado que evidencia que la gran mayoría de trabajadores que participaron en la encuesta consideran que si decidiera renunciar a la Entidad de gestión educativa muchas cosas de su vida no se verían interrumpidas, también consideran que permanecer en la Entidad no es un asunto de necesidad, así mismo que no les sería muy difícil dejar la Entidad y que no continúan trabajando en la Entidad, porque consideran que fuera les resulte difícil conseguir otro trabajo, por lo que se concluye en relación a compromiso laboral se evidencia que la mayoría de trabajadores no está fortalecido en la dimensión compromiso de continuidad.



También relacionado al contraste de la primera hipótesis específica las características de cultura organizacional que predomina son diversas en una entidad de gestión educativa de Amazonas, considerando la variable cultura organizacional y teniendo en cuenta la dimensión consistencia se logró obtener los siguientes resultados:

**Tabla 7**

*Características de cultura organizacional que predominan en una Entidad.*

| <b>Valores</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca          | 7                 | 8.8               |
| Casi nunca     | 36                | 45                |
| Casi siempre   | 34                | 42.5              |
| Siempre        | 3                 | 3.7               |
| Total          | 80                | 100               |

En la tabla 7 se aprecia que de los trabajadores encuestados el 53.8 % consideraron que nunca y casi nunca coordinan y trabajan de manera cooperativa haciendo más eficaz el trabajo en equipo, que los valores, costumbres, creencias, y maneras de realizar las actividades son compartidos por todo el personal de la Entidad, el 46.2 % respondieron que casi siempre y siempre coordinan y trabajan de manera cooperativa haciendo más eficaz el trabajo en equipo y los valores, costumbres, creencias, y maneras de realizar las actividades son compartidos por todo el personal que labora en la entidad; lo que evidencia que las características de la cultura organizacional en la entidad de gestión educativa de Amazonas son diversas.

Después de analizar los resultados se llegó a la conclusión que se acepta la hipótesis Las características de cultura organizacional que predominan son diversas en una entidad de gestión educativa de Amazonas, siendo las características de la cultura organizacional favorables constituyen un elemento importante en toda organización para lograr mantenerse vigente en el contexto en el que se encuentra inmersa ya que la cultura organizacional se manifiesta en las instituciones a través del comportamiento de los trabajadores.

Asimismo, relacionado al contraste de la segunda hipótesis específica los elementos de la cultura organizacional contribuyen positivamente en una entidad de gestión educativa de Amazonas, considerando la variable cultura organizacional y teniendo en cuenta la dimensión planificación se logró obtener los siguientes resultados:

**Tabla 8**

*Elementos de cultura organizacional que contribuyen en una entidad.*

| <b>Valores</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca          | 8                 | 10                |
| Casi nunca     | 34                | 42.5              |
| Casi siempre   | 23                | 28.8              |
| Siempre        | 15                | 18.7              |
| Total          | 80                | 100               |

En la tabla 8 se evidencia que de los encuestados el 52.5 % consideraron que nunca y casi nunca la entidad de gestión educativa tiene una misión específica que le da significado y dirección al trabajo y que la visión de la entidad orienta la labor que realizan hacia una meta específica, y solo el 47.5 % consideraron que casi siempre y siempre la entidad tiene una misión específica que le da significado y dirección al trabajo y que la visión de la entidad orienta la labor que realizan hacia una meta específica; resultado que evidencia que en la entidad de gestión educativa los elementos de la cultura organizacional no contribuyen positivamente en la labor que desempeñan los trabajadores.

Luego de analizar los resultados se llegó a la conclusión que no se acepta la hipótesis Los elementos de la cultura organizacional contribuyen positivamente en una entidad de gestión educativa de Amazonas, ya que la mayoría de encuestados respondieron que la entidad de gestión educativa no tiene una misión clara que le da significado y dirección al trabajo que realizan y que la visión de la entidad no orienta la labor que realizan hacia una meta específica, resultado que evidencia la necesidad de analizar y actualizar la misión y la visión de la institución, es decir la institución debe elaborar su misión que expresará sus principios, funciones, bienes y servicios que ofrece, del mismo modo debe construir la visión, la cual mostrará lo que la institución quiere lograr.

Igualmente relacionado al contraste de la tercera hipótesis específica La identificación y participación influye significativamente en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas, considerando la variable cultura organizacional y teniendo en cuenta la dimensión adaptabilidad se logró obtener el siguiente resultado:

**Tabla 9**

*Influencia de identificación y participación en el incremento del compromiso laboral.*

| <b>Valores</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Nunca          | 2                 | 2.5               |
| Casi nunca     | 31                | 38.8              |
| Casi siempre   | 40                | 50                |
| Siempre        | 7                 | 8.7               |
| Total          | 80                | 100               |

En la tabla 9 se evidencia que de los trabajadores que fueron encuestados el 41.3 % respondieron que nunca y casi nunca consideran los obstáculos y dificultades como la oportunidad para aprender y mejorar, existe un código ético que guía su comportamiento y les indica lo que deben o no deben hacer, así también el 58.7% respondieron que casi siempre y siempre consideran los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar, también que existe un código ético que guía su comportamiento y les indica lo que deben o no deben hacer, resultado que evidencia que la identificación y participación influye significativamente en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas.

Después de examinar los resultados obtenidos se concluye que se acepta la tercera hipótesis la identificación y participación influye significativamente en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas, ya que en los resultados se evidencia que la mayoría de trabajadores encuestados consideran los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar, también que existe un código ético que guía su comportamiento y les indica lo que deben o no deben hacer. El comportamiento y las actitudes de los trabajadores de una institución son muy importantes puesto que permiten que funcione de manera eficiente.

## V. DISCUSIÓN

Uno de los resultados encontrados se observan en la Tabla 1 en el cual se evidencia que el 86 % de trabajadores encuestados contestaron que aún no consideran claros y consistentes los valores que rigen la entidad y con los que se conducen, así mismo que no están identificados con las metas, que no existe un buen trabajo en equipo para lograr los objetivos y aun no comparan su progreso con los objetivos establecidos, y solo el 14 % respondieron que consideran claros y consistentes los valores que rigen la entidad y con los que se conducen, así mismo que están identificados con las metas, que existe un buen trabajo en equipo para lograr los objetivos y que comparan su progreso con los objetivos establecidos ; resultado similar al hallado por Hurtado, Rodriguez y Rodriguez (2021) quienes encontraron que la cultura organizacional a través de los años, ha logrado un espacio importante en las diversas instituciones y llegaron a la conclusión de que las diferentes particularidades de la cultura organizacional que influyen en los procesos de innovación digital son concernientes a la propia cultura de una organización y al ambiente de subvención que permite la interacción de todos los integrantes para superar los obstáculos, trabajar en equipo y lograr cumplir las metas. Asimismo coincide con Alassaf, Dabic, Shifrer y Daim (2020) quienes investigaron para demostrar empíricamente el impacto de la cultura organizacional en el conocimiento, las actitudes y las recompensas de los empleados de Europa. La conclusión más relevante fue que los resultados sugieren un impacto positivo de las características organizacionales en la adopción de la innovación abierta, lo que demuestra que la apertura de la cultura de una organización aumenta su probabilidad de adoptar un paradigma de innovación abierta. Sin embargo Serna (2008) consideró que la cultura institucional está formada de valores, creencias y comportamientos que se fortalecen y comparten durante el desarrollo empresarial. Desde este punto de vista, uno de los elementos más importantes de la cultura en las instituciones son los valores colectivos, los cuales se presume que deben ser desarrollados por los miembros de una organización. Estos valores constituyen parte de la ideología de gestión de las instituciones y por lo general son determinados por los líderes en el nivel de direcciones; “las organizaciones tienen que instaurar el marco axiológico que precise el comportamiento de los integrantes en una institución”.

