



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Cultura Organizacional y desempeño laboral en los docentes
del Instituto Sise Comas 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Susana Milagros Quiñones Chumacero (ORCID: 0000-0002-8337-8951)

ASESOR

Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernández (ORCID: 0000-0002-2566-6875)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis padres y hermano por el apoyo, la comprensión, el amor que siempre me brindan, por estar conmigo en todo momento y alentarme logrando así cumplir cada objetivo que me haya propuesto.

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a la Virgen María por cuidarme, bendecirme, guiarme en todo momento, por brindarme la hermosa familia que tengo por mi hijita lunita, y permitirme haber logrado alcanzar una meta más. A mis padres y hermano por sus enseñanzas, valores y hacerme una persona de bien. A mis amigos y compañeros que siempre estuvieron apoyándome y dándome buenas vibras.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SUSANA MILAGROS QUIÑONES CHUMACERO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SISE COMAS 2019

Fecha: 16 de agosto de 2019

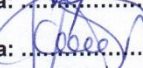
Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Jose Valqui Oxolon

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Nancy cuenca Robles

Firma: 

VOCAL: Dr. Yolvi Ocaña Fernández

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por Mayoria

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Estilo APA
.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.



Declaración de Autoría

Yo, Susana Milagros Quiñones Chumacero, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Instituto SISE Comas 2019” presentada, en 70 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de julio del 2019



Firma

Susana Milagros Quiñones Chumacero

DNI: 10406591

Presentación

Señores integrantes del Jurado:

La investigación que presento ha sido desarrollada teniendo en consideración la normatividad de la Universidad “César Vallejo”, en la cual se toma en consideración las reglas de redacción con la finalidad de poder optar el grado de Magister en Administración de la Educación, con la investigación que lleva por título: “Cultura organizacional y desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019”. Este trabajo tiene como objetivo determinar cuál es la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019, teniendo una muestra con 92 docentes, aplicando dos instrumentos para medir de cultura organizacional y el desempeño laboral, los mismos que fueron analizados por expertos en el tema además de contar con la validación correspondiente.

El presente estudio de tesis está estructurado a través de capítulos, los que a detalle a continuación: En el primer capítulo de la introducción, el segundo capítulo marco metodológico, el tercer capítulo resultados, el cuarto capítulo la discusión, el quinto capítulo las conclusiones, el sexto capítulo las recomendaciones y el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y apéndices.

Señores integrantes del jurado se espera que la presente investigación alcance su venia y aprobación.

La autora

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II Metodología	17
2.1 Enfoque:	17
2.3. Población, muestra y muestreo (selección de la unidad de análisis).	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validación y confiabilidad	20
2.5. Método de análisis de los datos	23
2.6. Aspectos éticos	23
III. Resultados	24
IV. Discusión	32
V. Conclusiones	39
VI. Recomendaciones	41
VII. Referencias	43
ANEXOS	50

Resumen

El presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Instituto Sise Comas 2019, para conocer la significancia entre ambas variables.

El trabajo de investigación según su finalidad fue de tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 120 docentes e donde la muestra por 92 docentes del Instituto Sise Comas. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos que se utilizaron para la recolección de los datos fueron los cuestionarios debidamente estructurados y validados mediante juicio de los especialistas metodólogos y temáticos de la investigación, cuya confiabilidad se determinó mediante el estadístico Alfa de Cronbach, lo cual dio como resultado: Cultura Organizacional = 0.921 y Desempeño Laboral = 0.947, donde se procesaron los datos con el SPSS 25, generando tablas, gráficos y la prueba de hipótesis y el Rho Spearman = 0.947.

La conclusión principal fue que existe una correlación positiva entre las variables la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los Docentes del Instituto Sise Comas 2019.

Palabras claves: Cultura Organizacional, Desempeño Laboral y Orientación.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between Organizational Culture and Labor Performance in Teachers of the Sise Comas 2019 Institute, to know the significance between both variables.

The research work according to its purpose was applied type and correlational descriptive level, quantitative approach and non-experimental design of cross-section. The population was composed of 120 teacher and in the sample 92 teachers of the Sise Comas Institute. The technique that was used was the survey and the instruments that were used to collect the data were the questionnaires duly structured and validated through the judgment of the methodological and thematic specialists of the investigation, whose reliability was determined by the Cronbach Alpha statistic, which resulted in: Organizational Culture = 0.921 and Labor Performance = 0.947, where the data was processed with SPSS 25, generating tables, graphs and hypothesis testing and Rho Spearman = 0.947.

The main conclusion was that there is a positive correlation between the variables Organizational Culture and Work Performance in Teachers of the Sise Comas 2019 Institute.

Keywords: Organizational Culture, Labor Performance and Orientation.

I. Introducción

En la actualidad se considera que los clientes internos y externos son un factor determinante y primordial en toda organización. Son tan importantes para los directivos que son reconocidos como un factor clave en productividad y rentabilidad. Para las instituciones exitosas sus colaboradores son considerados factor humano determinante en la competitividad; por lo cual consideran la importancia de laborar con personas calificadas generando así tener un equipo de trabajo responsable, dinámico y comprometido. En muchas organizaciones la cultura organizacional está unido con el desempeño laboral que tienen los trabajadores generando así un lazo estrecho entre ambas. Por esta razón estas dos variables están consideradas como los medios necesarios en las instituciones educativas enfocándose a la atención personalizada hacia los clientes logrando su satisfacción completa. La necesidad de trabajar la cultura organizacional y el desempeño laboral será fuente primordial en la entidad y estará permanentemente en cada acción realizada por los colaboradores. Si ambas variables se trabajan profesionalmente serán la fuerza para las instituciones logrando que cada colaborador se identifique con la ideología transmitida por los directivos y así alcanzar los objetivos que establece la empresa mostrando su compromiso. Esto quiere decir que la unión de cultura y el desempeño laboral genera una buena labor en el trabajo realizado por la organización transmitiendo así que ambas variables sirven como antecedentes de como los colaboradores deben de comportarse para lograr un desempeño efectivo. En otras palabras La cultura organizacional específicamente es trascendental para las instituciones educativas porque establece el comportamiento de cada colaborador aumentando su desempeño y cubriendo las expectativas mejorando día a día su labor competitiva. (Sandoval, 2014).

El desempeño laboral genera en los colaboradores ser más rentables por lo cual se debe fomentar un buen clima laboral en donde cada trabajador se sienta motivado e incentivado por cada logro reconocido por la institución reflejando la cultura organizacional. Es importante señalar que la rentabilidad de una institución es generada por un buen desempeño en los trabajadores, a mayor compromiso y respaldo de la institución habrá mayor satisfacción de los colaboradores y así aumentara su desempeño productivo. El análisis de la cultura organizacional demuestra las actividades y acciones de parte de los colaboradores en su desempeño laboral, ante ello en la presente investigación busca tener claro la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral permitiendo tener

una organización sólida, competitiva fomentando un buen clima organizacional alcanzando el éxito, logrando la satisfacción de los empleados y que la marca tenga un mejor posicionamiento en el mercado. Es importante conocer las definiciones de estas dos variables de estudio la cultura organizacional es un punto que muchas organizaciones están tomando en cuenta, por lo cual los directivos toman las medidas necesarias para lograr que cada trabajador tenga las condiciones necesarias para que puedan realizar un buen trabajo. Mientras el desempeño laboral es el elemento primordial que permite que el colaborador concluya que su trabajo está bien hecho, logrando así que el cliente esté gusto no solo con el producto sino también con el servicio personalizado, generando que el cliente regrese. (Garro Paz, 2012).

La presente investigación se realizó en una entidad privada con la finalidad de establecer el enlace de la cultura organizacional y el desempeño laboral que tienen los docentes en donde se determinen las características de la cultura que predominan en los directivos, y que es impartida a su docente del Instituto Privado Tecnológico de Educación Superior SISE – Sede Comas. La preocupación de la directora y de los coordinadores de la sede es que los docentes (nuevos y antiguos), no hayan prestado en muchos casos atención a las reuniones de inducción sobre el tema de cultura para que se adapten y tomen conciencia de cómo se realizan las actividades académicas dentro del instituto. Además de que conozcan los valores que la institución transmite, pudiendo apreciar que al realizar sus labores los docentes lo hacen con responsabilidad preparando su clase, pero cuando se les invitan a participar en las actividades académicas generadas por la institución como en las capacitaciones no asisten transmitiendo que no tienen tiempo que son días y horas en que están trabajando en otros lugares y que no llegarían o si llegan lo harán tarde. También se ha presentado el inconveniente durante el dictado de su clase, que algunos docentes les incomoda las supervisiones argumentando que vienen a fiscalizarlos, hay que tener presente que son normas que tiene la institución en donde permite saber cómo el docente realiza su clase y sobre todo como interactúan con los alumnos, para algunos de los docentes piensan que no deben suceder ya que son profesionales y tienen toda la capacidad de hacer bien sus clases y relacionarse con los alumnos y no es necesario que los estén supervisando. Por tal motivo se aprecia que en algunos profesores, no cuentan con la motivación suficiente por lo cual en muchos casos sus clases no son tan dinámicas.

Es importante resaltar que la institución realiza capacitaciones cada módulo que se inicia debido a que nuestros docentes estén mejor capacitados y sobre todo para involucrar a los docentes nuevos ya que la Sede Comas está creciendo por lo cual está abriendo nuevas carreras y locales, por ese motivo se requiere de mayor personal docente. Al observar este problema y brindándole solución se ha creado una serie de capacitaciones promovida por la directora y los coordinadores de la sede de Comas y al mismo tiempo reforzando las capacitaciones dada por Sise Central. Estimulando a cada docente (nuevos y antiguos) estén involucrados en participar de forma presencial y permanente en las charlas, dinámicas, concursos que permitan que el docente esté involucrado con la institución y de esa manera conozca, quiera y respete nuestra cultura organizacional generando así que nuestros docentes (nuevos y antiguos) se sienta identificado con la organización, logrando un mejor clima organizacional del que ya tenemos, pero a su vez permitiendo la unión entre los compañeros logrando trabajar en equipo, tener la lealtad no solo con la institución en General si no también con la Sede Comas (directoras, personal docente y administrativos), donde trabajamos, generando así un mejor clima laboral permitiendo mejorar el servicio en la atención personalizada de todos nuestros clientes internos y externos que llegan a nuestra institución teniendo presente la estabilidad e imagen en la cual perfeccionaríamos día a día.

Es importante resaltar que en la Institución Sise Sede Comas, donde se realizó la investigación, se ha realizado 7 capacitaciones (trabajo en equipo, meritocracia, vocación de servicio, cerrar círculos, planear anticipar y corregir, proactividad, respeto mutuo), perteneciendo a cada valor dados por la institución y al mismo tiempo evidenciando lo que aprendimos a través de formar equipos de trabajo en donde presenten un proyecto mejorando su área laboral donde sirva de evidenciando lo transmitido en las capacitaciones.

En este aspecto las investigaciones son las siguientes: Gómez (2012), concluyó en su investigación Percepción de un grupo de ex trabajadores de la iniciativa privada, que laboran en el estado guatemalteco que la mayor parte de los colaboradores se muestran comprometidos con el ambiente de trabajo en el cual laboran a diario, gracias a la motivación que reciben de los directivos brindándoles un buen clima laboral de participación integridad e igualdad. Por consiguiente Carlos (2017), el autor concluye en su investigación Metacomprensión lectora y desempeño laboral en docentes de segunda especialidad de educación, que hay relación entre ambas variables en el área de educación inicial, sugiriendo que se debe de implantar en todos los niveles educativos dicho enfoque unido

con el perfeccionamiento constante de la enseñanza profesional del docente de esa manera mejorara los niveles de desempeño de los orientadores hacia personal. En este aspecto Castro (2016), el autor concluye en su investigación Cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de administración, que la identidad del potencial humano no aporta al lograr la acreditación, partiendo que la carga laboral como las capacitaciones a los colaboradores no están claramente determinados, a lo que se aprecia que la Facultad no cuenta con 143 programas de incentivos a los docentes, permitiendo que ello se aun esfuerzo personal para contribuir a la superación personal y profesional, y hace que debilite a la cultura organizacional y se presenta en insatisfacción por parte del personal. Por otro lado Morocho (2015), concluye en su investigación Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria Red N° 7 Callao, que existe relación en las variables, por lo que se consideró la cultura organizacional como el medio primordial para el desempeño docente logrando el éxito del mismo. En cuanto a lo local la gran dedicación de laborar la cultura organizacional en cada entidad educativa teniendo presente la importancia de cada accionar que efectúan sus colaboradores. Por ello si se trabaja responsablemente, será convertirá en fortaleza para la organización, logrando que los colaboradores se sientan identificados, motivados con los objetivos establecidos por la organización; generando un buen clima organizacional y llevando al éxito a la institución.

Luego de resaltar nuestros antecedentes de investigación, cabe resaltar los marco teóricos que respaldan nuestra investigación, como es el caso sobre la variable cultura organizacional se llega a definir como el conglomerado de los sentidos compartidos hacia los colaboradores de una institución apreciando su actuar sobre el agregado de creencias ideologías que muestran los colaboradores de toda institución. En otras palabras es la clase de políticas o formas de accionar que un sector de personas han trabajado a lo largo de los años. Ante ello el autor llega a fijar siete dimensiones las que son marcadas revelando su cultura. Robbins (2014). La Organización de las Naciones Unidad para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2017), manifiesto a la cultura: como el cúmulo de particularidades, valores, costumbres, educación, ideología que distinguen a una comunidad de habitantes en un determinado país o región. Por lo tanto la cultura organizacional involucra tres puntos. Para empezar la cultura es una percepción, es imperceptible e intocable pero los colaboradores la aprecian en sus actividades dentro de la institución. Seguidamente,

la cultura organizacional es descriptiva, porque se relaciona con lo que aprecian los colaboradores dentro de la institución cómo lo describen, determinando si les agrada o no. Por último, aunque los colaboradores muestren como detallar las distintas referencias o laboren en diferentes niveles de la institución, todos los mencionados deben describir la cultura de la organización en puntos parecidos; con ello nos enfocamos a expresar una cultura compartida. En este aspecto Duong, y Swierczek (2019), comentan que se enlazan de manera positiva a fomentar la creatividad e innovación entre cada colaborador generando así una ventaja competitiva frente a las demás instituciones, haciéndola más fuerte, sólida y resistente a cualquier adversidad presentada por su competencia. Por consiguiente García, Landroquez, Vélez y Cepeda (2018), nos indican que intervienen en cada acción realizada por los colaboradores, permitiendo que ellos se encuentren realizando buenas acciones en favor a la organización y a ellos mismos, generando la motivación, el compromiso por cada actividad desarrollada, contribuir a un excelente ambiente laboral, relacionándose en forma positiva y confiable, con los clientes internos, y externos.

Por consiguiente Guzak, Crandall, y Alavinejad (2017), indican que son medios de conducta desarrollados por los colaboradores a través de un conjunto de ideas, costumbres, tradiciones transmitidos por ellos mismos, generando a su vez un compromiso con la organización, a su vez identifican dicho comportamiento de cada uno de ellos generado por los valores transmitidos de sus directivos.