El resultado descrito en la Tabla 2, evidencia que el 53.1 % de encuestados no serían muy felices pasando el resto de su vida laboral en la Entidad y que no trabajan en la Entidad por satisfacción y el 46.9 % serían muy felices pasando el resto de su vida laboral en la Entidad y trabajan en la Entidad por satisfacción, dato que coincide a lo establecido por Hernández, Méndez, y Contreras (2014) en relación a cultura organizacional sostienen que el modelo de valores en competencia plantea una organización de cuadrantes de valores para las instituciones: 1) enfoque interno, flexibilidad (organización de las familias o clan); 2) enfoque interno, permanencia y control (organización jerárquica); 3) enfoque externo, flexibilidad (organización adhocrática); y 4) enfoque externo, permanencia y control (organización de mercado o metas). También, este patrón sustenta que las instituciones muestran una composición de valores de todos los cuadrantes. Así mismo Llanos y Bell (2018), sostienen que la cultura organizacional influye en el comportamiento de los trabajadores de una institución, facilitando los lineamientos sobre la manera de realizar las actividades y los límites de cumplimiento en función de su responsabilidad.

El resultado explicado en la Tabla 3, dice que el 57.5 % de encuestados considera que la entidad no ha implementado un modelo de dirección estratégica, no tiene una misión clara que le da significado y dirección al trabajo y la visión no orienta la labor que realiza hacia una meta específica y el 42.5 % considera que la entidad ha implementado un modelo de dirección estratégica, tiene una misión clara que le da significado y dirección al trabajo y la visión orienta la labor que realiza hacia una meta específica. Este resultado coincide con lo que establece Gómez y Herrera, (2014) establecen que a teniendo en cuenta el concepto de la filosofía corporativa, visión, misión y los valores que orientan y describen los objetivos, acciones y metas, se fortalecen relaciones laborales, en concordancia con los valores, políticas y prácticas organizativas que establecen el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el logro de los objetivos económicos de las instituciones. Lo que genera, un estímulo en la gestión organizativa para la competitividad de las empresas. Asimismo, coincide con Vesga, Garcia, Forero, Aguilar, Jaramillo y Gomez (2020) quienes en los resultados evidenciaron relaciones importantes entre los componentes y los ejemplos de cultura organizacional con la micro y macro dimensiones de la

disposición al cambio en las organizaciones. Concluyen que la cultura de una organización se relaciona exclusivamente con aspectos organizacionales y la comunicación en las diversas empresas.

En la Tabla 4 el resultado descrito, evidencia que el 66.9 % de encuestados consideran que nunca y casi nunca la principal razón por la que continúan trabajando en la Entidad es por obligación moral de permanecer en ella, se sentirían culpables si dejaran la Entidad considerando los beneficios recibidos, que aunque tuviese ventajas con ello, consideran que no sea correcto dejar la Entidad, que no abandonarían la entidad, porque se sientan comprometidos con todo el personal; También se observa que el 33.1 % consideraron que la principal razón por la que continúan trabajando en la entidad es porque sienten la obligación moral de permanecer en ella, que se sentirían culpables si dejaran la Entidad, que aunque tuviese ventajas, consideran que no es correcto dejar la Entidad, resultado que coincide a lo establecido por Fundora, (2007) quien consideró como elementos relacionados a la cultura de una organización: Los comportamientos, que vienen a ser las comportamientos y procederes que las personas evidencian en sus relaciones habituales, también que son métodos participativos que le dan vida a las instituciones y se perfecciona con los modales en que circulan las informaciones, la expresión que se utiliza, los protocolos, las manifestaciones y expresiones, el respeto y otros. Las normas, consideradas como los modelos y normas que, desde el punto de vista formal e informal, en una institución tienden a regular las diferentes programaciones y maneras de actuación. Asimismo, coincide con lo que considero Sánchez, (2014) considera que las creencias son las formas de pensar y actuar que han sido organizadas en el ciclo de vida de la institución y que son antecedentes para conducir y evaluar el comportamiento de los grupos sociales de las instituciones, los valores son el conjunto de cualidades, del mismo modo efectúan el papel de creación y refuerzo del sentido de identidad en los trabajadores de la institución.

Otro de los resultados es el descrito en la Tabla 5, que evidencia que el 56.3 % respondieron que nunca y casi nunca consideran los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar, existe un código ético que guía su comportamiento, se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la Entidad, los comentarios y recomendaciones de los

usuarios conducen a introducir cambios. También se evidencia que el 43.7 % consideran los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar, que existe un código ético que guía su comportamiento, que se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la Entidad y que los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a introducir cambios. El resultado encontrado es similar al de Vilchez (2019) quien realizó una entrevista a una población de 30 docentes cuyo resultado determinó que el clima institucional que preside actualmente no es el adecuado y dificulta el proceso de gestión. La conclusión más importante es que el fundamento teórico, así como la importancia de la práctica diseñada en la presente investigación, permite mejorar el clima institucional y la gestión de la Institución Educativa. También este resultado confirma lo establecido por Pérez, Vilariño y Ronda (2016) que considero que se debe mencionar que el constructo cultural en una organización es clave en tiempos de cambios invariables, en un ambiente general de inseguridades y dinámicas inestables, que obligan a ajustes constantes para lograr acomodarse al contexto universal y lograr los objetivos estratégicos, por lo que la cultura se considera el principal factor que hace que las instituciones se introduzcan en procesos de mejora para adecuarse en un ambiente que se identifica por la inseguridad.

El resultado mencionado en la Tabla 6, evidencia que el 63.7 % de encuestados respondieron que nunca y casi nunca consideran que si decidieran renunciar a la Entidad muchas cosas en su vida se verían suspendidas, continuar en la Entidad es un asunto tanto de necesidad como de deseo, sería muy difícil para ellos dejar la Entidad, continúan laborando en la Entidad porque fuera, les resultaría dificultoso conseguir un trabajo como el que tienen; Así mismo el 36.3 % mencionaron que casi siempre y siempre consideran que si decidieran renunciar a la Entidad muchas cosas en su vida se verían suspendidas, que permanecer en la Entidad es un asunto tanto de necesidad como de deseo, que sería muy difícil para ellos dejar la Entidad. El resultado encontrado coincide con Schaufeli (2017) quien investigó si el compromiso solo tenía un vínculo de comportamiento de trabajadores o si también se pueden evidenciar resultados del compromiso en actividades de esparcimiento, actividades deportivas, o sí en actividades educativas también existía la posibilidad de que exista un comportamiento

de compromiso en el que se presente el vigor y la dedicación. Con esto, el autor buscó ampliar el concepto de compromiso laboral a un concepto más general, y desarrolló por esto la versión generalizada de la Escala de compromiso de Utrecht (UGES). La validó en un estudio realizado con ciudadanos holandeses, comprobó la validez discriminante respecto a los resultados que puede tener como el bienestar. Los autores, por lo tanto, determinaron que este instrumento para medir el compromiso general se puede usar en otros estudios en los que se desea evaluar el compromiso en actividades que no solo sean laborales. Los autores mencionan que la satisfacción en el trabajo puede implicar mayor compromiso laboral en directivos.