Por otro lado Setyaningrum (2017), indican que es una manifestación activa que se encuentra en nuestro día a día, que domina cada una de nuestras acciones o comportamientos relacionados con las personas. Es importante resaltar que la cultura está relacionada con cada actividad o ejecución que hacen los directivos (líderes) y que son direccionados por sus normas lineamientos y/o costumbres. Para Laforet (2016), indica que es una cualidad esencial de toda institución, permitiendo que sus líderes orienten el camino de cada colaborador y a su vez ellos identifiquen lo bueno y malo, donde sea expresado en su comporta ciento y en cada una de las decisiones tomadas en el día a día dentro de la organización. Nos indican Lut (2016), es la unión de todos los elementos logrados, generados por el conjunto de filosofías, valores normas transmitidos por los directivos, permitiendo la unión, el trabajo en equipo, un ambiente sano, la responsabilidad de cada colaborador que contribuyen a la proyección de una imagen sólida, responsable, segura frente a la ciudadanía. Sin embargo Santos, Bronzo, Valadares y Vilela (2014), establecen

que está conformada por un conjunto de componentes relacionados con el modo formal e informal que tiene toda organización, dentro de ellos esta los lineamientos, costumbres, valores, actividades, jerarquía, plan de amortización, generando así el comportamiento de cada colaborador presentado en el cumplimiento de las metas alcanzadas. En este aspecto Abdul, Ahmad, Geare, y Thurasamy (2019), nos indica que todos los atributos que contiene la cultura organizacional son tan importantes para el desarrollo de toda organización, teniendo presente que hoy en día, para que estas empresas sigan siendo productivas y competitivas necesitan la intervención de cada dimensión, lo cual genera un impacto o influencia en las innovaciones que los empresarios realizan para lograr la rentabilidad esperada. Erastova (2016), expresa la importancia que tiene cada una de las creencias, valores, costumbres de una nación o país, lo cual podrá influir sobre el colaborador dentro de la organización, teniendo presente que el cumplimiento de cada actividad realizada tendrá mucho que ver con el modelo de cultura que se imparte dentro de la institución, la forma de motivar, de alentar de un trato justo, llegando a generar un impacto positivo y el incremento de la organización que todo gerente espera.

Según Ng. y Kunda (2014), establecen como el conjunto de metas e ideología que tiene una institución, donde son transmitido hacia los colaboradores permitiendo que ellos aprendan a identificarlos y a utilizarlos sirviéndoles de ejemplo en cada una de sus acciones a realizar, de esa manera se lograra el trabajo en equipo y la identificación con la institución. Por consiguiente Walentynowicz (2014), establece que es la manera por la cual los individuos de una organización actúan, permitiendo tomar decisiones, solucionar inconvenientes siguiendo el lineamiento establecidos por la institución. A su vez permite que la labor de cada colaborador sea valorada, respetada por los directivos de la institución. Sin embargo Moran, Palmer y Borstorff (2007), indican que es un elemento preciado y trabajoso de copiarlo, llegando así a que la organización logre diferenciarse de las demás organizaciones y de esa manera sea difícil el poder compararse generando la ventaja competitiva que toda empresa desea. Por consiguiente Suryaningtyas, Sudiro, y Dodi (2019), expresan que dentro de las organizaciones a menudo se presentan diversas dificultades, inconvenientes, problemas, en donde los colaboradores deben tener la capacidad de manejar y solucionar, para lo cual los mencionados autores nos manifiestan que el crear una cultura con un sistema de resiliencia ayudara a contribuir a solucionar los inconvenientes por la parte de los trabajadores y al mismo tiempo se lograra el aumento de su desempeño laboral,

permitiendo sobresalir de cada crisis, lo cual este nuevo enfoque empresarial ayudara con el éxito a futuro de las organizaciones, Robbins y Coulter (2014). Sin embargo la cultura organizacional forma parte de la vida, son costumbres de creencias, ideologías y valores, es el modo de interactuar y relacionarse con las personas en una entidad pública como privada, generando un clima que permite diferenciar una institución de otra donde prevalece el proceder de los colaboradores, Chiavenato (2002). Es importante resaltar que son siete los tipos de dimensiones las cuales fueron identificadas por Robbins (2014):

Innovación y correr riesgos: Es el grado en que se alienta o estimula a los empleados para que sean innovadores y corrigen los riesgos (p.52), ello permite motivar a los docentes lo cual podrán elegir la forma o los medios más estratégicos para que puedan desarrollar sus clases y así poder prevenir de algún inconveniente que se puede presentar.

Atención al detalle: Es el paso en que se espera que los empleados aprecian analicen precisen la atención a los detalles (p.52), para las instituciones educativas es fundamental que los docentes cuenten con diferentes habilidades o cualidades que permitan detectar alguna particularidad de los alumnos y del centro educativo logrando así su contribución para el bienestar de ambos.

Orientación a los resultados: Es el medio en que la administración se centra en los resultados o situaciones y no en las técnicas y procesos utilizados para lograrlos (p.52), esto genera que los directores brinden la confianza a cada uno de sus docentes transmitiendo cuales son los objetivos establecidos, estimulando así a que formen parte de cada logro alcanzado por la institución.

Orientación a la gente: Es el motivo en que las acciones de la dirección expresan el efecto de los resultados sobre el personal de la institución (p.52), para los directivos es fundamental guiar a sus docentes transmitiéndoles desde el 1er momento su cultura, lineamientos y normas que contribuyan al su mejor desempeño y así se sientan parte de la institución.

Orientación a los equipos: Grado en que las actividades laborales están organizadas por equipos en vez de por individuos (p.52), es determinante y fundamental que los directores fomenten una cultura de trabajo en equipos, generando así la participación de todos sus docentes aportando sus ideas logrando una gran relación entre todos y así se contribuirá a poder resolver los problemas que se puedan presentar o contribuyendo con dichas aportes a seguir contribuyendo al logro de los objetivos.

Agresividad: Grado en que las personas son osadas, dinámicas y competitivas en lugar de ser fáciles de complacer (p.52), es de gran importancia que la institución educativa cuenten con docentes proactivos, generando la competitividad en ellos lo cual permitirá aportes valiosos que determinen la diferenciación frente a otras instituciones.

Estabilidad: Grado en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el statu quo y no en el crecimiento (p. 52). Es primordial que las instituciones educativas motiven a sus docentes ofreciéndoles la estabilidad laboral, lo cual generar la solides en ellos en cada actividad que realicen y su identificación con la institución.

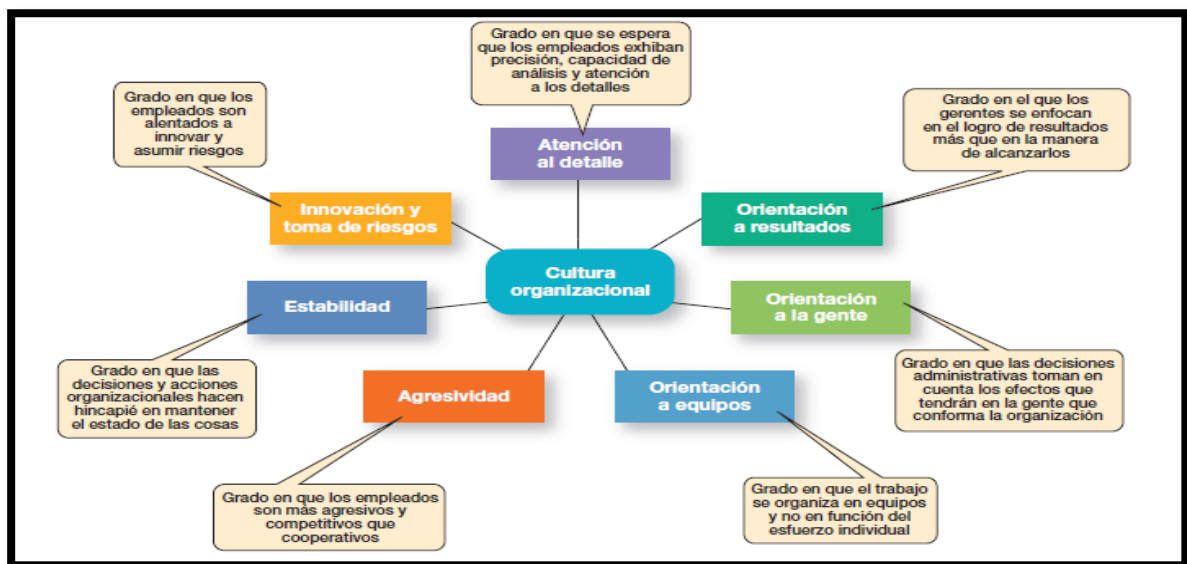


Figura 1. Dimensiones de la Cultura Organizacional. Robbins (2014)

Según Llanos y Bell (2019), nos indican que en la actualidad los centros educativos para alcanzar el prestigio requerido afrontan retos que ayuda a crecimiento de las instituciones y a sus lazos profesionales donde los colaboradores son lo más importante dentro de la organización, logrando así alcanzar los objetivos propuestos como el de generar un ambiente positivo contribuyendo así al éxito seguro. Sin embargo Carro, Sarmiento y Ortega (2017), indican que dicha investigación está relacionada con los patrones de conducta de los colaboradores permitiendo generar así el crecimiento del mismo haciendo que todos participemos en el éxito de dicha institución, contribuyendo formen parte fundamental de su cultura organizacional. Por consiguiente Cancino y Yañes (2019), establecen que la investigación tiene por objetivo contribuir con la viabilidad de la

institución promoviendo la cultura organizacional en todo sentido, generando así el compromiso por parte de los colaboradores y su rendimiento lo cual contribuirá al éxito seguro. Según Vertel, Paternina, Riaño, Hernandez y Pereyra (2013), indican que la investigación permite conocer las acciones de cada colaborador y su dominio con la institución, gracias a la utilización de instrumentos la información obtenida será fundamental y valiosa contribuyendo una vez más al logro de los objetivos. Por consiguiente Cervantes (2016), indica la importancia de resaltar a las instituciones educativas, la elaboración de criterios generando en ellas habilidades para poder dirigir al personal y elaborar propuestas que contribuyen al bienestar de cada colaborado. Por consiguiente Echeverry, Trujillo y Galeano (2016), indican que la investigación permite apreciar que la cultura organizacional contribuye en la administración de las pymes de las medianas y pequeñas empresas generando su crecimiento, integración y trabajo en equipos entre sus colaboradores, compartiendo un ambiente sano, transparente por todo el personal de la institución.

En cuanto al marco teórico de la variable desempeño laboral docente, según Minedu (2016), son las cualidades, conocimiento, habilidades y prácticas que distinguen una excelente enseñanza, que son requeridos por todos los profesores de educación formal en todo territorio nacional. Esto ha generado un compromiso por parte del gobierno, los profesores y la ciudadanía en tanto a las capacidades que se requiere que los docentes manejen en todo el país, con el claro objetivo de lograr la enseñanza en todos los alumnos, de esta manera se genera un medio estratégico en los lineamientos a nivel integral del crecimiento profesional en los profesores. Por otro lado Robbins y Coulter (2014), la define como la unión de todos los logros de las acciones de los profesionales en una institución; los directivos requieren entender cuáles son los medios que ayudan al desempeño laboral, su objetivo es que la institución llegue a incrementar la calidad de su desempeño.

Para Unesco (2017), el desempeño es el medio de desplazamiento de sus habilidades laborales, su preparación personal y su obligación social, lo cual genera la estrategia individual para adquirir los objetivos señalados por cualquier organización. Por otro lado Haryono, Ambarwati, y Saad (2019), establecen que el éxito de cada colaborador se debe al trabajo minucioso y dedicado de cada actividad o acción que realiza, teniendo presente el buen ambiente de trabajo, respeto mutuo entre cada colaborador, el trato justo de parte de los directivos a todo su personal sin haber ninguna diferencias, es importante considerar que

todo lo mencionado servirá como influencia en cada colaborador absorbiendo lo positivo o negativo, generando así su desempeño.

Sin embargo Huy y Lam (2019), ambos establecen que el enfoque consiste en la culminación de cada actividad que debe realizar los colaboradores según sus funciones dadas, a su vez es importante tener presente que los beneficios obtenidos generan óptimos resultados en cada labor realizada, como la comodidad en tener todos los implementos necesarios para realizar sus actividades, los puntos de vistas que tienen a nivel de tecnología, la toma de decisiones y tácticas establecida por ellos mismos, la lluvia de ideas brindadas por todos, la facilidad de resolver los inconvenientes, la eficiencia en cada proceso y de esa manera culminando con lograr la eficiencia esperada.

Sin embargo Kumar y Bhuchar (2017), establecen que es el medio en que los colaboradores inician sus actividades dentro de la empresa, el cual deben de estar involucrados a contribuir cada objetivo establecidos, lo cual permite medir su rendimiento, por cada logro alcanzado. Sin embargo Bacaksiz, Tuna y Seren (2017), nos indican que todo colaborador que se considera parte de la organización y realiza cada labor de forma competente contribuyendo a lograr los objetivos establecidos, son aquellos considerados para los directivos trabajadores con gran desempeño y facilitadores del aprendizaje, generando así la buena, sana, y transparente imagen de la institución de forma externa e interna.

Según Karakaş y Şahin (2017), señalan que todo colaborador a través de su dedicación, constancia, logran alcanzar el éxito, gracias a los objetivos cumplidos. Cabe señalar si a cada esfuerzo de los trabajadores es premiado, aumentaran su desempeño generando el éxito y satisfacción propia. Sin embargo Dinc (2017), comenta que las empresas que producen se centran en contribuir con el rendimiento de cada colaborador, teniendo presente que gracias a ellos que son lo más importante, generan altos niveles de rentabilidad lo cual permite que toda acción de los trabajadores tengan un apoyo constante por parte de sus directivos de esa manera cada labor que realicen serán aprovechadas y valoradas por todos.

En este aspecto Hsieh (2016), nos indican las diversas cualidades de este factor, como las acciones, actitud, conducta, rendimiento, metas establecidas entre otras, que unidas con el lenguaje verbal, y siendo bien trabajadas establecen un patrón de conducta y así logrando medir el trabajo de cada colaborador, dando como resultado el óptimo compromiso

de cada uno de ellos dentro de la organización. Según Valaei y Jiroudi (2016), se centran en que todo trabajador deberá ser productivo en base a todo el tiempo utilizado por cada acción que realiza, por otro lado se debe considerar que toda actividad realizadas por los trabajadores son importantes y que contribuyen a los resultados alcanzado, por lo cual se les debe brindar continuamente todo el soporte necesario para lograr su alto rendimiento. Por consiguiente Cheng-Liang y Hwang (2014), señala que todo colaborador es evaluado por todos los objetivos realizados en base a los resultados esperados, hay que resaltar que para este autor, todo empleado que realiza una actividad e interactúa con sus compañeros, está ya desempeñando su labor dentro de la organización, teniendo presente el tiempo utilizado y la calidad de los resultados logrados generando en ellos su satisfacción por cada objetivo o tarea realizada.

Por consiguiente Bahreinizadeh y Qojehbeiglu (2013), señalan que es un factor sumamente importante en toda institución, también para los decentes, ciudadanía, gobierno, en general. El desempeño es un término tan utilizado por toda organización en cada uno de sus áreas y departamentos dando el enfoque de la realización de un trabajo bien hecho por parte de cada colaborador, por lo cual es importante resaltar que dicha definiciones sean bien transmitidas y entendidas por cada uno de ellos, partiendo que su rendimiento dentro de la empresa, generara los resultados y el éxito esperados por los directivos. Sin embargo Robbins y Coulter (2012), indica que el desempeño laboral es la consecuencia de una acción final, en dicho hecho representa la cantidad de horas en una profesión llevando de manera profesional la eficiencia y eficacia en todo momento. Por consiguiente el desempeño laboral como el resultado obtenido por el colaborador en un tiempo determinado logrando alcanzar los objetivos y metas de la organización. Bohórquez (2007). Por lo tanto el desempeño laboral es la agrupación de acciones valiosas para lograr los objetivos de la corporación, donde pueden medirse en las acciones que realizan los colaboradores a diario; por lo cual la efectividad se relaciona con el desempeño laboral que permite su medición donde se haya un conjunto de elementos que en muchos casos influyen en los colaboradores y afectan en su desempeño.

Por lo tanto el desempeño es la conducta que conlleva a actuar a los colaboradores donde permite ser contemplados y calificados por los demás. Robbins y Coulter (2010). Sin embargo Del Toro, Salazar y Gómez (2011), indican en la investigación que el ambiente y el placer institucional influyen en las funciones laborales que los colaboradores realizan, es

importante insistir que en los próximos estudios incluyan la influencia que se tiene con respecto al desempeño laboral en la variedad de dimensiones lo cual se intenta impresionar.