El resultado descrito en la Tabla 7 evidencia que el 53.8 % consideraron que nunca y casi nunca coordinan y trabajan de manera cooperativa haciendo más eficaz el trabajo en equipo, que los valores, costumbres, creencias, y maneras de realizar las actividades son compartidos por todo el personal de la Entidad, el 46.2 % respondieron que casi siempre y siempre coordinan y trabajan de manera cooperativa haciendo más eficaz el trabajo en equipo y los valores, costumbres, creencias, y maneras de realizar las actividades son compartidos por todo el personal de la Entidad; lo que evidencia que las características de la cultura organizacional en la entidad de gestión educativa de Amazonas son diversas. Resultado que tiene similitud al de Gebera y Zea (2020) quienes investigaron para valorar la cultura organizacional de una universidad pública ubicada al sur de Lima (Perú); los resultados que obtuvieron evidenciaron diferencias entre ambos grupos de profesores, de (sub)culturas diametralmente ubicadas. Concluyen que si bien las diferencias de valoración no son deseables, no gravitan negativamente en la vida institucional, por el contrario, favorecen la innovación y la autonomía; Así mismo el resultado es similar al de Robbins y Judge (2013) quien considera siete características primordiales significativas que distingue la naturaleza de la cultura en una organización: Innovación y adquisición de riesgos, Cuidado a los detalles, Orientación a los resultados, Disposición a las personas, Orientación a los equipos, Diligencia y Permanencia. Estas características se presentan en una constante que es orientado desde un mínimo a un máximo grado, por consiguiente, al valorar la organización correspondiente, se alcanza una representación integral de la cultura, por lo tanto un soporte en la manera en que



el personal ve una organización, el procedimiento con que se ejecutan los procesos y la manera en que los trabajadores deben conducirse.

Otro resultados es el descrito en la Tabla 8, que evidencia que el 52.5 % consideraron que nunca y casi nunca la entidad de gestión educativa tiene una misión específica que le da significado y dirección al trabajo y que la visión de la entidad orienta la labor que realizan hacia una meta específica, y solo el 47.5 % consideraron que casi siempre y siempre la entidad tiene una misión específica que le da significado y dirección al trabajo y que la visión de la entidad orienta la labor que realizan hacia una meta específica; resultado que evidencia que en la entidad de gestión educativa los elementos de la cultura organizacional no contribuyen positivamente en la labor que desempeñan los trabajadores. Resultado que es similar a lo que sostiene Gabini (2017) quien confirma que la mayoría de las instituciones tienen elementos de las diferentes clases de culturas, pero desarrollan una manera dominante que llegaría a ser el tipo de cultura que las identifica.

El resultado en la Tabla 9, evidencia que el 41.3 % respondieron que nunca y casi nunca consideran los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar, existe un código ético que guía su comportamiento y les indica lo que deben o no deben hacer, así también el 58.7% respondieron que casi siempre y siempre consideran los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar, también que existe un código ético que guía su comportamiento y les indica lo que deben o no deben hacer, resultado que evidencia que la identificación y participación influye significativamente en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas. Resultado similar al de Bravo, Cabanilla, Franco y Aroca (2021) quienes realizaron un estudio para determinar la cultura organizacional de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, orientar métodos de cambio y progreso continuo y obtuvieron como resultado la apreciación equitativa de las cuatro dimensiones culturales del modelo considerado con una media general de 76,88 y clasificación en nivel medio superior. Concluyen que la universidad debe concentrar medidas para lograr una actuación más efectiva, principalmente en cuanto a las subdimensiones: Orientación al cliente, impulso de capacidades y convenios.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Las características de cultura organizacional que predominan en una entidad de gestión educativa de Amazonas son un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que se conducen los trabajadores y que están identificados con las metas de la entidad.

2. Los elementos de la cultura organizacional que contribuyen en la entidad de gestión educativa de Amazonas identificados son la misión clara que le da significado y dirección al trabajo, la visión que orienta la labor que realizan y el objetivo que genera entusiasmo y motivación.

3. La identificación y participación influye en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas, así mismo, se considera que existe un código ético que guía su comportamiento, que se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la Entidad y que los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a introducir cambios.

4. Se identificó la influencia de la cultura organizacional en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de una entidad de gestión educativa de Amazonas, que coordinan y trabajan de manera cooperativa haciendo más eficaz el trabajo en equipo, que las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidos por todo el personal de la Entidad y favorecen el logro de los objetivos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los funcionarios de la Entidad de gestión educativa de Amazonas se recomienda la socialización permanente y planificada de las características de cultura organizacional que predominan en la entidad para motivar la práctica del conjunto de valores que rigen la entidad.

2. A los jefes de área difundir los elementos de la cultura organizacional que contribuyen en una entidad de gestión educativa de Amazonas, dando énfasis a la misión, la visión y el objetivo de la Entidad.

3. A la jefatura de personal de la entidad de gestión educativa fortalecer la identificación y participación, brindando importancia al código ético que guía el comportamiento e influye en el incremento del compromiso laboral de los trabajadores de la entidad.

4. A los funcionarios de la Entidad de gestión educativa de Amazonas se recomienda realizar pasantías a otras entidades de gestión pública que permitan analizar la cultura organizacional y fortalecerla para incrementar el compromiso laboral de los trabajadores de la entidad.

## REFERENCIAS

- Alassaf, D., Dabic, M., Shifrer, D. y Daim, T. (2020) El impacto de la cultura organizacional de fronteras abiertas y el conocimiento, las actitudes y las recompensas de los empleados con respecto a la innovación abierta: un estudio empírico, *Revista de Gestión del Conocimiento*, vol. 24 núm. 9, págs. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-02-2020-0122/full/html>
- Anaya, D., y López, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435–452. <https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Arias, A. y Ramírez, L. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. On-line version ISSN 0120-8160. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2298/1893>
- Ariza, D. (2018). Designing an Organizational Culture Model in the Projects Environment: a Constructivist Approach. *CES Psicología*, 11 (1), 118-133. <https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/4209/2868>
- Barrientos, E., Briceño, M., Suarez, W. y Valdez, M. (2021) *Cultura organizacional inclusiva en instituciones de educación superior chilenas*. Universidad de Santiago de Chile, Chile. [Tesis doctoral. Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile]. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36872/39854>
- Bontis, N., y Serenko, A. (2009). A causal of human capital antecedents and consequents in the financial services industry. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 53-69. <https://doi.org/10.1108/14691930910922897>.

- Bravo, B. (2006). *Los valores y la construcción de la cultura organizacional: estudio de caso en la Sede Universitaria 10 de Octubre*. [Tesis de maestría. Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana, Cuba]. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762019000100011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762019000100011)
- Bravo, O., Cabanilla, M., Franco, M., Aroca, R. (2021) Cultura organizacional, situación de aula y desarrollo de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil-Ecuador. *Revista de ciencias sociales, ISSN-e 1315-9518, Vol. 27, N°. Extra 4, 2021, págs. 441-454.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145532>
- Cameron, K. y Quinn, R. (2011) *Diagnosing and Changing organizational Culture*. USA Jossey – Bass. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=D6gWTf02RloC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Cameron,+K.+y+Quinn,+R.+\(2011\)](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=D6gWTf02RloC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Cameron,+K.+y+Quinn,+R.+(2011))
- Chiang, M. (2016) Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *ORGANIZATION COMMITMENT OF RURAL MUNICIPAL WORKERS*. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. McGraw.Hill/Interamericana Editores, S.A. [https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento\\_Organizacional\\_Idalberto\\_Chiavenato\\_McGrawhill\\_2da\\_Edicion\\_pdf](https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf)
- CONCYTEC. (2018). *Investigación aplicada*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Domínguez, L., Ramírez, Á. y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración, ISSN-e 1659-4932, ISSN 1659-4908, Vol. 4, N°. 1, 2013, págs. 59-70.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>