Por lo cual Ordoñez y Orbe (2018), señalan que la investigación conlleva a un conjunto de actividades para conocer la satisfacción que tiene los colaboradores y a su vez contribuirán a seguir motivando y/o estimulándolos para que puedan alcanzar el óptimo desempeño dentro de la organización. Por lo tanto Carvajal y Arango (2011), transmiten que una característica fundamental que refleja la acción de los colaboradores es el poder de liderazgo que conlleva que cada colaborador al conocer las categorías que su jefe tiene le será estimulado y servirá para que realicen un excelente trabajo. Según García y Flores (2018), detallan la gran importancia que los colaboradores se encuentran al frente de un departamento o gerencia se sientan complacidos con dicho cargo, lo cual generara una máxima satisfacción y responsabilidad en todo lo que realicen dentro de la institución.

De tal manera Torres, Hernández y Lastenia (2016), transmiten que en los Centros educativos deben de contribuir a la elaboración y fomento de la labor de los colaboradores contribuyendo a que las instituciones se las reconozcan como la mejor el reconocimiento social. Importante resaltar que Minedu (2016), asigna 4 dimensiones con la que trabajara la presente investigación. (p.24).

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Abarca la planeación de la labor didáctica en base a la preparación del temario curricular, es importante tomar en cuenta que la concordancia pedagógica y las fases de estudio enseñanza en el ámbito de una situación permite la interacción entre el docente y sus estudiantes; teniendo presente el entendimiento, particularidad de la sociedad y cultura dentro de las capacidades del alumno (p.25).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Es importante resaltar que toda enseñanza dirigida a los estudiantes debe generar una valiosa herramienta de satisfacción para ellos, a través de la intervención didáctica por parte del docente la cual debe generar un ambiente accesible en toda su formación brindada, logrando motivar constantemente a los alumnos, desarrollando diferentes tácticas en las metodologías y valoración, como el uso de los medios formativos (p.25).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Permite la contribución de cada uno de los entes del medio educativo, como los estudiantes, educadores, padres de familia egresados, administradores escolares, utilizando de cada uno de ellos sus habilidades, destrezas, conocimientos; participando en la realización, dirección,

seguimiento y valoración del Proyecto Educativo Institucional, contribuyendo a la fomentación de un ambiente institucional agradable, logrando valorar y respetar a la comunidad resaltando la responsabilidad compartida de las familias en los efectos de la enseñanza (p.26).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Permite el conocimiento de todos los elementos que contribuyan y garanticen la buena y certera educación de los docentes y a su vez su crecimiento profesional continuo. También resalta el compromiso en los medios utilizados y en los efectos de la enseñanza, resaltando la utilización de la investigación sobre la forma de llevar a cabo las normas educativas en el entorno nacional y regional (p.26).

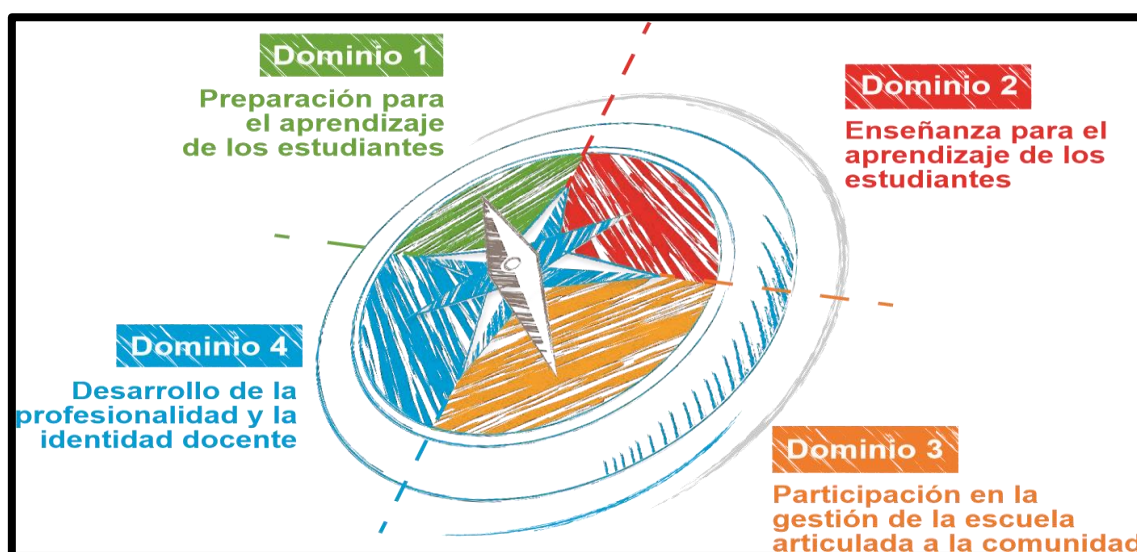


Figura 2. Dimensiones del Desempeño Laboral. Minedu (2016)

Productividad. Robbins y Coulter (2014), se refiere a la cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción (p. 272), resaltar que para una educación educativa brindar los implementos necesarios para que los docentes realicen unas buenas clases es de carácter primordial, por lo que generara una gran enseñanza y así los alumnos aprenderán mejor en cada lección dada.

Eficacia. Robbins y Coulter (2014), es importante resaltar que los docentes eficaces habrán logrado con éxito que los alumnos aprendan y que ese aprendizaje sea utilizado por ellos para alcanzar sus propios objetivos que han establecido (p.272).

Eficiencia: Robbins y Coulter (2014), es importante resaltar que siempre se debe tomar en cuenta todos los medios utilizados con lo que se ha obtenido de esa manera se podrá determinar el grado de eficiencia obtenido por los colaboradores. (p. 272).

En base a lo manifestado se generan las siguientes interrogantes de investigación:

Empezando con el problema general, ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?, seguida por los problemas específicos, ¿Cuál es la relación entre la innovación y correr riesgos y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?, ¿Cuál es la relación entre la atención al detalle y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?, ¿Cuál es la relación entre la orientación a los resultados y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?, ¿Cuál es la relación entre la orientación a la gente y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?, ¿Cuál es la relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?, ¿Cuál es la relación entre la agresividad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?, ¿Cuál es la relación entre la estabilidad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?, ¿Cuál es la relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?, ¿Cuál es la relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?, ¿Cuál es la relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?, ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?.

Esta investigación planteo los siguientes objetivos, empezando con el general que nos manifiesta de la siguiente manera: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Además de los objetivos específicos; Determinar la relación entre la innovación y correr riesgos y el desempeño en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Determinar la relación entre la atención al detalle y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Determinar la relación entre la orientación a los resultados y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Determinar la relación entre la orientación a la gente

y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Determinar la relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Determinar la relación entre la agresividad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Determinar la relación entre la estabilidad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Determinar la relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Determinar la relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Determinar la relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Determinar la relación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019

Esta investigación planteo las siguientes hipótesis; empezando primero con la hipótesis general: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Existe relación entre la innovación y correr riesgos y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Existe relación entre la atención al detalle y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Existe relación entre la orientación a los resultados y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Existe relación entre la orientación a la gente y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Existe relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Existe relación entre la agresividad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Existe relación entre la estabilidad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Existe relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Existe relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Existe relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. Existe relación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019.

Esta investigación presenta variedad de teoría respecto a la cultura organizacional y el desempeño laboral a partir de ello se podrán analizarlas para luego ser trabajadas en el campo; también se utiliza instrumentos para recolectar datos enfocándose a las variables cultura organizacional y desempeño laboral, siendo validado por expertos; dicha investigación servirá para conocer a fondo los factores que interfieren en cultura organizacional de los docentes (nuevos y antiguos), que permitan desarrollar competencias que serán de mucha ayuda; todas las instituciones educativas particulares y estatales están al servicio de la población, clientes y/o usuarios por tanto es necesario contar con una atención de calidad.

II Metodología

La presente investigación utilizo el método hipotético deductivo, porque puso en práctica las técnicas que indica Sánchez, Reyes y Mejía (2018), de acuerdo a lo establecido permite apreciar la utilización de los métodos lógicos de una manera razonable para poder evidenciar conjeturas, situaciones desde el principio (p.91).

2.1 Enfoque:

Dicho enfoque es cuantitativo para Hernández y Mendoza, (2018), significa la relación de procedimientos de forma minuciosa y detallada para confirmar ciertos supuestos, dicho enfoque es utilizado para evaluar las dimensiones o acontecimientos de las manifestaciones y justificar una hipótesis (p. 5). Según su tipo de investigación es básica pues se refuerza con las teorías expuestas dentro de la investigación, se reforzara con los conocimientos y aprendizaje de la revisión teórica. Carrasco, 2019 (p.43). Por su estudio es descriptivos para Hernández y Mendoza (2018), permiten calcular, recoger documentación que retribuyen o indagan acerca de la variedad de ideas, opiniones, características, puntos de vistas, fases, magnitud de los elementos de la manifestación o cuestión a indagar.

Esto permite al investigador recabar toda la información posible para luego sustentarlo (p. 108). Su nivel es correlacional, Hernández y Mendoza (2018), que el objetivo de dicho estudio es entender el enlace o rango de conexión que hay entre dos o más opiniones, ideas, características, sobre un ambiente especial (p. 109). Por su diseño de investigación es no experimental de corte transversal según Hernández (2018), el estudio se efectuó sin manipular intencionalmente una o más variables, la idea de dicha investigación es apreciar o cuantificar manifestaciones tal como aparecen en su ambiente natural. Detalla las cualidades de un sector, evalúa una posición, manifestación en una determinada ocasión, observa el efecto de las variables como también su relación en un lugar y tiempo (p. 174).

2.2. Operacionalización de la variable

Hernández y Mendoza, (2018), indica sobre la variable de operacionalización que muestra la disgregación de la variable teorizada a indicativos probables, posibles, a puntos semejantes característicos (p.243). Dicha operacionalización se sostiene en conceptos y en enfoques operacionales, por lo cual la variable cultura organizacional está definida de

manera conceptual como una parte de la vida, son costumbres de creencias, ideologías y valores, es el modo de interactuar y relacionarse con las personas en una entidad pública como privada, generando un clima que permite diferenciar una institución de otra donde prevalece el proceder de los colaboradores. De manera operacional se presenta la variable cultura organizacional con 7 dimensiones 25 indicadores y 36 ítems; para el desempeño laboral con 4 dimensiones 16 indicadores y 20 ítems; como se puede observar en la tabla uno y dos.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Cultura Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Innovación y correr riesgos.	Innovación. Experiencia. Participación. Mejora. Alentar. Empatía. Amabilidad.	P1 al P6 Total: 6		
Atención al detalle	Escucha. Anticipar. Capacitación. Precisión.	P7 al P14 Total: 8		
Orientación a los resultados	Colaboración. Metas. Cumplimiento.	P15 al P20 Total: 6	Nunca (1) A veces (2) Casi Siempre (3)	Alto 110 – 144 Medio 73 - 109
Orientación a la gente.	Orientación. Bienestar. Desarrollo.	P21 al P24 Total: 4	Siempre (4)	Bajo 36 - 72
Orientación a los equipos	Cumplimiento. Equipos.	P21 al P24 Total: 4		
Agresividad	Dureza. Trato. Competitividad.	P30 al P33 Total: 4	Escala ordinal	
Estabilidad	Confort Reconocer Estabilidad	P34 al P36 Total: 3		

Nota: adaptado de Robbins (2014)

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Preparación para El aprendizaje De los estudiantes	Planificación Desempeño Integración Estrategias	P1 al P5 Total:5		
			Nunca (1)	
			A veces (2)	Alto 62 – 80
Enseñanza para El aprendizaje De los estudiantes	Participación Cooperación Investigación Intervención.	P6 al P10 Total: 5	Casi Siempre (3)	Medio 41 - 61
			Siempre (4)	Bajo 20 - 40
Participa en la Gestión de la Escuela articulada A la comunidad	Aplica Ejecución Utiliza Incentiva	P11 al P15 Total: 5	Escala ordinal	
Desarrollo de la Profesionalidad y La entidad docente	Esfuerzo Identificación Metas Cooperativo	P16 al P20 Total:5		

Nota: adaptado de Minedu (2016)

2.3. Población, muestra y muestreo (selección de la unidad de análisis).

Carrasco (2019), indica que el universo es la unión de componentes (ser humano, materia, planes, método, técnica) universales, limitados e ilimitados a los cuales corresponde una población. También es importante detallar que el universo está considerado como el estudio hacia la sociedad y naturaleza donde lo que se analiza son los seres vivientes, como individuos, animales y plantas (p.236). Dicho estudio está conformada por 120 docentes de

las diferentes Escuelas (Banca, Gestión, Comunicaciones, Sistemas, Gastronomía y Secretariado), del Instituto Sise – Comas. En cuanto a la muestra Carrasco (2019), indica que es una porción característico del universo, cuyas particularidades principales son el de ser concretas, claras, generando que los frutos alcanzados en la muestra puedan expandirse a todos los componentes establecidos en dicho universo (p.237), por lo cual la muestra estuvo conformada por 92 docentes que asisten constantemente al instituto que tienen particularidades semejantes, por ejemplo en los grupos se apreció la actitud de los docentes en no participar en las capacitaciones ni en la reunión de inicio de módulo. Para esta investigación el tipo de muestreo es no probabilístico, porque no toda la población son considerados dentro de la muestra ya que fueron elegidos al azar Carrasco, 2019 (p.243).

Se consideró un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. El proceso de muestreo será no probabilístico. Vara (2010), nos menciona que un muestreo no probabilístico, es aquello que llega a delimitar la población en relación a la necesidad que el investigador desea analizar, es por ello que se llegó a utilizar el muestreo no probabilístico.

Y en cuanto a su procesamiento de datos, se recurrió al programa informático SPS 25.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validación y confiabilidad

Hernández y Mendoza (2018), indican que las técnicas de investigación establecen la unión de lineamientos, disposiciones que guían los movimientos de los examinadores en cada situación de labor de la exploración (p. 274). De la variedad de técnicas de recolección de datos contamos con los instrumentos de exploración como la escala de Likert en la cual la definen como la unión de puntos en propuestas certeras sobre manifestaciones y/o acontecimientos de la realidad, con lo cual se requiere que los individuos brinden su apreciación Punto de vista y postura Hernández y Mendoza (2018), por lo cual la presente investigación utiliza la escala policotómica que comprende la cultura organizacional y el desempeño laboral de tipo Likert (p.296).

En lo concerniente, en lo citado previamente se detalla la ficha técnica del instrumento que consistió en recolectar datos utilizados en el presente estudio.

Nombre del instrumento : Escala de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral
 Autor(a) : Quiñones Chumacero Susana Milagros
 Lugar : Lima
 Objetivo : La identificación de los docentes con la Institución
 Administración : Puede ser aplicado de forma individual
 Tiempo de duración : 30 Minutos
 Margen de error :
 Observaciones : Escala likert en las 11 dimensiones
 Escala : De medición sigue.

1= Nunca

2 = A veces

3 = Casi Siempre

4 = Siempre

Hernández y Mendoza (2018), señala que la validez de un instrumento, es la información obtenida través de la forma como el instrumento calcula con precisión la variable a medir, por lo cual se estima, o se aprecia el significado abstracto mediante sus indicadores efectivos (p. 229). Por lo cual la validez de los argumentos se obtuvieron por la sensatez de los expertos los cuales evaluaron en dos ocasiones, la primera vez establecieron las observaciones para corregir, por lo cual en la segunda evaluación los expertos firmaron la certeza de la escala. Por consiguiente la escala de cultura organizacional y desempeño laboral tienen validez en los argumentos como se presenta en la siguiente imagen.

Tabla 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento cuestionarios VI, V2

Nombre y apellidos del experto	Especialidad	Grado académico	Dictamen
Dr. Leonidas Bravo Rojas	Administración	Doctor	Si hay
Dr. Jorge Malpartida Gutierrez	Administración	Doctor	Si hay
Mg. Mary Delgado Montes	Gestión de Pruebas	Magister	Si hay

Por lo tanto, Carrasco (2019), expresa que la confiabilidad es una característica de la herramienta de medida, lo cual nos ayuda a conseguir resultados parecidos, al momento de evaluar las veces que sean necesarias la misma muestra en las distintas etapas de un periodo (p.339). Por lo cual la certeza de esta herramienta está determinada por las variedades de los procesos a seguir. En concordancia con los autores nombrados, el actual instrumento pasó por la certera medida de coherencia interna, establecida también como el coeficiente alfa de Crombach. Alcanzando un coeficiente de 0.942 visualizado en la tabla 5 estimando la totalidad de las 56 preguntas.