- Fundora, A. (2007). *Diagnóstico de valores personales y organizacionales en la Empresa Comercial SUME* [Tesis de maestría- Universidad de La Habana, Cuba] <https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/html/>
- Gebera, O. y Zea, A. (2020) Sistemas basados en la cultura organizacional de profesores de carrera y estudios generales de una universidad peruana. *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Informática*. XXXI, 13-24. [https://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/Ut8oH?\\_s=bpV%2BOPxKxqkdfpUWwnm00GDIFc%3D](https://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/Ut8oH?_s=bpV%2BOPxKxqkdfpUWwnm00GDIFc%3D)
- Grueso, M. y Rey, C. (2013). Hacia la construcción de un Modelo Integral de Organizaciones Saludables. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XIX, núm. 4, octubre-diciembre, 2013, pp. 625-638. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28029474002.pdf>
- Gutiérrez, S. (2016). Capital social, cultura organizacional, cultura innovadora y su incidencia en las Organizaciones Productivas Rurales Colaborativas. *Revista Economía y Sociedad*, XX (34), 119-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5612531>
- Hernández, R., Méndez, S. y Contreras, R. (2014). Construcción de un Instrumento para medir el Clima Organizacional en función del Modelo de Valores en Competencia. *Contaduría y Administración*, vol. 59, núm. 1, enero-marzo, 2014, pp. 229-257. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.redalyc.org/pdf/395/39529381010.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta (4ta. ed.). Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, C. A., y Ramos, J. R. (2018). La Inteligencia emocional y la práctica docente en profesores investigadores. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Version On-line ISSN 2007-7467. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672018000200419](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000200419)

- Hurtado, L. y Rodríguez, L. (2021) Características de la cultura organizacional que influyen en la transformación digital de las organizaciones. *Repositorio Institucional Universidad de Antioquia*. <https://hdl.handle.net/10495/21627>
- Knezović, E., y Drkić, A. (2020). Innovative work behavior in SMEs: the role of transformational leadership. *Employee Relations*, 43(2), 398-415. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0124>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M. y Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89-96. 2018. <https://www.redalyc.org/journal/727/72754594014/72754594014.pdf>
- López, P. (2004) Población, Muestra y Muestreo. *Revista Punto Cero v.09 n.08 Cochabamba 2004. Versión On-line ISSN 1815-0276*. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Martín, X., Segredo, A. y Perdomo, I. (2013). Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. *Educ Med Super vol.27 no.3 Ciudad de la Habana*, 288-295. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0864-21412013000300014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0864-21412013000300014)
- Méndez, C. (2006) Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: Un Método de Análisis para su Intervención. Centro Editorial Universidad del Rosario. Bogotá. <https://editorial.urosario.edu.co/gpd-clima-organizacional-en-colombia.html>
- Morelos, J. y Fontalvo, T. (2014). (2014). Analysis of the determining factors of organizational culture in the company environment. *Entramado vol.10 no.1 Cali Jan./June 2014*. [http://www.unilibrecali.edu.co/entramado/index.php?option=com\\_content&view=article&id=122&Itemid=163](http://www.unilibrecali.edu.co/entramado/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=163)
- Quispe, J. (2019). Correlación entre la Organización Escolar y el Comportamiento Organizacional de los docentes de Educación Secundaria de la Institución

Educativa Juana Cervantes de Bolognesi del mercado de Arequipa 2018.  
*Repositorio Institucional de la UNSA.*  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9118>

Páramo, D. (2001). Hacia la construcción de un modelo de cultura organizacional orientada al mercado. *Revista colombiana de marketing*, 2(2).  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10900206>

Pedraja, L., Marchioni, I., Espinoza, C. y Muñoz, C. (2020) Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Form. Univ. vol.13 no.5 La Serena oct. 2020.*  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>

Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas industrial. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 95-115.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2808147](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147)

Pérez, L., Vilariño, C. y Ronda, G. (2016). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. *Ing. Ind. vol.38 no.3 La Habana set.-dic. 2017.*  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362017000300010&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362017000300010&script=sci_arttext&tlng=pt)

Ponnuswamy, I. (2014). Impact of learning organization culture on performance in higher education institutions, *Studies in Higher Education*, DOI:10.1080/03075079.2014.914920., págs. 5-18.  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2014.914920>

Puentes, T. (2021) ¿Qué es el compromiso laboral? Definición, beneficios y consejos para incentivarlo.  
<https://www.crehana.com/blog/empleabilidad/compromiso-laboral/>



- Reina, D., Reina, M. y Hudnut, D. (2018) Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo. Informe de Investigación. Center For Creative Leadership. WP-Why-Trust-Is-Critical-to-Team-Success-ES-Jan-2018.pdf
- Reyes, J. y Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Estudios del Desarrollo Social vol.7 no.1 La Habana ene.-abr. 2019 Epub 01-Sep-2019* [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322019000100201](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201)
- Rivas, A. C. (2020) Cultura Organizacional de las Universidades Públicas del Municipio Cabimas. *Revista Enfoques*, 4(14), 80–93. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i14.82>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. México. DF. Pearson Educación. Comportamiento-organizacional-13a-ed-\_nodrm-with-over-page-v2.pdf
- Rodríguez, R., Martínez, M. y Sánchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266. doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-4.appu
- Sabuharia, R., Sudirob, A., Irawantob, DW, Rahayub, M. (2019) Los efectos de la flexibilidad de los recursos humanos, la competencia de los empleados, la adaptación a la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados. <https://xajzkjdx.cn/gallery/138-june2020.pdf>
- Sánchez, G. (2015) *Desarrollo organizacional y la asistencia a los recursos humanos en la empresa Cruz del Sur – 2015*. [Tesis para optar el grado de maestro. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23764>
- Sánchez, J., Tejero, B., Yurrebaso, A., y Lanero, A. (2006). Cultura organizacional: desentrañando vericuetos. AIBR. *Revista de Antropología Iberoamericana*,

vol. 1, núm. 3, agosto-diciembre, 2006, pp. 374-397.  
<https://www.redalyc.org/pdf/623/62310304.pdf>

Sánchez, G. M. (2010). *Caracterización de la cultura organizacional de las instituciones de educación superior del estado de Guanajuato*. [Tesis doctoral inédita]. Universidad Autónoma de Querétaro, Santiago de Querétaro, México]. [https://docplayer.es/17115711-Caracterizacion-de-la-cultura-organizacional-de-las-instituciones-de-educacion-superior-del-estado-de-guanajuato-tesis.html#download\\_tab\\_content](https://docplayer.es/17115711-Caracterizacion-de-la-cultura-organizacional-de-las-instituciones-de-educacion-superior-del-estado-de-guanajuato-tesis.html#download_tab_content)

Schaufeli, W. (2017) Compromiso con el trabajo en Europa. Facultad de Ciencias Empresariales. *Universidad Católica de Uruguay*.  
<https://ucu.edu.uy/es/node/44270>

Serna, H. (2008). *Gerencia, Estratégica, Planificación y Gestión: Teoría y Metodología*. 3R Editores.  
[https://www.academia.edu/12171098/Libro\\_gerencia\\_estrategica\\_humberto\\_serna\\_gomez\\_140615221927\\_phpapp01](https://www.academia.edu/12171098/Libro_gerencia_estrategica_humberto_serna_gomez_140615221927_phpapp01)

Serrate, A., Portuondo, A., Sánchez, N., & Suarez, R. (2014). Evaluación de la cultura organizacional y su incidencia en la efectividad grupal. *Ing. Ind.* vol.35 no.1 La Habana ene.-abr. 2014. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362014000100002&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362014000100002&script=sci_arttext&tlng=en)

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.). México, D. F. *Revista Editorial Limusa S.A.*  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf)

Usmanova, N., Yang, J., Sumarliah, E., Khan, S.U. y Khan, S.Z. (2021). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(3), 515-532.  
<https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2019-0177>

- Valencia, J. (2021) *Rediseño del plan estratégico, cultura organizacional y componentes de retribución para generar compromiso en el entorno laboral de Rapientrega S.A.* [Tesis Doctoral. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación]. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16123/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-312.pdf>
- Vásquez. (2020). *Metodología de la investigación*. Unidad Académica de Estudios Generales. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Vesga, J., Garcia, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J. y Gomez, M. (2020) *Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional*. Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia. Suma psicológica. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Vilchez, I.A. (2019) *La teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass para el liderazgo de directivos y docentes en la Institución Educativa Nacional De Varones” 27 De Diciembre” – Lambayeque, Perú,* <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5796>
- Zapata, A. (2002). Paradigmas de la cultura organizacional. Cuadernos de administración, ISSN-e 2256-5078, ISSN 0120-4645, Vol. 18, Nº. 27, 2002, págs. 161-186. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006376>



**Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables**

| <b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>   | <b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>   | <b>DEFINICION OPERACIONAL</b>  | <b>DIMENSION</b>   | <b>INDICADORES</b>    | <b>ITEMS</b>  | <b>ESCALA DE MEDICION</b>                                   |
|-------------------------------|--|--|--|-----------------------|---|---|
| <b>Cultura Organizacional</b> | La cultura organizacional es el conjunto de principios, valores, costumbres, tradiciones y la forma en que realizan las labores cotidianas de cada empresa. Todo esto va de la mano con las normas y políticas que se manejan en la empresa y que se ven reflejado en el comportamiento cultural y laboral de todos los colaboradores. | La cultura organizacional se evidencia en las diversas formas de conductas, práctica de valores, creencias, hábitos que se ponen de manifiesto en el cumplimiento de las funciones de cada uno de los integrantes de la organización y de las relaciones que se establecen entre ellos, que se evidenciará en 18 ítems con 5 opciones de respuestas cada una, en una escala ordinal. | Planificación  | Dirección estratégica | La entidad de gestión educativa ha implementado el modelo de dirección estratégica.                     | 4: Siempre<br>3: Muchas veces<br>2: Pocas veces<br>1: Nunca |
|                               |  |  |  | Misión                | La Entidad de gestión educativa tiene una misión clara que le da significado y dirección al trabajo.    |   |
|                               |  |  |  | Visión                | La visión de la entidad de gestión educativa orienta la labor que realizamos hacia una meta específica. |   |
|                               |  |  |  | Objetivos y Metas     | El objetivo de la Entidad de gestión educativa genera entusiasmo y motivación entre nosotros.           |   |
|                               |  |  | Los servidores están identificados con las metas de la entidad de gestión educativa. |                       |   |   |
|                               |  |  | Involucramiento  | Empoderamiento        | El personal de la Entidad de gestión educativa está muy comprometido con su trabajo.                    |   |
|                               | El trabajo se realiza en coherencia con los objetivos  |  |  |                       |   |   |

|  |  |  |               |                                   |   |  |
|--|--|--|---------------|-----------------------------------|---|--|
|  |  |  |               |                                   | de la Entidad de gestión educativa.   |  |
|  |  |  |               | Orientación al Grupo              | Las actividades se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los directores de turno.<br>Tenemos un buen equipo de trabajo para lograr los objetivos.      |  |
|  |  |  |               | Desarrollo de capacidades         | Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos establecidos.   |  |
|  |  |  | Consistencia  | Coordinación e integración Grupal | Los trabajadores coordinan y trabajan de manera cooperativa haciendo más eficaz el trabajo en equipo.   |  |
|  |  |  |               | Toma de decisiones                | En la Entidad de gestión educativa las decisiones se toman en consenso.<br>Cuando existen desacuerdos, dialogamos Y consensuamos para encontrar soluciones donde todos ganen. |  |
|  |  |  |               | Valores                           | Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidos por todo el personal de la Entidad de gestión educativa.                                       |  |
|  |  |  | Adaptabilidad | Aprendizaje organizacional        | Consideramos los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar.  |  |

|                           |  |  |                      |  |   |  |
|---------------------------|--|--|----------------------|--|---|--|
|                           |  |  |                      | Enfoque al integrante  | Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.                      |  |
|                           |  |  |                      | Orientación al cambio  | Se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la Entidad de gestión educativa.                          |  |
|                           |  |  |                      |  | Los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a introducir cambios.  |  |
| <b>Compromiso Laboral</b> | Se define el compromiso laboral como la fuerza de identificación de un trabajador hacia la organización donde realiza su trabajo y el grado de involucramiento con la misma. | El compromiso laboral será medido a través del cuestionario, el cual estará compuesto por las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de permanencia | Compromiso afectivo  | Sentimiento de permanencia   | Considero que sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la Entidad de gestión educativa.                       |  |
|                           |  |  |                      | Vinculación afectiva   | Considero que trabajo en la Entidad de gestión educativa más por satisfacción que por necesidad.                            |  |
|                           |  |  |                      |  | Me siento como parte de una familia en la Entidad de gestión educativa.   |  |
|                           |  |  | Solidaridad          | Considero los problemas de la Entidad de gestión educativa como propios. |   |  |
|                           |  |  | Compromiso normativo | Obligación   | La principal razón por la que continuó trabajando en la Entidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. |  |
|                           |  |  | Moral                | Me sentiría culpable si dejase la Entidad                                |   |  |

|  |  |  |                           |                      |   |  |
|--|--|--|---------------------------|----------------------|---|--|
|  |  |  |                           |                      | considerando todos los beneficios que me ha brindado.   |  |
|  |  |  |                           | Lealtad              | Aunque tuviese ventajas con ello, considero que no es correcto dejar ahora la Entidad.  |  |
|  |  |  |                           |                      | Considero que no abandonaría la Entidad, porque me siento comprometido con todo el personal.  |  |
|  |  |  | Compromiso de Continuidad | Necesidad laboral    | Considero que si decidiera renunciar a la Entidad de gestión educativa muchas cosas en mi vida se verían interrumpidas.             |  |
|  |  |  |                           | Deseo de Pertenencia | Permanecer en la Entidad de gestión educativa es un asunto tanto de necesidad como de deseo.  |  |
|  |  |  |                           |                      | Sería muy difícil para mí dejar la Entidad de gestión educativa incluso si lo deseara.  |  |
|  |  |  |                           | Oportunidad          | Continúo trabajando en la Entidad de gestión educativa, porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo. |  |



**Anexo 2.  
Instrumentos**

**CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cuidadosamente cada una de ellas y conteste de acuerdo a la siguiente escala: (Escoja UNA)