Prueba de confiabilidad

Tabla 4

Resumen de casos sobre el instrumento de investigación

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	92	100,0

En el presente estudio se realizó la prueba de confiabilidad sobre el instrumento que está dirigido a una muestra de 92 colaboradores del centro de estudio superior.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad - cultura organizacional y desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	56

Tabla 5, la confiabilidad para el instrumento que corresponde a un total de 56 preguntas, tanto para la variable cultura organizacional y desempeño organizacional, donde la regla de decisión, donde nos indica que si $\alpha > 0.8$ entonces se cumple la confiabilidad del instrumento, por lo cual se ha obtenido un $\alpha = 0.942$ el cual es confiable por cumplir la regla de decisión.

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
<i>Cultura organizacional</i>	,921	36
<i>Desempeño laboral</i>	,947	20

La tabla 6, la confiabilidad para el instrumento que corresponde a un total de 36 preguntas, tanto para la variable cultura organizacional, según regla de decisión, donde nos indica que si $\alpha > 0.8$ entonces se cumple la confiabilidad del instrumento, por lo cual se ha obtenido un $\alpha = 0.921$ el cual es confiable por cumplir la regla de decisión. Y sobre la confiabilidad para instrumento que corresponde a un total de 20 preguntas, tanto para la variable desempeño organizacional, según regla de decisión, donde nos indica que si $\alpha > 0.8$ entonces se cumple la confiabilidad del instrumento, por lo cual se ha obtenido un $\alpha = 0.942$ el cual es confiable por cumplir la regla de decisión.

2.5. Método de análisis de los datos

Sobre la información del dato obtenido de la investigación, a través de la población requerida donde se desarrolló sin alteraciones, cabe mencionar que cada uno de las personas que participaron en la presente investigación no fue nombrado, debido a la reserva del caso. Importante resaltar que la información en el marco teórico se trabajó con las normas expuestas por la Universidad Cesar Vallejo, sin ningún tipo de copia alguna de otras investigaciones realizadas. Para concluir los resultados de este estudio se obtuvieron de manera transparente, con rectitud, moralidad y honestidad, logrando así que el presente estudio sirva de apoyo para futuros estudios.

2.6. Aspectos éticos

La investigación llegó a respetar cada uno de los aspectos metodológicos, así como el marco teórico y teorías científicas, por lo que esta investigación es confiable, con resultado que son verídicos, así mismo se respetó la propiedad intelectual, por lo que se realizaron citas, protegiendo la identidad de los autores, de este modo se respetó la ética evitando el plagio y mostrando su valor de autenticidad.

III. Resultados

Tabla 7

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,133	92	,000	,953	92	,002
Desempeño Laboral	,307	92	,000	,738	92	,000

Según ha sido proporcionado para encontrar en los resultados e identificar si corresponde ser una investigación paramétrica o no paramétrica, donde tomamos como referencia el valor del sig. < 0.05 el cual nos manifiesta que si no tiene una distribución normal, el cual permite corroborar el análisis de hipótesis, es necesario utilizar el Rho Spearman y con ello responder de manera muy analítica los objetivos planteados por la investigación.

Hipótesis principal

Ht: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019

H₀: No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019

H₁: Si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019

Sig. 0.05 error o confiabilidad del 95% ; donde su Z=1.96

Regla de cumplimiento: Sig. (E) < Sig (T); Rechazar H₀

Sig. (E) > Sig (T); Aceptar H₀

Tabla 8
Prueba de hipótesis general

		Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	92
	Desempeño Laboral	Correlación	,947
		Sig. (bilateral)	,000
		N	92

Según la tabla 8, se obtuvo el coeficiente de Rho de Spearman, cuyo valor fue de 0,947, el cual nos muestra que llega a existir una correlación de tipo “positiva y fuerte”, así mismo se tuvo que la significancia como resultado 0,000 el cual era menor a 0,05, por lo que según la regla, en cuanto a las hipótesis, se rechazó la hipótesis nula H_0 , y se logró aceptar la alterna H_a , en consecuencia se pudo llegar a afirmar que las variables de estudio se llegan a relacionar.

Tabla 9
Prueba de hipótesis de la variable desempeño laboral y las dimensiones de la cultura organizacional

		Innovación y correr riesgos	Atención al detalle.	Orientación a los resultados	Orientación a la gente	Orientación a los equipos	Agresividad	Estabilidad	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Innovación y correr riesgos	Coefficiente de correlación	1,00	,537	,496	,469	,391	,383	,730	,676
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	92	92	92	92	92	92	92	92
	Atención al detalle.	Coefficiente de correlación		1,000	,236	,232	,187	,211	,551	,524
		Sig. (bilateral)		.	,023	,026	,074	,043	,000	,000
		N		92	92	92	92	92	92	92
	Orientación a los resultados	Coefficiente de correlación			1,000	,563	,569	,609	,775	,682
		Sig. (bilateral)			.	,000	,000	,000	,000	,000
		N			92	92	92	92	92	92
	Orientación a la gente	Coefficiente de correlación				1,000	,774	,621	,727	,807
		Sig. (bilateral)				.	,000	,000	,000	,000
		N				92	92	92	92	92

	N			92	92	92	92	92
Orientación a los equipos	Coeficiente de correlación				1,000	,634	,713	,815
	Sig. (bilateral)				.	,000	,000	,000
	N				92	92	92	92
Agresividad	Coeficiente de correlación					1,000	,674	,630
	Sig. (bilateral)					.	,000	,000
	N					92	92	92
Estabilidad	Coeficiente de correlación						1,000	,902
	Sig. (bilateral)						.	,000
	N						92	92

la tabla 9, en cuanto a la innovación y correr riesgos y desempeño laboral; se llegó a visualizar que el coeficiente de rho de Spearman fue de 0,676, demostrándonos que la correlación que llega a concurrir es de tipo positiva y moderada, así mismo se tuvo que la significancia como resultado 0,000 el cual era menor a 0,05, por lo que según la regla, se rechazó la hipótesis nula H_0 , y se logró aceptar la alterna H_a , llegando a concluir que ambas se relacionan respectivamente.

Así mismo, se llegó a visualizar en cuanto a la atención al detalle y desempeño laboral; el coeficiente de correlación del rho de Spearman fue de 0,524, demostrándonos que la correlación que llega a concurrir es de tipo positiva y moderada, así mismo se tuvo que la significancia como resultado 0,000 el cual era menor a 0,05, por lo que según la regla, se rechazó la hipótesis nula H_0 , y se logró aceptar la alterna H_a , llegando a concluir que ambas se relacionan respectivamente.

También, se llegó a visualizar en base a la orientación a los resultados y desempeño laboral; el coeficiente de correlación del rho de Spearman fue de 0,682, demostrándonos que la correlación que llega a concurrir es de tipo positiva y moderada, así mismo se tuvo que la significancia como resultado 0,000 el cual era menor a 0,05, por lo que según la regla, se rechazó la hipótesis nula H_0 , y se logró aceptar la alterna H_a , llegando a concluir que ambas se relacionan respectivamente

Al mismo, se llegó a observar en cuanto a la orientación a la gente y desempeño laboral; el coeficiente de rho de Spearman fue de 0,807, demostrándonos que la correlación que llega a concurrir es de tipo positiva y moderada, así mismo se tuvo que la significancia como resultado 0,000 el cual era menor a 0,05, por lo que según la regla, se rechazó la hipótesis nula H_0 , y se logró aceptar la alterna H_a , llegando a concluir que ambas se relacionan respectivamente

Según a los resultados obtenidos en cuanto orientación a los equipos y desempeño laboral; el coeficiente de rho de Spearman fue de 0,815, demostrándonos que la correlación que llega a concurrir es de tipo positiva y moderada, así mismo se tuvo que la significancia como resultado 0,000 el cual era menor a 0,05, por lo que según la regla, se rechazó la hipótesis nula H_0 , y se logró aceptar la alterna H_a , llegando a concluir que ambas se relacionan respectivamente

Del mismo modo, según los resultados obtenidos en cuanto a la agresividad y desempeño laboral; el coeficiente de rho de Spearman fue de 0,630, demostrándonos que la correlación que llega a concurrir es de tipo positiva y moderada, así mismo se tuvo que la significancia como resultado 0,000 el cual era menor a 0,05, por lo que según la regla, se rechazó la hipótesis nula H_0 , y se logró aceptar la alterna H_a , llegando a concluir que ambas se relacionan respectivamente

Y Finalmente según los resultados obtenidos en cuanto estabilidad y desempeño laboral; el coeficiente del rho de Spearman fue de 0,902, demostrándonos que la correlación que llega a concurrir es de tipo positiva y moderada, así mismo se tuvo que la significancia como resultado 0,000 el cual era menor a 0,05, por lo que según la regla, se rechazó la hipótesis nula H_0 , y se logró aceptar la alterna H_a , llegando a concluir que ambas se relacionan respectivamente.

Tabla 10

Prueba de hipótesis de la variable cultura organizacional y las dimensiones del desempeño laboral

			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la entidad docente	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	1,000	,818	,418	,755	,799
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	92	92	92	92	92
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación		1,000	,618	,695	,898
		Sig. (bilateral)		.	,000	,000	,000
		N		92	92	92	92
Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación			1,000	,522	,672
		Sig. (bilateral)			.	,000	,000
		N			92	92	92
Desarrollo de la profesionalidad y la entidad docente	Desarrollo de la profesionalidad y la entidad docente	Coefficiente de correlación				1,000	,731
		Sig. (bilateral)				.	,000
		N				92	92

Según la tabla 10, en cuanto preparación para el aprendizaje y cultura organizacional; se llegó a visualizar que el coeficiente de rho de Spearman fue de 0,799, demostrándonos que la correlación que llega a concurrir es de tipo positiva y moderada, así mismo se tuvo que la significancia como resultado 0,000 el cual era menor a 0,05, por lo que según la regla, se rechazó la hipótesis nula H_0 , y se logró aceptar la alterna H_a , llegando a concluir que ambas se relacionan respectivamente.

También, se llegó a visualizar en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y cultura organizacional; el coeficiente de rho de Spearman fue de 0,898, demostrándonos que la correlación que llega a concurrir es de tipo positiva y moderada, así mismo se tuvo que la significancia como resultado 0,000 el cual era menor a 0,05, por lo que según la regla, se rechazó la hipótesis nula H_0 , y se logró aceptar la alterna H_a , llegando a concluir que ambas se relacionan respectivamente.

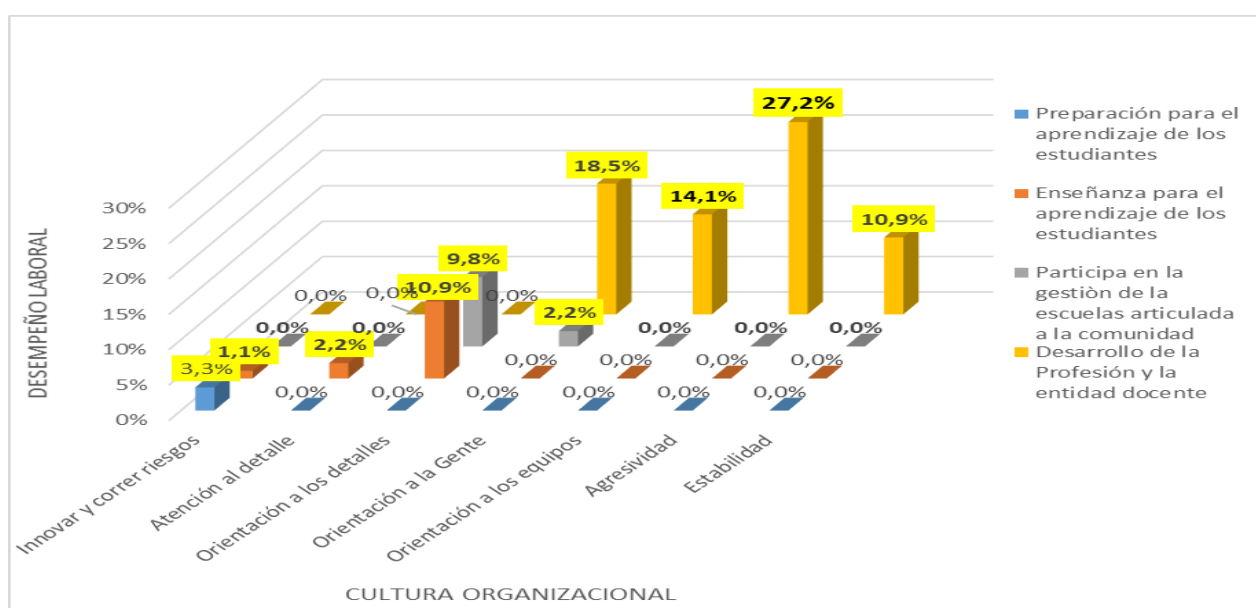
Así mismo, se llegó a observar en cuanto a la participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y cultura organizacional; el coeficiente de rho de Spearman fue de 0,672, demostrándonos que la correlación que llega a concurrir es de tipo positiva y moderada, así mismo se tuvo que la significancia como resultado 0,000 el cual era menor a 0,05, por lo que según la regla, se rechazó la hipótesis nula H_0 , y se logró aceptar la alterna H_a , llegando a concluir que ambas se relacionan respectivamente

Y Finalmente según los resultados obtenidos en cuanto al desarrollo de la profesionalidad y la entidad docente y cultura organizacional; el coeficiente de rho de Spearman fue de 0,731, demostrándonos que la correlación que llega a concurrir es de tipo positiva y moderada, así mismo se tuvo que la significancia como resultado 0,000 el cual era menor a 0,05, por lo que según la regla, se rechazó la hipótesis nula H_0 , y se logró aceptar la alterna H_a , llegando a concluir que ambas se relacionan respectivamente.

Análisis descriptivo – Tablas cruzadas

Tabla 11
Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral				Total	
		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participa en la gestión de la escuelas articulada a la comunidad	Desarrollo de la Profesión y la entidad docente		
Cultura organizacional	Innovar y correr riesgos	Recuento	3	1	0	0	4
		% del total	3,3%	1,1%	0,0%	0,0%	4,3%
	Atención al detalle	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	2,2%
	Orientación a los detalles	Recuento	0	10	9	0	19
		% del total	0,0%	10,9%	9,8%	0,0%	20,7%
	Orientación a la Gente	Recuento	0	0	2	17	19
		% del total	0,0%	0,0%	2,2%	18,5%	20,7%
	Orientación a los equipos	Recuento	0	0	0	13	13
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	14,1%	14,1%
	Agresividad	Recuento	0	0	0	25	25
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	27,2%	27,2%
	Estabilidad	Recuento	0	0	0	10	10
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	10,9%	10,9%
	Total	Recuento	3	13	11	65	92
		% del total	3,3%	14,1%	12,0%	70,7%	100,0%



Según la tabla 11, se describe que la mayor variación significativa representada entre la cultura organizacional que se ve relacionada con la dimensión desarrollo de la Profesión y la entidad docente donde el 65 de 92 se encuentra en dicho nivel que representa un 70.7% del total, además los mayores aportes se encuentran sobre la agresividad con un 27.2% seguida por la orientación a la gente con un 18.5%, la orientación a los equipos tiene un 14.1% por último la estabilidad está representada por 10.9%.

Respecto a la variación significativa representada entre la cultura organizacional que se ve relacionada con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes donde 13 de 92 es representada con un 14.1% del total, además los mayores aportes se encuentran relacionadas con la orientación a los detalles con un 10.9% seguida por la atención al detalle con un 2.2%, por último el innovar y correr riesgos está representada por 1.1%.

Respecto a la variación significativa representada entre la cultura organizacional que se ve relacionada con la dimensión participa en la gestión de la escuelas articulada a la comunidad donde 11 de 92 es representada con un 12% del total, además los mayores aportes se encuentran relacionadas con la orientación a los detalles con un 9.8% seguida por la orientación a la gente con un 2.2%.

Respecto a la variación significativa representada entre la cultura organizacional que se ve relacionada con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes donde 3 de 92 se es representada con un 3.3% del total, además el mayor aporte se encuentra relacionada con el innovar y correr riesgos con un 3.3%.