1= Nunca

2 = Pocas veces

3 = Muchas veces

4 = Siempre

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales:

| ITEMS                  |   | 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>PLANIFICACION</b>   |   |   |   |   |   |
| 1                      | La entidad de gestión educativa ha implementado el modelo de dirección estratégica.   |   |   |   |   |
| 2                      | La Entidad de gestión educativa tiene una misión clara que le da significado y dirección al trabajo.                                    |   |   |   |   |
| 3                      | La visión de la entidad de gestión educativa orienta la labor que realizamos hacia una meta específica.                                 |   |   |   |   |
| 4                      | El objetivo de la Entidad de gestión educativa genera entusiasmo y motivación entre nosotros.   |   |   |   |   |
| 5                      | Los planes estratégicos han sido propuestos y elaborados por el personal de la entidad.   |   |   |   |   |
| <b>INVOLUCRAMIENTO</b> |   |   |   |   |   |
| 6                      | Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que nos conducimos.  |   |   |   |   |
| 7                      | Los servidores están identificados con las metas de la entidad de gestión educativa.  |   |   |   |   |
| 8                      | Las actividades se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los directores de turno.                                |   |   |   |   |
| 9                      | Tenemos un buen equipo de trabajo para lograr los objetivos.  |   |   |   |   |
| 10                     | Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos establecidos.   |   |   |   |   |
| <b>CONSISTENCIA</b>    |   |   |   |   |   |
| 11                     | Los trabajadores coordinan y trabajan de manera cooperativa haciendo más eficaz el trabajo en equipo.                                   |   |   |   |   |
| 12                     | En la Entidad de gestión educativa las decisiones se toman en consenso.   |   |   |   |   |
| 13                     | Cuando existen desacuerdos, dialogamos Y consensuamos para encontrar soluciones donde todos ganen.                                      |   |   |   |   |
| 14                     | Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidos por todo el personal de la Entidad de gestión educativa. |   |   |   |   |
| <b>ADAPTABILIDAD</b>   |   |   |   |   |   |
| 15                     | Consideramos los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar.  |   |   |   |   |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 16 | Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer. |  |  |  |  |
| 17 | Se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la Entidad de gestión educativa.     |  |  |  |  |
| 18 | Los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a introducir cambios.                       |  |  |  |  |

#### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

| ITEMS                            |   | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>COMPROMISO AFECTIVO</b>       |   |   |   |   |   |
| 1                                | Considero que sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la Entidad de gestión educativa.                               |   |   |   |   |
| 2                                | Considero que trabajo en la Entidad de gestión educativa más por satisfacción que por necesidad.                                    |   |   |   |   |
| 3                                | Me siento como parte de una familia en la Entidad de gestión educativa.   |   |   |   |   |
| 4                                | Considero los problemas de la Entidad de gestión educativa como propios.  |   |   |   |   |
| <b>COMPROMISO NORMATIVO</b>      |   |   |   |   |   |
| 5                                | La principal razón por la que continué trabajando en la Entidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.         |   |   |   |   |
| 6                                | Me sentiría culpable si dejase la Entidad considerando todos los beneficios que me ha brindado.                                     |   |   |   |   |
| 7                                | Aunque tuviese ventajas con ello, considero que no es correcto dejar ahora la Entidad.  |   |   |   |   |
| 8                                | Considero que no abandonaría la Entidad, porque me siento comprometido con todo el personal.  |   |   |   |   |
| <b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b> |   |   |   |   |   |
| 9                                | Considero que si decidiera renunciar a la Entidad de gestión educativa muchas cosas en mi vida se verían interrumpidas.             |   |   |   |   |
| 10                               | Permanecer en la Entidad de gestión educativa es un asunto tanto de necesidad como de deseo.  |   |   |   |   |
| 11                               | Sería muy difícil para mí dejar la Entidad de gestión educativa incluso si lo deseara.  |   |   |   |   |
| 12                               | Continúo trabajando en la Entidad de gestión educativa, porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo. |   |   |   |   |

**Anexo 3.**  
**Cálculo del tamaño de la muestra (obligatorio si no se trabaja con toda la población)**

Se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas para determinar el tamaño de la muestra representativa y lograr obtener resultados aceptables:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

- N = 100 trabajadores
- $Z_{\alpha/2}$  = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

Tamaño de la muestra = 42.4386477

## Anexo 4.

### Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos



#### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura organizacional para el compromiso laboral en una entidad de gestión educativa de Amazonas

| VARIABLE               | DIMENSIÓN          | INDICADOR                  | ÍTEM  | CRITERIOS DE EVALUACIÓN  |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|------------------------|--------------------|----------------------------|---|--|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
|                        |                    |                            |   | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN  |    | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM |    | RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto) |    |                                   |
|                        |                    |                            |   | SI   | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                   |
| Cultura Organizacional | Planificación      | Dirección Estratégica      | La entidad de gestión educativa ha implementado el modelo de dirección estratégica.   | X  |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                        |                    | Misión                     | La Entidad de gestión educativa tiene una misión clara que le da significado y dirección al trabajo.  | X  |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                        |                    | Visión                     | La visión de la entidad de gestión educativa orienta la labor que realizamos hacia una meta específica.   | X  |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                        |                    | Objetivos y Metas          | El objetivo de la Entidad de gestión educativa genera entusiasmo y motivación entre nosotros.<br>Los servidores están identificados con las metas de la entidad de gestión educativa. | X  |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                        | Involucramiento    | Empoderamiento             | El personal de la Entidad de gestión educativa están muy comprometidos con su trabajo.<br>El trabajo se realiza en coherencia con los objetivos de la Entidad de gestión educativa.   | X  |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                        |                    | Orientación al Grupo       | Las actividades se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los directores de turno.<br>Tenemos un buen equipo de trabajo para lograr los objetivos.              | X  |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                        |                    |                            | Desarrollo de capacidades   | Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos establecidos.  | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                                   |
|                        |                    | Constancia                 | Coordinación e integración Grupal   | Los trabajadores coordinan y trabajan de manera cooperativa haciendo más eficaz el trabajo en equipo.<br>En la Entidad de gestión educativa las decisiones se toman en consenso. | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                                   |
|                        | Toma de decisiones |                            | Cuando existen desacuerdos, dialogamos. Y consensuamos para encontrar soluciones donde todos ganen.   | X  |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                        | Valores            |                            | Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidos por todo el personal de la Entidad de gestión educativa.   | X  |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                        | Uso de             | Aprendizaje organizacional | Consideramos los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar.  | X  |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |



|                           |                       |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|---------------------------|-----------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|                           | Enfoque al integrante | Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.   | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |
|                           |                       | Orientación al cambio  | Se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la Entidad de gestión educativa.  | X |   | X |   | X |   | X |  |
|                           |                       |  | Los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a introducir cambios.  | X |   | X |   | X |   | X |  |
| Compromiso Laboral        | Compromiso efectivo   | Sentimiento de obligación  | Considero que sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la Entidad de gestión educativa.   | X |   | X |   | X |   | X |  |
|                           |                       | Vinculación efectiva   | Considero que trabajo en la Entidad de gestión educativa más por satisfacción que por necesidad.<br>Me siento como parte de una familia en la Entidad de gestión educativa.           | X |   | X |   | X |   | X |  |
|                           |                       | Solidaridad  | Considero los problemas de la Entidad de gestión educativa como propios.  | X |   | X |   | X |   | X |  |
|                           | Compromiso normativo  | Obligación   | La principal razón por la que continúo trabajando en la Entidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.   | X |   | X |   | X |   | X |  |
|                           |                       | Moral  | Me sentiría culpable si dejase la Entidad considerando todos los beneficios que me ha brindado.   | X |   | X |   | X |   | X |  |
|                           |                       | Lealtad  | Aunque fuese ventajoso con ello, considero que no es correcto dejar ahora la Entidad.<br>Considero que no abandonaría la Entidad, porque me siento comprometido con todo el personal. | X |   | X |   | X |   | X |  |
| Compromiso de Continuidad | Necesidad laboral     | Considero que si decidiera renunciar a la Entidad de gestión educativa muchas cosas en mi vida se verían interrumpidas.  | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |
|                           | Deseo de Permanencia  | Permanecer en la Entidad de gestión educativa es un asunto tanto de necesidad como de deseo.<br>Sería muy difícil para mí dejar la Entidad de gestión educativa incluso si lo deseara. | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |
|                           |                       | Oportunidad  | Continúo trabajando en la Entidad de gestión educativa, porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.   | X |   | X |   | X |   | X |  |