IV. Discusión

Sobre el objetivo general, el cual fue determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise; el resultado fue corroborado en base al estadístico de correlación Rho de Spearman de valor igual a 0.947 y Sig. Bilateral igual a 0.000; ($p < 0.05$), el cual reafirma la existencia positiva fuerte entre las variables analizadas, (cultura organizacional y el desempeño laboral). Es así que dicho resultado tiene coherencia con la teoría de Robbins y Coulter (2014). Sin embargo la cultura organizacional forma parte de la vida, son costumbres de creencias, ideologías y valores, es el modo de interactuar y relacionarse con las personas en una entidad pública como privada, generando un clima que permite diferenciar una institución de otra donde prevalece el proceder de los colaboradores. Así mismo es corroborado por Bohórquez (2007), que nos habla sobre el desempeño laboral y se refiere que es la agrupación de diferentes tipos acciones valiosas para lograr los objetivos de la organización y están vinculadas a las personas que aportan a la corporación, donde dichas acciones son medidas de manera periódica; por lo cual el habito y la costumbre se relaciona con el desempeño laboral que permite su medición donde se haya un conjunto de elementos que en muchos casos se relacionan con los colaboradores y afectan en su desempeño. Así mismo tienen coherencia con la investigación de Madero y Barboza (2015), la cultura organizacional y el alineamiento estratégico que proporciona un mejor comportamiento sobre la evaluación de los desempeños que tienen cada uno de los colaboradores, el alineamiento permite a la organización mejorar sus procedimientos basados en una conducta única de trabajo de como se debería reforzar sus obligaciones que tienen con la organización, es así que se identifica a la cultura como medio único y encamina su modo de trabajo para ser percibida por los demás que conforman o no la organización.

Sobre el primer objetivo específico, fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el la innovación y correr riesgo en los docentes del Instituto Sise; el resultado que se obtuvo con el estadístico de correlación Rho de Spearman fue de valor igual a 0.676 y Sig. Bilateral igual a 0.000; ($p < 0.05$), donde existe relación positiva moderada entre la variable y dimensión. Lo cual tiene coherencia con la teoría de Guzak, Crandall, y Alavinejad (2017), son conductas y un conjunto de ideas, costumbres, tradiciones transmitidos por ellos mismos, generando a su vez un compromiso con la organización, a su

vez identifican dicho comportamiento de cada uno de ellos generado por los valores transmitidos de su directivos. Así mismo tiene coherencia con la investigación de Duong, y Swierczek (2019), comentan que se enlazan de manera positiva a fomentar la creatividad e innovación entre cada colaborador generando así una ventaja competitiva frente a las demás instituciones, haciéndola más fuerte, sólida y resistente a cualquier adversidad presentada por su competencia. Como parte necesaria de las políticas de la organización la cual busca mejorar la cultura por medio de procesos de innovación.

Sobre el segundo objetivo específico, fue determinar la relación entre la atención al detalle y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise; el resultado que se obtuvo con el estadístico de correlación Rho de Spearman fue de valor igual a 0.524 y Sig. Bilateral igual a 0.000; ($p < 0.05$), donde existe relación positiva moderada entre la variable y dimensión. Lo cual tiene coherencia con la teoría de los autores Moran, Palmer y Borstorff (2007), manifiestan que es un elemento muypreciado y laboriosos de imitarlo, llegando así a que la organización logre diferenciarse de las demás organizaciones y de esa manera sea difícil el poder compararse generando la ventaja competitiva que toda empresa desea. Además sobre la dimensión atención al detalle expuesta por Robbins (2014), donde manifiesta que es el paso en que se espera que los empleados aprecian analicen precisen la atención a los detalles, pues dentro de las instituciones educativas es fundamental que los docentes cuenten con diferentes habilidades o cualidades. Así mismo tienen incoherencia con la investigación de Castro (2016), la cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de administración, concluye que la identidad del potencial humano no aporta a lograr la acreditación, partiendo que la carga laboral como las capacitaciones a los colaboradores no están claramente determinados, permitiendo que ello se aun esfuerzo personal para contribuir a la superación personal y profesional, y hace que debilite a la cultura organizacional.

Sobre el tercer objetivo específico, fue determinar la relación entre la orientación a los resultados y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise; el resultado que se obtuvo con el estadístico de correlación Rho de Spearman fue de valor igual 0.682 y Sig. Bilateral igual a 0.000; ($p < 0.05$), donde existe relación positiva moderada entre la variable y dimensión. Lo cual tiene coherencia con la teoría de Kunda y Ng. (2014), establecen que la cultura organizacional es el conjunto de ideología que tiene una institución, donde son

trasmitido hacia los colaboradores permitiendo que ellos aprendan a identificarlos y a utilizarlos sirviéndoles de ejemplo en cada una de sus acciones a realizar, de esa manera se lograra el trabajo en equipo y la identificación con la institución. Además sobre la dimensión orientación a los resultados por Robbins (2014), genera que los directores brinden la confianza a cada uno de sus docentes transmitiendo cuales son los objetivos establecidos, estimulando así a que formen parte de cada logro alcanzado por la institución. Así mismo tienen incoherencia con la investigación de Cancino y Yáñez (2019), establecen que la investigación tiene por objetivo contribuir con la viabilidad de la institución promoviendo la cultura organizacional en todo sentido, generando así el compromiso hacia la orientación de resultados, por parte de los colaboradores y su rendimiento lo cual contribuirá al éxito seguro de la institución.

Sobre el cuarto objetivo específico, fue determinar la relación entre la orientación a la gente y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise; el resultado que se obtuvo con el estadístico de correlación Rho de Spearman fue de valor igual a 0.807 y Sig. Bilateral igual a 0.000; ($p < 0.05$), donde existe relación positiva considerable entre la variable y dimensión. Lo cual tiene coherencia con la teoría de Walentynowicz (2014), es la manera por la cual los individuos de una organización actúan, permitiendo tomar decisiones, solucionar inconvenientes siguiendo los lineamientos establecidos por la institución. A su vez permite que la labor de cada colaborador sea valorada, respetada. Además sobre la dimensión orientación a la gente por Robbins (2014), para los directivos es fundamental guiar a sus docentes transmitiéndoles desde el 1er momento su cultura, lineamientos y normas que contribuyan al su mejor desempeño. Así mismo tienen incoherencia con la investigación de Carro, Sarmiento y Ortega (2017), la investigación está relacionada con los patrones de conducta de los colaboradores permitiendo generar así el crecimiento del mismo haciendo que todos participemos en el éxito de dicha institución, contribuyendo formen parte fundamental de su cultura organizacional.

Sobre el quinto objetivo específico, fue determinar la relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise; el resultado que se obtuvo con el estadístico de correlación Rho de Spearman fue de valor igual a 0.815 y Sig. Bilateral igual a 0.000; ($p < 0.05$), donde existe relación positiva considerable entre la variable y dimensión. Lo cual tiene coherencia con la teoría de Puiu (2007), citado por Lut (2016),

son la unión de todos los elementos logrados, gracias al conjunto de filosofías, valores y normas transmitidos por los directivos, permitiendo la unión, el trabajo en equipo, un ambiente sano, la responsabilidad de cada colaborador que contribuyen a una imagen sólida, responsable. Además sobre la dimensión orientación a la gente Robbins (2014), son los motivos en que las acciones de la dirección expresan el efecto de los resultados sobre el personal de la institución, pues los directivos son guía para su docente transmitiéndole desde el 1er momento su cultura, lineamientos y normas que contribuyan a su mejor desempeño. Así mismo tiene coherencia con la investigación de Echeverry, Trujillo y Galeano (2016), nos permite apreciar que la cultura organizacional contribuye en la administración de las pymes de las medianas y pequeñas empresas generando crecimiento, integración y trabajo en equipos entre sus colaboradores, compartiendo un ambiente sano, transparente personal.

Sobre el sexto objetivo específico, fue determinar la relación entre la agresividad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise; el resultado que se obtuvo con el estadístico de correlación Rho de Spearman fue de valor igual a 0.630 y Sig. Bilateral igual a 0.000; ($p < 0.05$), donde existe relación positiva moderada entre la variable y dimensión. Lo cual tiene coherencia con la teoría de Laforet (2016), manifiesta que es una cualidad esencial de toda institución, permite que sus líderes orienten el camino de cada colaborador y a su vez ellos identifiquen lo bueno, malo y agresivo, donde sea expresado en su comportamiento y en cada una de las decisiones. Además sobre la dimensión agresividad discutida por Robbins (2014), se debe contar con docentes proactivos, generando la competitividad entre ellos, así crear una diferenciación frente a otras instituciones. Lo cual tiene coherencia con la investigación de Vertel, Paternina, Riaño, Hernández y Pereyra (2013), su investigación permite conocer las acciones agresivas de enseñar y deseo de tomar un aprendizaje de ello por parte de cada colaborador, gracias a la utilización de instrumentos la información obtenida será fundamental y valiosa que contribuya al objetivo institucional.

Sobre el séptimo objetivo específico, fue determinar la relación entre la estabilidad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise; el resultado que se obtuvo con el estadístico de correlación Rho de Spearman fue de valor igual a 0.902 y Sig. Bilateral igual a 0.000; ($p < 0.05$), donde existe relación positiva fuerte entre la variable y dimensión. Lo cual tiene coherencia con la teoría de Schein (2004) citado por Setyaningrum (2017), sostiene que es una preocupación activa de los colaboradores y que se encuentra en nuestro

día a día, que domina comportamientos relacionados con las personas y jefes de nuestra área. Es importante resaltar que la cultura está relacionada con cada actividad o ejecución que hacen los directivos y que se direccionan por sus normas lineamientos y/o costumbres. Además sobre la dimensión estabilidad definida por Robbins (2014), considera que es el grado en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el statu quo y no en el crecimiento, las instituciones educativas motivan a sus docentes ofreciéndoles la estabilidad laboral, lo cual genera la solidez en ellos en cada actividad que realicen y su identificación organizacional. Lo cual tiene coherencia con la investigación de Morocho (2015), determina en su investigación que existe relación entre la buena estabilidad y su nivel de desempeño asimismo considera que la cultura organizacional es el medio primordial para dicho desempeño sea éxito de sí mismo.

Sobre el octavo objetivo específico, fue determinar la relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise; el resultado que se obtuvo con el estadístico de correlación Rho de Spearman fue de valor igual a 0.779 y Sig. Bilateral igual a 0.000; ($p < 0.05$), donde existe relación positiva considerable entre la variable y dimensión. Lo cual tiene coherencia con el principio teórico de Minedu (2016), que mencionan que son las cualidades, conocimiento, habilidades y prácticas que distinguen una excelente enseñanza, que son requeridos por todos los profesores de educación formal, con el claro objetivo de lograr la enseñanza en todos los alumnos, el desempeño es un medio estratégico que logra alinear a nivel integral en los profesores. Además sobre la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes expuesta por la Minedu (2016), manifiesta sobre la planeación de la labor didáctica en base a la preparación del temario curricular, es importante tomar en cuenta que la concordancia pedagógica y las fases de estudio enseñanza en el ámbito de una situación permite la interacción entre el docente y sus estudiantes. Además tiene coherencia con la investigación de Del Toro, Salazar y Gómez (2011), manifiesta en la investigación que el ambiente y el placer institucional influyen en las funciones laborales que los colaboradores realizan, respecto al desempeño laboral cabe decir que es un factor medible para su evaluación final.

Sobre el noveno objetivo específico, fue determinar la relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise; el resultado obtenido por el estadístico de correlación Rho de Spearman de valor igual a 0.898 y Sig. Bilateral igual a 0.000; ($p < 0.05$), donde existe relación positiva fuerte entre la

variable y dimensión. Lo cual tiene coherencia con el principio teórico de la Unesco (2017), que manifiesta sobre el desempeño, es el medio de desplazamiento de sus habilidades laborales, su preparación personal y su obligación social, lo cual genera la estrategia individual para alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Además sobre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes expuesta por la Minedu (2016), Es importante resaltar que toda enseñanza dirigida a los estudiantes debe generar una valiosa herramienta de satisfacción para ellos, a través de la intervención didáctica por parte del docente la cual debe generar un ambiente accesible en toda su formación brindada, logrando motivar constantemente a los alumnos, desarrollando diferentes tácticas en las metodologías y valoración, como el uso de los medios formativos. Además tiene coherencia con la investigación Además tiene coherencia con la investigación de Bahreinizadeh & Qojehbeiglu (2013), señalan que es un factor importante en toda institución, también para los docentes, ciudadanía, gobierno, en general. El desempeño es un término tan utilizado por toda organización en cada uno de sus áreas y departamentos dando el enfoque de la realización de un trabajo bien hecho por parte de los colaboradores.

Sobre el décimo objetivo específico, fue determinar la relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise; el resultado obtenido por el estadístico de correlación Rho de Spearman de valor igual a 0.672 y Sig. Bilateral igual a 0.000; ($p < 0.05$), donde existe relación positiva moderada entre la variable y dimensión. Lo cual tiene coherencia con el marco teórico de Robbins y Coulter (2014), donde el define como la unión de todos los logros de las acciones de los profesionales en una institución. Los directivos entienden cuáles son los medios que ayudan al desempeño laboral. El objetivo de la institución es lograr incrementar la calidad de su desempeño. Además sobre la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes expuesta por la Minedu (2016), manifiesta sobre la planeación de la labor didáctica en base a la preparación del temario curricular, es importante tomar en cuenta que la concordancia pedagógica y las fases de estudio enseñanza en el ámbito de una situación permite la interacción entre el docente y sus estudiantes. Además tiene coherencia con la investigación de Según Valaei y Jiroudi (2016), los objetivos se centran en que todos trabajadores deberán ser productivos en base a todo el tiempo utilizado por cada acción que realiza, por otro lado se debe considerar que toda actividad realizadas por los trabajadores son importantes y que

contribuyen a los resultados alcanzado, por lo cual se les debe brindar continuamente todo el soporte necesario para lograr su alto rendimiento.

Sobre el decimoprimer objetivo específico, fue determinar la relación entre la preparación para el desarrollo de la profesionalidad y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise; el resultado obtenido por el estadístico de correlación Rho de Spearman de valor igual a 0.731 y Sig. Bilateral igual a 0.000; ($p < 0.05$), donde existe relación positiva considerable entre la variable y dimensión. Lo cual tiene coherencia con el principio teórico de Grote y Grote (1996) citado por Haryono, Ambarwati y Saad (2019), establecen que el éxito sobre su desarrollo profesional en cada colaborador se debe al trabajo minucioso y dedicado de cada actividad o acción que realiza, teniendo presente el buen ambiente de trabajo, respeto mutuo entre cada colaborador, el trato justo de parte de los directivos a todo su personal sin haber ninguna diferencias, es importante considerar que todo lo mencionado servirá como influencia en cada colaborador absorbiendo lo positivo o negativo, generando así su desempeño. Además sobre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente expuesta por la Minedu (2016), nos permite un conocimiento sobre todos los elementos que contribuyan y garanticen la buena y certera educación de los docentes y a su vez su crecimiento profesional continuo. También resalta el compromiso en los medios utilizados y en los efectos de la enseñanza, resaltando la utilización de la investigación sobre la forma de llevar a cabo las normas educativas en el entorno nacional y regional. Además tiene coherencia con la investigación de Cheng-Liang y Hwang (2014), Señala sobre el objetivo de su investigación sobre los objetivos que tiene sobre todos colaboradores en ser evaluados por todos, los objetivos realizados en base a los resultados esperados, hay que resaltar que para el autor, todo empleado que realiza una actividad e interactúa con sus compañeros, está ya desempeñando su labor dentro de la organización, teniendo presente el tiempo utilizado y la calidad de los resultados logrados generando en ellos su satisfacción por cada objetivo o tarea realizada.

V. Conclusiones

Primero, se a determinada como conclusión general dentro de la investigación la existencia de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, donde el coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0.947, nos muestra la existencia correlacional positiva fuerte, tiene una sig. 0.000 es < 0.05 , donde rechazo la hipótesis nula H_0 , así se aceptamos como cierta la hipótesis H_a .