Grado y Nombre del Experto: Dr. Cesar Eduardo Fernández Molacho

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

## NFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional para el compromiso laboral en una entidad de gestión educativa de Amazonas

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta sobre Cultura organizacional y Desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. : Carmen Julia Quispe Pérez

4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de mayo de 2022

|  |   |
|--|---|
| <br>_____<br><i>Firma/DNI</i><br><b>EXPERTO</b> | <br><br><br><br><br><br><br><br><br><br><i>HUELLA</i> |
|--|---|

*Colocar Constancia SUNEDU del validador*

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado  | Grado o Título  | Institución   |
|---|---|---|
| FERNANDEZ MOLOCHO, CESAR<br>EDUARDO<br>DNI 27695849 | <b>BACHILLER EN EDUCACION</b><br>Fecha de diploma: 14/11/2012<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)                              | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO<br>RUIZ GALLO<br><i>PERU</i> |
| FERNANDEZ MOLOCHO, CESAR<br>EDUARDO<br>DNI 27695849 | <b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA<br/>EDUCACION</b><br>-<br>Fecha de diploma: 04/11/2013<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR<br>VALLEJO<br><i>PERU</i>     |
| FERNANDEZ MOLOCHO, CESAR<br>EDUARDO<br>DNI 27695849 | <b>DOCTOR EN EDUCACION</b><br>Fecha de diploma: 09/04/18<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 05/01/2015<br>Fecha egreso: 31/12/2016  | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR<br>VALLEJO<br><i>PERU</i>     |

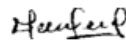
**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS:** Cultura organizacional para el compromiso laboral en una entidad de gestión educativa de Amazonas

| VARIABLE               | DIMENSIÓN       | INDICADOR                         | ÍTEM  | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |  |  |
|------------------------|-----------------|-----------------------------------|---|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|--|--|
|                        |                 |                                   |   | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM |    | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto) |    |                                   |  |  |
|                        |                 |                                   |   | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                   |  |  |
| Cultura Organizacional | Planificación.  | Dirección Estratégica             | La entidad de gestión educativa ha implementado el modelo de dirección estratégica.   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                 | Misión                            | La Entidad de gestión educativa tiene una misión clara que le da significado y dirección al trabajo.  | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                 | Visión                            | La visión de la entidad de gestión educativa orienta la labor que realizamos hacia una meta específica.   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                 | Objetivos y Metas                 | El objetivo de la Entidad de gestión educativa genere entusiasmo y motivación entre nosotros.<br>Los servidores están identificados con las metas de la entidad de gestión educativa. | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        | Involucramiento | Empoderamiento                    | El personal de la Entidad de gestión educativa están muy comprometidos con su trabajo.<br>El trabajo se realiza en coherencia con los objetivos de la Entidad de gestión educativa.   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                 | Orientación al Grupo              | Las actividades se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los directores de turno.<br>Tenemos un buen equipo de trabajo para lograr los objetivos.              | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                 | Desarrollo de capacidades         | Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos establecidos.   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                 | Coordinación e integración Grupal | Los trabajadores coordinan y trabajan de manera cooperativa haciendo más eficaz el trabajo en equipo.<br>En la Entidad de gestión educativa las decisiones se toman en consenso.      | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        | Constancia      | Toma de decisiones                | Cuando existen desacuerdos, dialogamos y consensuamos para encontrar soluciones donde todos ganen.  | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                 | Valores                           | Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidos por todo el personal de la Entidad de gestión educativa.   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                 | Aprendizaje organizacional        | Consideramos los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar.  | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |

|                    |                           |   |  |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
|--------------------|---------------------------|---|--|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
| Compromiso Laboral | Enfoque al integrante     | Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.                              | X  |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |
|                    |                           | Se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la Entidad de gestión educativa.                                  | X  |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |
|                    | Orientación al cambio     | Los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a introducir cambios.  | X  |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |
|                    |                           | Sentimiento de obligación   | Considero que seré muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la Entidad de gestión educativa.   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|                    | Vinculación efectiva      | Considero que trabajo en la Entidad de gestión educativa más por satisfacción que por necesidad.                                    | X  |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |
|                    |                           | Me siento como parte de una familia en la Entidad de gestión educativa.   | X  |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |
|                    | Solidaridad               | Considero los problemas de la Entidad de gestión educativa como propios.  | X  |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |
|                    | Compromiso normativo      | Obligación  | La principal razón por la que continúo trabajando en la Entidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.  | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|                    |                           | Moral   | Me sentiría culpable si dejase la Entidad considerando todos los beneficios que me ha brindado.  | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|                    |                           | Lealtad   | Aunque fuese ventajoso con ello, considero que no es correcto dejar ahora la Entidad.<br>Considero que no abandonaría la Entidad, porque me siento comprometido con todo el personal.  | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|                    | Compromiso de Continuidad | Necesidad laboral   | Considero que si decidiera renunciar a la Entidad de gestión educativa muchas cosas en mi vida se verían interrumidas.   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|                    |                           | Deseo de Pertenencia  | Permanecer en la Entidad de gestión educativa es un asunto tanto de necesidad como de deseo.<br>Sería muy difícil para mí dejar la Entidad de gestión educativa incluso si lo deseara. | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
| Oportunidad        |                           | Continúo trabajando en la Entidad de gestión educativa, porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo. | X  |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |

Grado y Nombre del Experto: Dra. Lady Maldonado Cubas

Firma del experto :


**EXPERTO EVALUADOR**

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional para el compromiso laboral en una entidad de gestión educativa de Amazonas

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta sobre Cultura organizacional y Desempeño laboral

7. TESISISTA:

Br. : Carmen Julia Quispe Pérez

8. DECISIÓN:

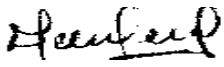
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de mayo de 2022

|  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| <br>_____<br><i>Firma/DNI<br/>EXPERTO</i> | <br><br><br><br><br><i>HUELLA</i> |
|--|-----------------------------------|

*Colocar Constancia SUNEDU del validador*



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado                                 | Grado o Título   | Institución   |
|--|--|---|
| MALDONADO<br>CUBAS, LADY<br>DNI 16723685 | <b>LICENCIADO EDUCACION SECUNDARIA. ESPECIALIDAD:<br/>BIOLOGIA Y QUIMICA</b><br>Fecha de diploma: 14/09/2000<br>Modalidad de estudios: -   | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO<br>RUÍZ GALLO<br><i>PERU</i> |
| MALDONADO<br>CUBAS, LADY<br>DNI 16723685 | <b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b><br>Fecha de diploma: 31/03/2000<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)                  | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO<br>RUÍZ GALLO<br><i>PERU</i> |
| MALDONADO<br>CUBAS, LADY<br>DNI 16723685 | <b>LICENCIADA EN EDUCACION<br/>BIOLOGIA Y QUIMICA</b><br>Fecha de diploma: 14/09/2000<br>Modalidad de estudios: -  | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO<br>RUÍZ GALLO<br><i>PERU</i> |
| MALDONADO<br>CUBAS, LADY<br>DNI 16723685 | <b>MAGISTER EN EDUCACION<br/>DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</b><br>Fecha de diploma: 05/04/2013<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR<br>VALLEJO<br><i>PERU</i>     |
| MALDONADO<br>CUBAS, LADY<br>DNI 16723685 | <b>DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b><br>Fecha de diploma: 28/06/16<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 01/03/2014<br>Fecha egreso: 30/08/2014                             | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR<br>VALLEJO<br><i>PERU</i>     |

FICHA DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura organizacional para el compromiso laboral en una entidad de gestión educativa de Amazonas

| VARIABLE               | DIMENSION              | INDICADOR                         | ITEMS   | CRITERIOS DE EVALUACION                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |  |  |
|------------------------|------------------------|-----------------------------------|---|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|--|--|
|                        |                        |                                   |   | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION |    | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR |    | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM |    | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) |    |                                   |  |  |
|                        |                        |                                   |   | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                   |  |  |
| Cultura Organizacional | Planificación          | Dirección Estratégica             | La entidad de gestión educativa ha implementado el modelo de dirección estratégica.   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                        | Misión                            | La Entidad de gestión educativa tiene una misión clara que le da significado y dirección al trabajo.                                    | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                        | Visión                            | La visión de la entidad de gestión educativa orienta la labor que realizamos hacia una meta específica.                                 | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                        | Objetivos y Metas                 | El objetivo de la Entidad de gestión educativa genera entusiasmo y motivación entre nosotros.   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        | Involucramiento        | Empoderamiento                    | Los servidores están identificados con las metas de la entidad de gestión educativa.  | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                        |                                   | El personal de la Entidad de gestión educativa están muy comprometidos con su trabajo.  | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                        | Orientación al Grupo              | El trabajo se realiza en coherencia con los objetivos de la Entidad de gestión educativa.   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                        |                                   | Las actividades se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los directores de turno.                                | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        | Consistencia           | Desarrollo de capacidades         | Tenemos un buen equipo de trabajo para lograr los objetivos.  | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                        | Coordinación e integración Grupal | Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos establecidos.   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                        |                                   | Los trabajadores coordinan y trabajan de manera cooperativa haciendo más eficaz el trabajo en equipo.                                   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        | Aptitud Organizacional | Toma de decisiones                | En la Entidad de gestión educativa las decisiones se toman en consenso.   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                        |                                   | Cuando existen desacuerdos, dialogamos Y consensuamos para encontrar soluciones donde todos ganen.                                      | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                        | Valores                           | Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidos por todo el personal de la Entidad de gestión educativa. | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |
|                        |                        | Aprendizaje organizacional        | Consideramos los obstáculos y dificultades como una oportunidad para aprender y mejorar.  | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |  |  |



|                           |                             |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|---------------------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
|                           |                             | Enfoque al integrante   | Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.                      | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|                           |                             | Orientación al cambio   | Se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la Entidad de gestión educativa.                          | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
| Compromiso Laboral        | Compromiso afectivo         | Sentimiento de obligación   | Los comentarios y recomendaciones de los usuarios conducen a introducir cambios.  | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|                           |                             |   | Considero que sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la Entidad de gestión educativa.                       | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|                           |                             | Vinculación efectiva  | Considero que trabajo en la Entidad de gestión educativa mas por satisfacción que por necesidad.                            | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|                           | Compromiso normativa        | Solidaridad   | Me siento como parte de una familia en la Entidad de gestión educativa.   | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|                           |                             |   | Considero los problemas de la Entidad de gestión educativa como propios.  | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|                           |                             | Obligación  | La principal razón por la que continúo trabajando en la Entidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|                           | Compromiso de Confiabilidad | Moral   | Me sentiría culpable si dejase la Entidad considerando todos los beneficios que me ha brindado.                             | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|                           |                             |   | Lealtad   | Aunque fuese ventajoso con ello, considero que no es correcto dejar ahora la Entidad. | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|                           |                             | Necesidad laboral   | Considero que no abandonaría la Entidad, porque me siento comprometido con todo el personal.                                | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|                           |                             |   | Considero que si decidiera renunciar a la Entidad de gestión educativa muchas cosas en mi vida se verían interrumpidas.     | X   |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
| Compromiso de Pertinencia | Deseo de Pertinencia        | Permancer en la Entidad de gestión educativa es un asunto tanto de necesidad como de deseo.   | X   |   | X |   | X |   | X |   |   |  |  |
|                           |                             | Será muy difícil para mí dejar la Entidad de gestión educativa incluso si lo deseara.   | X   |   | X |   | X |   | X |   |   |  |  |
|                           | Oportunidad                 | Continúo trabajando en la Entidad de gestión educativa, porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo. | X   |   | X |   | X |   | X |   |   |  |  |

Grado y Nombre del Experto: Dr. José Luis Heredia García

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 9. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional para el compromiso laboral en una entidad de gestión educativa de Amazonas

### 10. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta sobre Cultura organizacional y Desempeño laboral

### 11. TESISTA:

Br. : Carmen Julia Quispe Pérez

### 12. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de mayo de 2022

|  |   |
|--|---|
| <br><hr/> <i>Firma/DNI:33564048</i><br><b>EXPERTO</b> | <br><br><br><br><br><br><br><br><br><br><b>HUELLA</b> |
|--|---|

*Colocar Constancia SUNEDU del validador*



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado                                     | Grado o Título   | Institución   |
|--|--|---|
| HEREDIA GARCIA,<br>JOSE LUIS<br>DNI 33564048 | <b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MENCION:<br/>LENGUA Y LITERATURA</b><br>Fecha de diploma: 24/10/2003<br>Modalidad de estudios: -   | UNIVERSIDAD NACIONAL DE<br>TRUJILLO<br><i>PERU</i>      |
| HEREDIA GARCIA,<br>JOSE LUIS<br>DNI 33564048 | <b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA<br/>LENGUA Y LITERATURA</b><br>Fecha de diploma: 24/10/2003<br>Modalidad de estudios: -  | UNIVERSIDAD NACIONAL DE<br>TRUJILLO<br><i>PERU</i>      |
| HEREDIA GARCIA,<br>JOSE LUIS<br>DNI 33564048 | <b>BACHILLER EN EDUCACION</b><br>Fecha de diploma: 22/02/2002<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)   | UNIVERSIDAD NACIONAL DE<br>TRUJILLO<br><i>PERU</i>      |
| HEREDIA GARCIA,<br>JOSE LUIS<br>DNI 33564048 | <b>MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION<br/>CON MENCION EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION<br/>EDUCATIVA</b><br>Fecha de diploma: 10/04/2014<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO<br>RUÍZ GALLO<br><i>PERU</i> |
| HEREDIA GARCIA,<br>JOSE LUIS<br>DNI 33564048 | <b>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b><br>Fecha de diploma: 28/09/15<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)  | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR<br>VALLEJO<br><i>PERU</i>     |

**Anexo 5.**  
**Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.**



**"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"**

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Bagua Grande, 03 de junio de 2022.

**CARTA. N° 172 -2022/GOB.REG.AMAZONAS/DRE-A/UGEL-U/DIR.**

**SEÑORA** : Mgtr. Blanca Elisa Ramírez Medina  
Jefa encargada de la Escuela de Posgrado  
de la Universidad César Vallejo-Chiclayo

**ASUNTO** : **Autorización para realización de Investigación.**

**REF.** : Solicitud de la Sra. Carmen Julia Quispe Pérez.

Por medio del presente me dirijo a usted, para expresarle el saludo a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local Utcubamba y, al mismo tiempo comunicarle, en relación al documento de la referencia, que autorizo a la Sra. Carmen Julia Quispe Pérez, estudiante de Maestría en gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, para realizar en la Institución que presido la aplicación del instrumento considerado en el trabajo de investigación ***Cultura organizacional para el compromiso laboral en una entidad de gestión educativa de Amazonas.***

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