Segundo, se concluye la existencia de relación entre la innovación y correr riesgo y el desempeño laboral, donde el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.676, nos muestra que es una correlación positiva y moderada, tiene una sig. 0.000 es < 0.05 , donde rechazamos la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a .

Tercero, se concluye que hay relación entre la atención al detalle y el desempeño laboral, donde el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.524, nos muestra una correlación positiva moderada, tiene una sig. 0.000 es < 0.05 , donde rechazamos la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a .

Cuarto, se concluye que hay relación entre la orientación a los resultados y el desempeño laboral, donde el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.682, nos indica que existe una correlación positiva moderada, tiene una sig. 0.000 es < 0.05 , donde rechazamos la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a .

Quinto, se concluye que hay relación entre la orientación a la gente y el desempeño laboral, donde el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.807, nos indica que existe una correlación positiva considerable, tiene una sig. 0.000 es < 0.05 , donde rechazamos la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a .

Sexto, se concluye que hay relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral, donde el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.815, nos indica que existe una correlación positiva moderada, tiene una sig. 0.000 es < 0.05 , donde rechazamos la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a .

Séptimo, se concluye que hay relación entre la agresividad y el desempeño laboral, donde el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.630, nos indica que existe una

correlación positiva moderada, tiene una sig. 0.000 es < 0.05 , donde rechazamos la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a .

Octavo, se concluye que hay relación entre la estabilidad y el desempeño laboral, donde el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.902, nos indica que existe una correlación positiva moderada, tiene una sig. 0.000 es < 0.05 , donde rechazamos la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a .

Noveno, se concluye que hay relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se relaciona con la cultura organizacional, donde el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.799, nos indica que existe una correlación positiva considerable, tiene una sig. 0.000 es < 0.05 , donde rechazamos la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a .

Decimo, se concluye que hay relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se relaciona con la cultura organizacional, donde el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.898, nos indica que existe una correlación positiva fuerte, tiene una sig. 0.000 es < 0.05 , donde rechazamos la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a .

Decimoprimer, se concluye que hay relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con la cultura organizacional, donde el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.672, nos indica que existe una correlación positiva moderada, tiene una sig. 0.000 es < 0.05 , donde rechazamos la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a .

Decimosegundo, se concluye que hay relación entre el desarrollo de la profesionalidad con la cultura organizacional, donde el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.731, nos indica que existe una correlación positiva considerable, tiene una sig. 0.000 es < 0.05 , donde rechazamos la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a .

VI. Recomendaciones

Primero, se recomienda la institución educativa construya una cultura organizacional fuerte para crear una costumbre y hábito de trabajo, un modelo que guíe a los docentes de la manera más óptima para el desempeño laboral (profesional) en beneficio del centro de estudios pues según lo demostrado si existe relación fuerte entre ambas variables.

Segundo, se recomienda la institución educativa promueva la innovación en toda sus áreas y capacite constantemente a sus docentes, pues la promoverá más conocimiento entre cada uno de los integrantes mejorando en ello su buen desempeño laboral, pues se demostró un bajo nivel en ello.

Tercero, se recomienda la institución educativa atienda cada uno de los detalles, pues le permitirá ser más minucioso sobre cada una sus actividades pues le permitirá la eficiencia sobre las decisiones que tome en beneficio del centro de estudio superior, pues se apreció una baja atención a los detalles.

Cuarto, se recomienda la institución educativa siga en el proceso de orientación a los resultados que le permitirá mejorar su desempeño como organización sobre como los docente aún están en un crecimiento de preparación para el aprendizaje en beneficio de los estudiantes sumado al desarrollo máximo de la profesión, pues se apreció un nivel de crecimiento.

Quinto, se recomienda la institución educativa siga en el proceso de orientación a la gente, para que de esa manera se sientan satisfechos y no solo se sientan satisfechos en su desarrollo profesional sino también estén preparados y dispuestos a enseñar lo aprendido a cada uno de sus estudiantes.

Sexto, se recomienda la institución educativa siga en el proceso de orientación a sus equipos, pues se busca la integración y desarrollo de sus capacidades mejorando así su aprendizaje, sus enseñanzas y participen íntegramente en los objetivos de la organización sin descuidar su desarrollo profesional.

Séptimo, se recomienda la institución educativa sea más agresiva a los cambios y transformaciones de la gerencia que permita que los docentes se identifiquen más con la

institución y su cultura de trabajo en cuanto a la enseñanza y preparación de los estudiantes asimismo mejorar su participación en las diferentes actividades de la institución educativa.

Octava, se recomienda la institución educativa sea más estabilidad laboral para sus docentes pues ello le permitirá un mayor compromiso con la institución, sin dejar de lado siempre la evolución de cada uno de ellos. Asimismo según los resultados muestran también que a los docentes presentan un bajo nivel en cuanto a la participación en las actividades, preparación y enseñanza donde es necesario mejorar.

Noveno, se recomienda la institución educativa promueva mayor aprendizaje en sus docentes asimismo crear un vínculo con la cultura organizacional, ya que solo existe una baja relación con la innovación, por el cual se le recomienda incentivar más en este aspecto.

Decimo, se recomienda la institución educativa que capacite de manera más frecuente a sus docentes pues les permitirá crear un mejor vinculo de conocimiento como lo demuestran actualmente respecto a la orientación a los resultados.

Décimo primero, se recomienda la institución educativa que genere en los docentes en participar en las actividades dentro de la organización, pues ello le permitirá mejorar la calidad de cultura así como se refleja en cómo están orientados los docentes a los detalles por parte de la dirección.

Décimo segunda, se recomienda la institución educativa que siga mejorando la aptitud de sus docentes pues muestran un buen desarrollo profesional y su adherencia a la cultura organizacional siendo conscientes que aún existe un bajo nivel de innovación, atención a los detalles y una orientación a los resultados para generar un mayor crecimiento institucional.

VII. Referencias

- Abdul-Halim, H., Ahmad, N. H., Geare, A., & Thurasamy, R. (2019). *Innovation culture in SMEs. The importance of organizational culture, organizational learning and market orientation*. Entrepreneurship Research Journal, 9(3) Doi: <http://dx.doi.org>.
- Apaza, C. (2017). *Metacompreension lectora y desempeño laboral en docentes de segunda especialidad de educación inicial, UGEL 08, Cañete – Lima, 2017*. (Tesis para maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Bacaksiz, F. E.Tuna, R., & Seren, A. K. H., (2017). *The relationships between organisational identification, job performance, and job crafting*. A study among nurses. International Journal of Caring Sciences, 10(1), 251-259. Retrieved from <https://bit.ly/2YrtCwl>.
- Bahreinizadeh, H., & Qojehbeiglu, H. H. (2013). *Job characteristic and job performance relation among employyes of azad islamic university*. A case study of germi branch. International Journal of Management Research and Reviews, 3(9), 3507-3513. Retrieved from <https://bit.ly/2SH1mAz>.
- Bohórquez P. (2007). *Organización y comportamiento*. España: Art. Gerus. P48.
- Carlos. (2017) “*Metacompreension lectora y desempeño laboral en docentes de segunda especialidad de educación incial, UGEL 08, Cañete – Lima, 2017*” (tesis posgrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Perú
- Cancino, V., & Yáñez, C. M. (2019). *Validación de la escala de cultura organizacional de denison (DOCS) en centros educativos en chile*. Interciencia, 44(4), 222-228. Retrieved from <https://bit.ly/2yiKIDm>.
- Carro, R., & González Gómez, D. A. (2012). *Productividad y competitividad*. Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Centro de Documentación. Argntina.
- Carro, J., Sarmiento, S., & Rosano, G. (2017). *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. la importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial*. Estudios Gerenciales, Santiago de Cali. Tomo 33(145), 352-365. Doi: <https://bit.ly/2MorLlw>.

- Carvajal, S. W. (2011). *Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI1. Estudios Gerenciales*. Santiago de Cali, Colombia. Tomo 27(118), 67-84. Retrieved from <https://bit.ly/2Zg67nh>.
- Castro, L. (2016). *La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de administración*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Lima - Perú.
- Cervantes, M. Á. (2016). *El poder de la gestión de proyectos en la cultura organizacional. Journal of strategic studies journal of strategic studies*. Revista Ciencias Estrategicas. Medellin, Colombia 24(36), 345-363. Doi: <https://bit.ly/32Wmw2i>.
- Cújar, A. (2013). *Cultura organizacional: Evolución en la medición/Organizational culture. Developments in measuring/Cultura organizacional: Evolução na medição*. Estudios Gerenciales, 29(128), 350-355. Retrieved from <https://bit.ly/2SHQzX2>.
- Cheng-Liang, Y., & Hwang, M. (2014). *Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction*. Chinese Management Studies, 8(1), 6-26. Doi: <https://bit.ly/30XqINx>.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. (3ª Ed.). Bogotá, Colombia: McGraw Hill. p.236.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. Ed.). Bogotá, Colombia. McGraw Hill.
- Del Toro, J., Salazar, M. & Gómez, J. (2011). *Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. Clio America*, Santa Marta, Colombia. Tomo 5(10), 204-22. Doi: <https://bit.ly/32U7JFo>.
- Dinc, M. S. (2017). *Organizational commitment components and job performance. Mediating role of job satisfaction. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773-789. Retrieved from <https://bit.ly/2Y73FDh>.
- Duong, D. H., & Swierczek, F. W. (2019). *The impact of top management team and organizational culture on Product/Service and process innovation in vietnamese*

- banks. Journal of Applied Finance and Banking*, 9(2), 55-68. Retrieved from <https://bit.ly/2Yi8Rzi>.
- Echeverry, C. E. M., Trujillo, M. L., & Galeano, J. F. C. (2016). *La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las pymes de Colombia*/Organizational culture and its influence on best practices for knowledge management in smes in Colombia. *Ad-Minister*, (29), 163-176. Doi. <https://bit.ly/2YkwTJN>.
- Erastova, A. V. (2016). The influence of the ethnic culture specifics on the organizational culture of the industrial enterprise. *European Research Studies*, 19, 3-18. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1902613346?accountid=37408>.
- Falcones, G. (2014). *Estudio Descriptivo de la Cultura Organizacional de los Colaboradores de la Unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador*, (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Gabriunas, I. P. (2010). *La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados. Una revisión teórica desde una perspectiva multinivel*1,2. *Estudios Gerenciales*. Santiago de Cali, Colombia. Tomo. 26(116), 63-81. Retrieved from <https://bit.ly/2SIuo2K>.
- García L., Hernández R., Vargas B. & Cuevas H. (2012). *Diagnóstico de la cultura Organizacional en universidades tecnológicas bajo el Modelo de Valores en Competencia*. Estudios en Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Celaya – Mexico. P. (9 – 19).
- García, J., Martelo, S., Vélez, L., & Cepeda, G. (2018). *An explanatory and predictive PLS-SEM approach to the relationship between organizational culture, organizational performance and customer loyalty*. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 9(3), 438-454. Doi: <https://bit.ly/2Onpvhb>.
- García, I. M., & Flores, J. G. (2018). *Explicación de la satisfacción en la dirección escolar a partir del desempeño de la función directiva*. *Education in the Knowledge Society*. Salamanca, España. Tomo. 19(1), 77-95. Doi: <https://bit.ly/2YoSssG>.

- Griffin, R., Phillips, Jean M., Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones*. (12va. Edición). México: Cengage Learning.
- Gómez, C. (2012). *Percepción de un grupo de ex trabajadores de la iniciativa privada, que laboran en el estado guatemalteco, con respecto a la cultura organizacional ahí predominante. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.*
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Gomez-Cesar.pdf>
- Guzak, J. R., Crandall, B., & Alavinejad, H. (2017). *Compensation and culture. A configurational fit between pay system and culture types. Journal of Organizational Psychology, 17(5)*, 109-117. Retrieved from <https://bit.ly/2K4KIqR>.
- Haryono, S., Ambarwati, Y. I., & Saad, M. S. M. (2019). *Do organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? A study of Indonesian employees. Academy of Strategic Management Journal, 18(1)*, 1-6. Retrieved from <https://bit.ly/2YkKktf>.
- Hsieh, J. Y. (2016). *Spurious or true? an exploration of antecedents and simultaneity of job performance and job satisfaction across the sectors. Public Personnel Management, 45(1)*, 90-118. Doi: <https://bit.ly/2KahJBS>.
- Huy, P. Q., Van Nhi, V., & Lam, P. T. (2019). *The interaction effect of task – technology fit and job satisfaction on job performance in erp context: case study of vietnamese enterprises. Eurasian Journal of Economics and Finance, 7(1)*, 48-61. Doi: <https://bit.ly/2JWgE1W>.
- Karakaş, A., & Şahin, N. (2017). *The relation between work family life conflict, job performance and job stress. A research on hotel employee 1. Sosyoekonomi, 25(32)*, 51-69. Doi: <https://bit.ly/2ZeZP7v>.
- Kumar, P., Singh, P. P., & Bhuchar, V. (2017). *A study of techno stress in relation to job satisfaction, job performance and mental health among IT professionals. International Journal of Education and Management Studies, 7(3)*, 403-407. Retrieved from <https://bit.ly/2K5PGU7>.

- Llanos, M. & Bell, R. (2018). *La cultura organizacional: abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio*. Revista Científica Ecociencia. Guayaquil, Ecuador. Tomo 5, N.º 2. Retrieved from <https://bit.ly/30VfdGzC>.
- La international finance corporation del world bank group y levi Strauss & Co. (2014). *Recompensan a los proveedores de indumentaria por su mejor desempeño laboral, medioambiental, de salud y de seguridad*. El primer programa en su tipo basado en los estándares de proveedor líderes en la industria de LS&Co. (2014, Nov 04). *Business Wire En Español*, Retrieved from <https://bit.ly/2JWPk3o>.
- Laforet, S. (2016). *Effects of organisational culture on organisational innovation performance in family firms*. Journal of Small Business and Enterprise Development, 23(2), 379-407. Retrieved from <https://bit.ly/2LLUwZV>
- Lut, D. M. (2016). *The influence of national culture on organizational culture in Romanian Companies*. Quaestus, (9), 73-81. Retrieved from <https://bit.ly/2JWEWbV>
- Medina, N. (2017). *La incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, Quito*. (Tesis de maestría). Universidad Simon Bolivar, Quito, Ecuador
- MINEDU (2016). *Marco del buen desempeño docente*. (P. 24), Lima, Perú. Recuperado de <https://bit.ly/2wN1oy7>
- Morocho, A. (2015). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria Red N° 7 Callao, 2012*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú.
- Moran, F., Palmer, D. W., & Borstorff, P. C. (2007). *The relationship between national culture, organizational culture, causal ambiguity and competitive advantage in an international setting. An exploratory analysis*. Allied Academies International Conference. Academy for Studies in International Business. Proceedings, 7(1), 5-9. Retrieved from <https://bit.ly/32U17qL>
- Ng, J. C. Y., & Ng, K. Y. N. (2014). *Culture, organisational culture and organisational climate: an integrative approach*. Indian Journal of Commerce and Management Studies, 5(2), 18-26. Retrieved from <https://bit.ly/2yfA6jj>

- Ordoñez, C. G., & Mariory, O. G. (2018). *Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la universidad católica de cuenca, extensión cañar*. 3C Empresa. Alcoy, España. Tomo. 7(3), 10-27. Retrieved from <https://bit.ly/2Mkh3g2>
- Peniche, R. & Ramón, C. (2018). *Desempeño académico y experiencias de estudiantes universitarios mayas en Yucatán, México*. *Alteridad*, 13(1), 120-131. Doi. <https://bit.ly/2MgU9Gk>.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*. (12va. Edición). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (Décima Edición) México: Prentice Hall.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. (Décima edición). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración de recursos humanos*. (Octava edición) México: Pearson Educación.
- Robbins, S. & Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de administración*. (3ª. ed.) México: Pearson Educación.
- Santos, N., Bronzo, M., Valadares, M. & Vilela, P. (2014). *Organizational culture, organizational structure and human resource management as bases for business process orientation and their impacts on organizational performance*. *Brazilian Business Review*, 11(3), 100-122. Retrieved from <https://bit.ly/2MgQZCs>
- Suryaningtyas, D., Sudiro, A., Eka, T. A., & Dodi, I. W. (2019). *Organizational resilience and organizational performance: Examining the mediating roles of resilient leadership and organizational culture*. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(2). 1-7. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2238485074?accountid=37408>
- Setyaningrum, R. P. (2017). *Relationship between servant leadership in organizational culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior and customer satisfaction*. *European Research Studies*, 20(3), 554-569. Retrieved from <https://bit.ly/2Oj4pk3>

- Silaine Tavares Toro, d. S. (2004). *Cultura organizacional e postura estratégica da empresa*. Revista Ibero - Americana De Estratégia. São Paulo, Brasil. Tomo. 3(1)
Retrieved from <https://bit.ly/312c87M>
- Surema. Peniche. Cetzal & Mac. (2018). *Desempeño académico y experiencias de estudiantes universitarios mayas en Yucatán, México*
Alteridad: Cuenca, Ecuador. Tomo 13, N.º1. P. (120-131)
- Torres, Y., Lastenia, L. & Prieto, D. (2016). *Desempeño gerencial y calidad educativa en las escuelas básicas*. Negotium, Maracaibo, Venezuela. Tomo. 12(34), 58-80.
Retrieved from <https://bit.ly/2SLJkNF>
- UNESCO (2017). *Conferencia Mundial sobre las Políticas Culturales*. Recuperado de <https://bit.ly/2OmyRtI>
- Valaei, N., & Jiroudi, S. (2016). *Job satisfaction and job performance in the media industry*. Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics, 28(5), 984-1014.
Doi.<https://bit.ly/2GvXLkf>
- Vargas, M. D. L. E. G., Sampieri, R. H., Álvarez, B. E. V., & Vargas, M. H. C. (2012). *Diagnóstico de la cultura organizacional en universidades tecnológicas bajo el Modelo de Valores en Competencia*. Estudios, 2, 9-29.
- Vásquez, M. (2009). *La cultura organizacional presente en Dayco Telecom C.A. Una estrategia para el fortalecimiento del estilo daycohost a través de su liderazgo gerencial*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Vertel. Cújar; Paternina, Ramos; Riaño, Hernández; Pereira y López. (2013). *Cultura organizacional. Evolución en la medición*. Revista: Proquest. Santiago de Cali, Colombia. Tomo 29, N.º 128. P. (350-355)
- Walentynowicz, P. (2014). *Lean organizational culture as an example of a positive organizational culture*. Journal of Positive Management, 5(1), 67-84. Retrieved from <https://bit.ly/2Ya5GOY>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia y Operacionalización

Matriz de Consistencia y Operacionalización							
Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SISE – COMAS 2019							
Autor: SUSANA MILAGROS QUIÑONES CHUMACERO							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?</p> <p>Problema Específico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación entre la innovación y correr riesgos y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019? 2. ¿Cuál es la relación entre la atención al detalle y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019? 3. ¿Cuál es la relación entre la orientación a los resultados y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019? 4. ¿Cuál es la relación entre la orientación a la gente y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019? 5. ¿Cuál es la relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019? 6. ¿Cuál es la relación entre la agresividad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019? 7. ¿Cuál es la relación entre la estabilidad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019? 	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación entre la innovación y correr riesgos y el desempeño en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. 2. Determinar la relación entre la atención al detalle y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. 3. Determinar la relación entre la orientación a los resultados y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. 4. Determinar la relación entre la orientación a la gente y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. 5. Determinar la relación entre la orientación a los equipos y el 	<p>Hipótesis General: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación entre la innovación y correr riesgos y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. 2. Existe relación entre la atención al detalle y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019. 3. Existe relación entre la orientación a los resultados y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Comas 4. Existe relación entre la orientación a la gente y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019 5. Existe relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral en 	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			<p>1) Innovación y correr riesgos</p> <p>2) Atención al detalle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Innovación * Experiencia * Participación * Mejora * Alentar * Empatía * Amabilidad * Escucha * Anticipar * Capacitación * Precisión 	<p>P1 al P6</p> <p>P7 al P14</p>	<p><u>ORDINAL</u></p> <p>Nunca (1)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Casi Siempre (3)</p> <p>Siempre (4)</p>	<p>Alto 110 – 144</p> <p>Medio 73 - 109</p> <p>Bajo 36 - 72</p>

<p>8. ¿Cuál es la relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?</p> <p>9. ¿Cuál es la relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?</p> <p>10. ¿Cuál es la relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?</p> <p>11. ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019?</p>	<p>desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019</p> <p>6. Determinar la relación entre la agresividad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019.</p> <p>7. Determinar la relación entre la estabilidad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019.</p> <p>8. Determinar la relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019</p> <p>9. Determinar la relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019</p> <p>10. Determinar la relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019</p> <p>11. Determinar la relación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019</p>	<p>los docentes del Instituto Sise Comas 2019.</p> <p>6. Existe relación entre la agresividad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019.</p> <p>7. Existe relación entre la estabilidad y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019.</p> <p>8. Existe relación entre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019.</p> <p>9. Existe relación entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019.</p> <p>10. Existe relación entre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019</p> <p>11. Existe relación entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la cultura organizacional en los docentes del Instituto Sise Comas 2019.</p>	<p>3) Orientación a los resultados</p> <p>4) Orientación a la gente</p> <p>5) Orientación a los equipos</p> <p>6) Agresividad</p> <p>7) Estabilidad</p>	<p>* Colaboración.</p> <p>* Metas.</p> <p>* Cumplimiento.</p> <p>* Orientación.</p> <p>* Bienestar.</p> <p>* Desarrollo.</p> <p>* Cumplimiento.</p> <p>* Equipos.</p> <p>* Dureza.</p> <p>* Trato.</p> <p>* Competitividad.</p> <p>*Confort</p> <p>*Reconocer</p> <p>*Estabilidad</p>	<p>P15 al P20</p> <p>P21 al P24</p> <p>P25 al P29</p> <p>P30 al P33</p> <p>P34 al P36</p>	<p><u>ORDINAL</u></p> <p>Nunca (1)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Casi Siempre (3)</p> <p>Siempre (4)</p> <p><u>ORDINAL</u></p> <p>Nunca (1)</p> <p>A veces (2)</p>	<p>Alto 110 – 144</p> <p>Medio 73 - 109</p> <p>Bajo 36 - 72</p> <p>Alto 110 – 144</p> <p>Medio 73 - 109</p> <p>Bajo 36 - 72</p>
---	--	---	---	---	---	--	---

						Casi Siempre (3)		
						Siempre (4)		
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL								
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
				1) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	* Planificación * Desempeño * Integración * Estrategias	P1 al P5	<u>ORDINAL</u> Nunca (1) A veces (2)	
				2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	* Participación * Cooperación * Investigación * Intervención		Casi Siempre (3) Siempre (4)	Alto 62 – 80 Medio 41 - 61
				3) Participa en la Gestión de la Escuela articulada A la comunidad	* Aplica * Ejecución * Utiliza * incentiva	P6 al P10	<u>ORDINAL</u> Nunca (1) A veces (2) Casi Siempre (3)	Bajo 20 -
				4) Desarrollo de la Profesionalidad y	* Esfuerzo		Siempre (4) <u>ORDINAL</u> Nunca (1)	Alto 62 – 80 Medio 41 - 61 Bajo 20 - 40

			La entidad docente	* Identificación * Metas * Cooperativo	P11 al P15 P16 al P20	A veces (2) Casi Siempre (3) Siempre (4)	Alto 62 – 80 Medio 41 - 61 Bajo 20 - 40
--	--	--	--------------------	--	------------------------------	--	---

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento para medir La Cultura Organizacional

Leer cuidadosamente y marcar la respuesta según su apreciación.

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

Innovación y correr riesgos	1	2	3	4
1. En la entidad donde usted labora, se fomenta la innovación.				
2. En la entidad donde usted labora, al tomar decisiones le gusta combinar la Experiencia con la teoría.				
3. En la entidad donde usted labora, participa en la toma de decisiones.				
4. En la entidad donde usted labora, tiene ideas para mejorar su trabajo y son Valoradas.				
5. En la entidad donde usted labora, sus jefes lo alientan para hacer mejor su Trabajo.				
6. En la entidad donde usted labora, los líderes de esta entidad toman en cuenta La Participación de sus empleados en la toma de decisiones.				
Atención al detalle				
7. Se practica la empatía al momento de tratar con el público interno y externo.				
8. Los empleados de la entidad tienen trato amable con el público interno y Externo.				
9. El colaborador presta atención a lo que el público usuario solicita.				
10. En la entidad donde usted labora, se anticipa a las dificultades.				
11. La institución cuenta con un manual de organización y funciones.				
12. La institución capacita a su personal al inicio de sus funciones.				
13. En la entidad donde usted labora, suelen capacitarlo para hacer mejor su Trabajo.				
14. En la entidad donde usted labora, valoran la precisión con la cual se realizan los objetivos.				
Orientación a los resultados				
15. Es un colaborador practico, que disfruta viendo resultados concretos				
16. En la entidad donde usted labora, está informado sobre las metas que se Deben lograr.				
17. Realizo mi trabajo en función a las metas.				
18. Se informa sobre el avance del cumplimiento de las metas.				
19. En la entidad donde usted labora, se les reconoce por el cumplimiento de las Metas alcanzadas.				

20. En la entidad donde usted labora, tiene libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad.				
Orientación a la gente	1	2	3	4
21. En la entidad donde usted labora, los directivos y líderes de esta organización orientan y motivan a su personal en el ejercicio de sus funciones.				
22. En la entidad donde usted labora, lo más importante es el bienestar de sus Colaboradores.				
23. En la entidad donde usted labora, se interesan por mejorar el bienestar de Sus Trabajadores.				
24. En la entidad donde usted labora, se ofrece oportunidad de desarrollo Profesional.				
Orientación a los equipos				
25. En la institución donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el Logro de los objetivos.				
26. En la institución donde usted labora, conforma equipos de trabajo para Cumplir los Objetivos.				
27. En la institución donde usted labora, el equipo valora el aporte de sus Integrantes.				
28. En la institución donde usted labora, se siente conforme con la forma de Trabajo en Equipo.				
29. En la institución donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el Logro de Los objetivos.				
Agresividad				
30. En la institución donde usted labora, el personal suele ser agresivo en sus acciones				
31. En la institución donde usted labora, el trato de los jefes suele ser dinámico.				
32. En la institución donde usted labora, al equipo le interesa desarrollar todas sus competencias para obtener mejores resultados.				
33. En la institución donde usted labora, realizo mejor mi trabajo porque me Motiva a ser Competente.				
Estabilidad				
34. Se siente bien trabajando en la entidad donde labora.				
35. Se siente identificado en la entidad donde labora.				
36. En la entidad donde usted labora, las personas tienen estabilidad laboral				

Instrumento para medir el Desempeño laboral

Leer cuidadosamente y marcar la respuesta según su apreciación.

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

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4
1. Considera los procesos pedagógicos en su planificación				
2. Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular				
3. Planifica estrategias de integración grupal				
4. Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente				
5. Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular				
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes				
6. Aplica estrategias participativas en su ejecución curricular				
7. Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular				
8. Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular				
9. Practica una adecuada educación en valores				
10. Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada				
Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad				
11. Aplica estrategias de proyección comunal. .				
12. Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con apoyo de los alumnos				
13. Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los alumnos				
14. Incentiva la participación comunal con sus estudiantes				
15. Considera la opinión de la comunidad en la ejecución de sus funciones				
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				
16. Se esfuerza por mejorar su desempeño				
17. Evidencia identificación institucional				
18. Cumple con metas y propósitos institucionales				
19. Busca mejorar constantemente su labor docente				
20. Considera acciones de trabajo cooperativo				

Anexo 3

Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Innovación y correr riesgos								
1	¿En la entidad donde usted labora, se fomenta la innovación. ?	✓		✓		✓		
2	¿En la entidad donde usted labora, al tomar decisiones le gusta combinar la Experiencia con la teoría?	✓		✓		✓		
3	¿En la entidad donde usted labora, participa en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
4	¿En la entidad donde usted labora, tiene ideas para mejorar su trabajo y son Valoradas?	✓		✓		✓		
5	¿En la entidad donde usted labora, sus jefes lo alientan para hacer mejor su Trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿En la entidad donde usted labora, los líderes de esta entidad toman en cuenta la Participación de sus empleados en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Atención al detalle								
7	¿Se practica la empatía al momento de tratar con el público interno y externo?	✓		✓		✓		
8	¿Los empleados de la entidad tienen trato amable con el público interno y Externo?	✓		✓		✓		
9	¿El colaborador presta atención a lo que el público usuario solicita?	✓		✓		✓		
10	¿En la entidad donde usted labora, se anticipa a las dificultades?	✓		✓		✓		
11	¿La institución cuenta con un manual de organización y funciones?	✓		✓		✓		
12	¿La institución capacita a su personal al inicio de sus funciones?	✓		✓		✓		
13	¿En la entidad donde usted labora, suelen capacitarlo para hacer mejor su trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿En la entidad donde usted labora, valoran la precisión con la cual se realizan los objetivos?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Orientación a los resultados								
15	¿Es un colaborador practico, que disfruta viendo resultados concretos?	✓		✓		✓		
16	¿En la entidad donde usted labora, está informado sobre las metas que se deben lograr?	✓		✓		✓		
17	¿Realizo mi trabajo en función a las metas?	✓		✓		✓		
18	¿Se informa sobre el avance del cumplimiento de las metas?	✓		✓		✓		
19	¿En la entidad donde usted labora, se les reconoce por el cumplimiento de las Metas alcanzadas?	✓		✓		✓		
20	¿En la entidad donde usted labora, tiene libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: Orientación a la gente								
21	¿En la entidad donde usted labora, los directivos y líderes de esta organización orientan y motivan a su personal en el ejercicio de sus funciones?	✓		✓		✓		
22	¿En la entidad donde usted labora, lo más importante es el bienestar de sus Colaboradores?	✓		✓		✓		
23	¿En la entidad donde usted labora, se interesan por mejorar el bienestar de Sus Trabajadores?	✓		✓		✓		
24	¿En la entidad donde usted labora, se ofrece oportunidad de desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
DIMENSION 5: Orientación a los equipos								
25	¿En la institución donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el Logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
26	¿En la institución donde usted labora, conforma equipos de trabajo para Cumplir los Objetivos?	✓		✓		✓		
27	¿En la institución donde usted labora, el equipo valora el aporte de sus integrantes?	✓		✓		✓		
28	¿En la institución donde usted labora, se siente conforme con la forma de trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
29	¿En la institución donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
DIMENSION 6: Agresividad								
30	¿En la institución donde usted labora, el personal suele ser agresivo en sus acciones?	✓		✓		✓		
31	¿En la institución donde usted labora, el trato de los jefes suele ser dinámico?	✓		✓		✓		
32	¿En la institución donde usted labora, al equipo le interesa desarrollar todas sus competencias para obtener mejores resultados?	✓		✓		✓		
33	¿En la institución donde usted labora, realizo mejor mi trabajo porque me Motiva a ser Competente?	✓		✓		✓		
DIMENSION 7: Estabilidad								
34	¿Se siente bien trabajando en la entidad donde labora?	✓		✓		✓		
35	¿Se siente identificado en la entidad donde labora?	✓		✓		✓		
36	¿En la entidad donde usted labora, las personas tienen estabilidad laboral?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Si hay
 Opinión de aplicabilidad : Aplicable (X) No aplicable ()
 Apellidos y nombres del juez validador (Dr Mg) : Majparbida Gubenez Aplicable después de corregir ()
 Especialidad del validador : Doctor en Administración DNI : 10420346

02 de 07 del 2019

Firma del Experto Informante

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
¿Considera los procesos pedagógicos en su planificación ?	/		/		/		
¿Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular ?	/		/		/		
¿Planifica estrategias de integración grupal ?	/		/		/		
¿Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente ?	/		/		/		
¿Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular ?	/		/		/		
DIMENSION 2 : Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
¿Aplica estrategias participativas en su ejecución curricular ?	/		/		/		
¿Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular ?	/		/		/		
¿Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular ?	/		/		/		
¿Practica una adecuada educación en valores ?	/		/		/		
¿Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada ?	/		/		/		
DIMENSION 3 : Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
¿Aplica estrategias de proyección comunal?	/		/		/		
¿Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con apoyo de los alumnos ?	/		/		/		
¿Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los alumnos ?	/		/		/		
¿Incentiva la participación comunal con sus estudiantes ?	/		/		/		
¿Considera la opinión de la comunidad en la ejecución de sus funciones ?	/		/		/		
DIMENSION 4 : Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
¿Se esfuerza por mejorar su desempeño ?	/		/		/		
¿Evidencia identificación institucional ?	/		/		/		
¿Cumple con metas y propósitos institucionales ?	/		/		/		
¿Busca mejorar constantemente su labor docente ?	/		/		/		
¿Considera acciones de trabajo cooperativo ?	/		/		/		

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

DNI : 10400316

02 de 07 del 2019

[Firma manuscrita]
Firma del Experto Informante

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Innovación y correr riesgos								
1	¿En la entidad donde usted labora, se fomenta la innovación. ?	/		/		/		
2	¿En la entidad donde usted labora, al tomar decisiones le gusta combinar la Experiencia con la teoría?	/		/		/		
3	¿En la entidad donde usted labora, participa en la toma de decisiones?	/		/		/		
4	¿En la entidad donde usted labora, tiene ideas para mejorar su trabajo y son Valoradas?	/		/		/		
5	¿En la entidad donde usted labora, sus jefes lo alientan para hacer mejor su Trabajo?	/		/		/		
6	¿En la entidad donde usted labora, los líderes de esta entidad toman en cuenta la Participación de sus empleados en la toma de decisiones?	/		/		/		
DIMENSION 2 : Atención al detalle								
7	¿Se practica la empatía al momento de tratar con el público interno y externo?	/		/		/		
8	¿Los empleados de la entidad tienen trato amable con el público interno y Externo?	/		/		/		
9	¿El colaborador presta atención a lo que el público usuario solicita?	/		/		/		
10	¿En la entidad donde usted labora, se anticipa a las dificultades?	/		/		/		
11	¿La institución cuenta con un manual de organización y funciones?	/		/		/		
12	¿La institución capacita a su personal al inicio de sus funciones?	/		/		/		
13	¿En la entidad donde usted labora, suelen capacitarlo para hacer mejor su trabajo?	/		/		/		
14	¿En la entidad donde usted labora, valoran la precisión con la cual se realizan los objetivos?	/		/		/		
DIMENSION 3 : Orientación a los resultados								
15	¿Es un colaborador practico, que disfruta viendo resultados concretos?	/		/		/		
16	¿En la entidad donde usted labora, está informado sobre las metas que se deben lograr?	/		/		/		
17	¿Realizo mi trabajo en función a las metas?	/		/		/		
18	¿Se informa sobre el avance del cumplimiento de las metas?	/		/		/		
19	¿En la entidad donde usted labora, se les reconoce por el cumplimiento de las Metas alcanzadas?	/		/		/		
20	¿En la entidad donde usted labora, tiene libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad?	/		/		/		
DIMENSION 4 : Orientación a la gente								
21	¿En la entidad donde usted labora, los directivos y líderes de esta organización orientan y motivan a su personal en el ejercicio de sus funciones?	/		/		/		
22	¿En la entidad donde usted labora, lo más importante es el bienestar de sus Colaboradores?	/		/		/		
23	¿En la entidad donde usted labora, se interesan por mejorar el bienestar de Sus Trabajadores?	/		/		/		
24	¿En la entidad donde usted labora, se ofrece oportunidad de desarrollo profesional?	/		/		/		
DIMENSION 5 : Orientación a los equipos								
25	¿En la institución donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el Logro de los objetivos?	/		/		/		
26	¿En la institución donde usted labora, conforma equipos de trabajo para Cumplir los Objetivos?	/		/		/		
27	¿En la institución donde usted labora, el equipo valora el aporte de sus Integrantes?	/		/		/		
28	¿En la institución donde usted labora, se siente conforme con la forma de trabajo en equipo?	/		/		/		
29	¿En la institución donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos?	/		/		/		
DIMENSION 6: Agresividad								
30	¿En la institución donde usted labora, el personal suele ser agresivo en sus acciones?	/		/		/		
31	¿En la institución donde usted labora, el trato de los jefes suele ser dinámico?	/		/		/		
32	¿En la institución donde usted labora, al equipo le interesa desarrollar todas sus competencias para obtener mejores resultados?	/		/		/		
33	¿En la institución donde usted labora, realizo mejor mi trabajo porque me Motiva a ser Competente?	/		/		/		
DIMENSION 7: Estabilidad								
34	¿Se siente bien trabajando en la entidad donde labora?	/		/		/		
35	¿Se siente identificado en la entidad donde labora?	/		/		/		
36	¿En la entidad donde usted labora, las personas tienen estabilidad laboral?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Si hoy
 Opinión de aplicabilidad : Aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador (Dr./Mg): Bravo Rojas Leonidas
 Especialidad del validador : Docente en Administración
 No aplicable ()
 DNI : 086.34346

22 de 07 del 2019

 Firma del Experto Evaluador

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
¿Considera los procesos pedagógicos en su planificación ?	/		/		/		
¿Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular ?	/		/		/		
¿Planifica estrategias de integración grupal ?	/		/		/		
¿Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente ?	/		/		/		
¿Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular ?	/		/		/		
DIMENSION 2 : Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
¿Aplica estrategias participativas en su ejecución curricular ?	/		/		/		
¿Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular ?	/		/		/		
¿Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular ?	/		/		/		
¿Practica una adecuada educación en valores ?	/		/		/		
¿Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada ?	/		/		/		
DIMENSION 3 : Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
¿Aplica estrategias de proyección comunal?	/		/		/		
¿Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con apoyo de los alumnos ?	/		/		/		
¿Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los alumnos ?	/		/		/		
¿Incentiva la participación comunal con sus estudiantes ?	/		/		/		
¿Considera la opinión de la comunidad en la ejecución de sus funciones ?	/		/		/		
DIMENSION 4 : Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
¿Se esfuerza por mejorar su desempeño ?	/		/		/		
¿Evidencia identificación institucional ?	/		/		/		
¿Cumple con metas y propósitos institucionales ?	/		/		/		
¿Busca mejorar constantemente su labor docente ?	/		/		/		
¿Considera acciones de trabajo cooperativo ?	/		/		/		

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()
DNI : 08634346

02 de 07 del 2019

Firma del Experto Informante

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Innovación y correr riesgos								
1	¿En la entidad donde usted labora, se fomenta la innovación. ?	/		/		/		
2	¿En la entidad donde usted labora, al tomar decisiones le gusta combinar la Experiencia con la teoría?	/		/		/		
3	¿En la entidad donde usted labora, participa en la toma de decisiones?	/		/		/		
4	¿En la entidad donde usted labora, tiene ideas para mejorar su trabajo y son Valoradas?	/		/		/		
5	¿En la entidad donde usted labora, sus jefes lo alientan para hacer mejor su Trabajo?	/		/		/		
6	¿En la entidad donde usted labora, los líderes de esta entidad toman en cuenta la Participación de sus empleados en la toma de decisiones?	/		/		/		
DIMENSION 2 : Atención al detalle								
7	¿Se practica la empatía al momento de tratar con el público interno y externo?	/		/		/		
8	¿Los empleados de la entidad tienen trato amable con el público interno y Externo?	/		/		/		
9	¿El colaborador presta atención a lo que el público usuario solicita?	/		/		/		
10	¿En la entidad donde usted labora, se anticipa a las dificultades?	/		/		/		
11	¿La institución cuenta con un manual de organización y funciones?	/		/		/		
12	¿La institución capacita a su personal al inicio de sus funciones?	/		/		/		
13	¿En la entidad donde usted labora, suelen capacitarlo para hacer mejor su trabajo?	/		/		/		
14	¿En la entidad donde usted labora, valoran la precisión con la cual se realizan los objetivos?	/		/		/		
DIMENSION 3 : Orientación a los resultados								
15	¿Es un colaborador practico, que disfruta viendo resultados concretos?	/		/		/		
16	¿En la entidad donde usted labora, está informado sobre las metas que se deben lograr?	/		/		/		
17	¿Realizo mi trabajo en función a las metas?	/		/		/		
18	¿Se informa sobre el avance del cumplimiento de las metas?	/		/		/		
19	¿En la entidad donde usted labora, se les reconoce por el cumplimiento de las Metas alcanzadas?	/		/		/		
20	¿En la entidad donde usted labora, tiene libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad?	/		/		/		
DIMENSION 4 : Orientación a la gente								
21	¿En la entidad donde usted labora, los directivos y líderes de esta organización orientan y motivan a su personal en el ejercicio de sus funciones?	/		/		/		
22	¿En la entidad donde usted labora, lo más importante es el bienestar de sus Colaboradores?	/		/		/		
23	¿En la entidad donde usted labora, se interesan por mejorar el bienestar de Sus Trabajadores?	/		/		/		
24	¿En la entidad donde usted labora, se ofrece oportunidad de desarrollo profesional?	/		/		/		
DIMENSION 5 : Orientación a los equipos								
25	¿En la institución donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el Logro de los objetivos?	/		/		/		
26	¿En la institución donde usted labora, conforma equipos de trabajo para Cumplir los Objetivos?	/		/		/		
27	¿En la institución donde usted labora, el equipo valora el aporte de sus Integrantes?	/		/		/		
28	¿En la institución donde usted labora, se siente conforme con la forma de trabajo en equipo?	/		/		/		
29	¿En la institución donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos?	/		/		/		
DIMENSION 6: Agresividad								
30	¿En la institución donde usted labora, el personal suele ser agresivo en sus acciones?	/		/		/		
31	¿En la institución donde usted labora, el trato de los jefes suele ser dinámico?	/		/		/		
32	¿En la institución donde usted labora, al equipo le interesa desarrollar todas sus competencias para obtener mejores resultados?	/		/		/		
33	¿En la institución donde usted labora, realizo mejor mi trabajo porque me Motiva a ser Competente?	/		/		/		
DIMENSION 7: Estabilidad								
34	¿Se siente bien trabajando en la entidad donde labora?	/		/		/		
35	¿Se siente identificado en la entidad donde labora?	/		/		/		
36	¿En la entidad donde usted labora, las personas tienen estabilidad laboral?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () No aplicable ()
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr (Mg): *MSc Delgado Yonke* Aplicable después de corregir ()
 Especialidad del validador: *Operación*

No aplicable ()
 DNI: *42917209*

02 de 07 del 2019

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

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
¿Considera los procesos pedagógicos en su planificación ?	✓		✓		✓		
¿Considera los desempeños de aprendizajes en su planificación curricular ?	✓		✓		✓		
¿Planifica estrategias de integración grupal ?	✓		✓		✓		
¿Planifica estrategias que activen los procesos pedagógicos de manera pertinente ?	✓		✓		✓		
¿Considera los aspectos biopsicosociales en su planificación curricular ?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2 : Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
¿Aplica estrategias participativas en su ejecución curricular ?	✓		✓		✓		
¿Considera el trabajo cooperativo en su ejecución curricular ?	✓		✓		✓		
¿Aplica estrategias de investigación educativa en su ejecución curricular ?	✓		✓		✓		
¿Practica una adecuada educación en valores ?	✓		✓		✓		
¿Considera estrategias de intervención grupal de manera especializada ?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3 : Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
¿Aplica estrategias de proyección comunal?	✓		✓		✓		
¿Ejecuta las estrategias consideradas para escuela con apoyo de los alumnos ?	✓		✓		✓		
¿Utiliza recursos tecnológicos para estar en contacto con los alumnos ?	✓		✓		✓		
¿Incentiva la participación comunal con sus estudiantes ?	✓		✓		✓		
¿Considera la opinión de la comunidad en la ejecución de sus funciones ?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4 : Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
¿Se esfuerza por mejorar su desempeño ?	✓		✓		✓		
¿Evidencia identificación institucional ?	✓		✓		✓		
¿Cumple con metas y propósitos institucionales ?	✓		✓		✓		
¿Busca mejorar constantemente su labor docente ?	✓		✓		✓		
¿Considera acciones de trabajo cooperativo ?	✓		✓		✓		

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()
DNI : 47512809

02 de 07 del 2019


Firma del Experto Informante

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

53	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
54	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
55	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	2	1	2	3	3	4	4	4		
56	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	
57	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
58	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	
59	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	1	2	3	3	4	4	4	
60	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
61	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	4
62	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	
63	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	
64	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
65	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
66	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
67	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	2	1	2	3	3	4	4	4	
68	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	4
69	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	
70	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
71	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	
72	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	1	2	3	3	4	4	4	
73	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
74	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	
75	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	
76	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	
77	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	
78	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	
79	3	4	1	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	
80	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	
81	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
82	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
83	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	1	2	4	3	4	2	1	2	3	4	4	4	3	
84	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	
85	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	
86	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	4	4	2	
87	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
88	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
89	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	
90	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
91	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	
92	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	

Variable 2: Desempeño Laboral

4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
1	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	4	3	3	4	2
1	3	3	2	2	3	1	2	4	1	1	1	3	1	1	4	3	3	4	2
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
1	3	3	2	2	3	1	2	4	1	2	2	3	1	1	4	3	3	3	2
4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
1	3	3	2	2	3	1	2	4	1	2	2	3	1	1	4	3	3	3	2
4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4

4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
1	3	3	2	2	3	1	2	4	1	2	2	3	1	1	4	3	3	3	2
4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
1	3	3	2	2	3	1	2	4	1	2	2	3	1	1	4	3	3	3	2
4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
1	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	4	3	3	4	2
1	3	3	2	2	3	1	2	4	1	1	1	3	1	1	4	3	3	4	2
1	3	3	2	2	3	1	2	4	1	1	1	3	1	1	4	3	3	4	2
1	3	3	2	2	3	1	2	4	1	1	1	3	1	1	4	3	3	4	2
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4

4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	3	2	2	3	1	2	4	1	1	1	3	1	1	4	3	3	4	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
1	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	4	3	3	4	2
1	3	3	2	2	3	1	2	4	1	1	1	3	1	1	4	3	3	4	2
1	3	3	2	2	3	1	2	4	1	1	1	3	1	1	4	3	3	4	2
1	3	3	2	2	3	1	2	4	1	1	1	3	1	1	4	3	3	4	2
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 5

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis




Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Yolvi Ocaña Fernández, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Instituto Sise Comas 2019" del estudiante **Susana Milagros Quiñones Chumacero**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 03 de agosto del 2019



Yolvi Ocaña Fernández

DNI:40043433

Anexo 6 Pantallazo Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Cultura Organizacional y desempeño laboral en los docentes del Instituto Sisc Comas 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. Susana Milagros Quiñones Chumacero
(ORCID: 0000-0002-8337-8951)

Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernández
(ORCID: 0000-0002-2566-6875)

The right sidebar shows a 'Resumen de coincidencias' (Summary of Similarities) panel with a 20% similarity score. Below the score, it lists sources with their respective similarity percentages:

Rank	Source	Similarity
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	11 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

The bottom status bar indicates 'Página: 1 de 44' and 'Número de palabras: 14570'. The interface also shows 'Text-only Report' and 'High Resolution' options, with 'Activado' (Activated) checked.

Anexo 7

Formulario de Autorización para la Publicación Electrónica de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Quinones Ahumado Susana Milagros

D.N.I. : 10406591

Domicilio : Jr. Calles #123 - Sta. Isabel Cercado de Lima

Teléfono : Fijo : 4893461 Móvil : 971127919

E-mail :

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría

Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor(es) Apellidos y Nombres:

Quinones Ahumado Susana Milagros

Título de la tesis:

Actitud Organizacional y Adecuación Laboral en
los Docentes del Instituto SIVE NORIAS 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 20 de Septiembre

Anexo 8

Autorización de la Verificación Final de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Silvana M. Lagos Quiñones Alvarado

INFORME TÍTULADO:

Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en
Los docentes del Instituto Lise de la Cruz 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de Agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN