



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y desempeño laboral en la
Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo,
Ayacucho 2018.**

Tesis para obtener el grado académico de:

Maestro en Gestión Pública

AUTORES

Br. Iñausi Aroni, Elizabeth

Br. Huamán Rodríguez, Ademir

ASESOR

Dr. Huarancca Rojas, Edwin

PROGRAMA/MENCIÓN

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

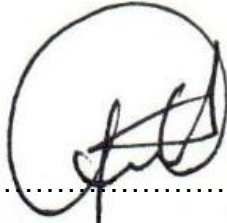
Reforma y modernización del estado

PERÚ - 2018



Mg. Pacherras Ruiz, Angélica Y.

PRESIDENTE



Dr. Chuquilin Terán, Segundo A.

SECRETARIO



Dr. Huarancca Rojas, Edwin

VOCAL

Este trabajo está dedicado a todos los maestros que entregan su vida por una nueva sociedad, asimismo a nuestras familias por su apoyo incondicional en el logro de nuestros objetivos profesionales y personales.

Elizabeth y Ademir

AGRADECIMIENTO

Al rector y fundador Dr. César Acuña Peralta de la Universidad César Vallejo y Escuela de Posgrado; asimismo a los maestros de la UCV por habernos conducido profesionalmente en la consecución de nuestros objetivos académicos.

Al Dr. Huarancca Rojas, Edwin, docente asesor por habernos guiado y orientado en el desarrollo y consecución del presente trabajo de investigación, fruto de muchos esfuerzos.

Al Director y personal directivo de la Unidad de gestión Educativa Local de Cangallo, por habernos apoyado en la recolección de datos, útiles para la presente investigación.

Los autores.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Iñausi Aroni, Elizabeth, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificada con DNI N° 41303867, con la tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018.”

Declara bajo juramento que:

1. La tesis es compartida con Huamán Rodríguez, Ademir
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, ni total, ni parcialmente.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018.


.....
Br. Iñausi Aroni, Elizabeth
DNI N° 41303867

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Huamán Rodríguez, Ademir, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con DNI N° 40211679, con la tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018.”

Declara bajo juramento que:

1. La tesis es compartida con Iñausi Aroni, Elizabeth.
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, ni total, ni parcialmente.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018.



.....
Br. Huamán Rodríguez, Ademir
DNI N° 40211679

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa local de Cangallo, Ayacucho 2018”, con la finalidad de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores.

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del Problema	29
1.4.1. Problema general	29
1.4.2. Problemas específicos	30
1.5. Justificación del estudio	30
1.6. Hipótesis	32
1.6.1. Hipótesis general	32
1.6.2. Hipótesis específicas	32
1.7. Objetivos	33
1.7.1. Objetivo general	33
1.7.2. Objetivos específicos	33

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Variables, operacionalización	35
2.2.1. Variables	35
2.2.2. Operacionalización de variable	36
2.3. Población y muestra	36
2.3.1. Población	36

2.3.2. Muestra	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.4.1. Técnica	38
2.4.2. Instrumento	38
2.4.3. Validez	38
2.4.4. Confiabilidad	38
2.4.5. Ficha técnica	40
2.5. Métodos de análisis de datos	42
2.6. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	
3.1. Resultados Descriptivos	43
3.2. Prueba de normalidad	60
3.3. Resultados Inferenciales	62
IV. DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES	76
VI. RECOMENDACIONES	78
VII. REFERENCIAS	80

ANEXOS

Anexo N° 1: Instrumentos

Anexo N° 2: Validez y confiabilidad

Anexo N° 3: Matriz de consistencia

Anexo N° 4: Matriz de validación

Anexo N° 5: Acta de aprobación de originales

Anexo N° 6: Autorización para realizar trabajo de investigación

Anexo N° 7: Registros fotográficos

Anexo N° 7: Artículo científico

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018. Investigación de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra no probabilística e intencionada de 40 trabajadores, entre directivos y personal administrativo, de la Institución ya mencionada. Para el recojo de datos se empleó el instrumento del cuestionario, de la técnica de la encuesta, para las dos variables en estudio. El proceso estadístico descriptivo se hizo mediante tablas de frecuencias relativas y la prueba de hipótesis se hizo con el estadígrafo no paramétrico Tau b de Kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia. En el análisis descriptivo, la cultura organizacional se ubica en el nivel bueno (62,5%), mientras que, el desempeño laboral es calificada en el nivel bueno (50,0%); los resultados inferenciales tienen semejanza con los descriptivos; el nivel de correlación es 0,662 (correlación moderada); en tanto que, el p-valor obtenido es de 0,000, menor que el nivel de significancia, 0,05, rechazándose la hipótesis nula y aceptando la alterna; es decir, hay relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018 ($t_b = 0,662$; $p < 0,05$).

Palabras Clave:

Cultura organizacional / desempeño laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and work performance in the Local Education Management Unit of Cangallo. Ayacucho, 2018. Research of quantitative approach, non-experimental type and descriptive correlational design. We worked with a non-probabilistic and intentional sample of 40 workers, including managers and administrative staff, of the aforementioned institution. For the collection of data, the questionnaire instrument, of the survey technique, was used for the two variables under study. The descriptive statistical process was made using tables of relative frequencies and the test of hypothesis was made with the nonparametric statistician Tau b of Kendall, at 95% confidence and 5% significance. In the descriptive analysis, the organizational culture is located at the good level (62.5%), while, the work performance is rated at the good level (50.0%); the inferential results are similar to the descriptive ones; the level of correlation is 0.662 (moderate correlation); whereas, the p-value obtained is 0.000, lower than the level of significance, 0.05, rejecting the null hypothesis and accepting the alternate; that is, there is a relationship between the organizational culture and work performance in the Local Education Management Unit of Cangallo. Ayacucho, 2018. ($t_b = 0.662$, $p < 0.05$).

Key words:

Organizational culture / work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Las organizaciones estatales y particulares, en la actualidad tienen un rol protagónico dentro de la sociedad; puesto que en ellas se realizan actividades de servicios, atendidos por personas especializadas en la atención al público usuario; además, estas organizaciones son las que generan y proporcionan empleos; por lo cual, dichos servidores tienen que buscar la satisfacción de las necesidades personales de cada uno de los usuarios.

En el marco de la conducta de los trabajadores, es la cultura organizacional quien guía y supervisa dichas acciones de los servidores; de esta manera; dentro de las Instituciones públicas y privadas se consideran un conjunto de normas que orientan el actuar de sus miembros hacia la consecución de sus objetivos institucionales. Por lo cual, se puede afirmar que cada organización posee su propia cultura que refleja la política de trabajo predominante en ella.

Política organizacional, que también se trazan en las instituciones que prestan servicios educativos, en forma especial en aquellas que tienen que velar por la buena marcha administrativa, como las Direcciones Regionales y las llamadas Unidades de Gestión Educativas Locales (UGEL). En estos ámbitos, se realizan actividades de servicios al público usuario, además de generar las políticas educativas y administrativas que se cumplen en todas las Instituciones Educativas, que prestan servicios académicos. En este sentido, su estudio puede ser un aporte para la mejor comprensión de los diferentes problemas que se suscitan dentro del sistema educativo y de las barreras que no permiten lograr mejor calidad y mayor equidad educativa.

Problemática, que fue manifestada desde tiempo atrás, por algunos autores, como Anderson, (2003), que afirma sobre la importancia del trabajo administrativo para mejorar el sistema y brindar servicios de calidad, eficiente y eficaz en el proceso educativo; también distingue la necesidad de establecer una reingeniería entre el personal que labora y la promoción de cambios que no

solamente comprenda a la institución sino a toda la región, donde está inmersa la institución administrativa; también agrega, que para lograr estos cambios se requiere de un liderazgo directivo, clima organizacional, planificación, capacitación del personal y un mejor desempeño profesional.

Bajo estas premisas, la cultura organizacional de las Unidades de Gestión Educativas Locales del país está íntimamente relacionados con la gestión educativa y la calidad de servicios. Para lograr un mejor desempeño laboral, sea productivo y constante, es necesario que los empleados cuenten con un ambiente motivador, una cultura y clima organizacional óptima, con mayor delegación de funciones, mayor responsabilidad y recompensa por sus logros obtenidos. La mejor y mayor productividad de una organización dependen en mayor medida del buen desempeño laboral de los empleados, a mayor bienestar de los empleados, le corresponde un mejor rendimiento laboral y mejor calidad productiva.

Según la bibliografía consultada, el Ministerio de Educación en convenio con los gobiernos regionales y locales, ha comenzado con la renovación de las Unidades de Gestión Educativa local de todo el país, con el propósito de prestar adecuado servicio a la comunidad educativa: docentes, estudiantes y padres de familia, para garantizar la calidad educativa y de servicio a la comunidad en general, con empleados competentes y comprometidos con la labor educacional.

En el ámbito regional, también se vive esta problemática que ha motivado al Ministerio de Educación la realización de concursos de ascensos para directores de las Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones Educativas y docentes en plazas que observan el fortalecimiento de las actividades administrativas con parámetros de una eficiente gestión y asimismo brindar a usuarios mejor calidad de servicios, que sin duda permitirá mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Según indagaciones, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo en mérito a los lineamientos nacionales, brindados por el Ministerio de Educación, se ha priorizado cinco servicios fundamentales, que hacen alusión a la simplificación de trámites administrativos, repartición oportuna y eficiente de

materiales pedagógicos, asignación oportuna de docentes en las instituciones educativas (especialmente en lugares más alejados), acompañamiento y supervisión y monitoreo sobre la asignación del mantenimiento de infraestructura. Sin embargo, las quejas por malos tratos y atenciones, todavía se escuchan en los pasillos de la referida Institución gubernamental, vulnerando los derechos de los usuarios que acuden a dicho servicio.

Frente a esta disyuntiva, es que se realiza la presente investigación, con la finalidad de estudiar los aciertos y desaciertos que se suscitan en dicho organismo estatal, que tiene que ver con la calidad de la educación regional y por ende nacional.

1.2. Trabajos Previos:

Luego de haber indagado en las bibliotecas físicas y virtuales de la ciudad, se lograron encontrar algunos estudios que tienen cierta relación con el objeto de investigación, considerados como antecedentes. A **nivel internacional**, se cita el trabajo de Figueroa, L. K. (2015). *“Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”*. En su tesis de Grado en psicología Industrial/Organizacional por la Universidad Rafael Landívar de Guatemala de La Asunción. Guatemala. Investigación cuantitativa de diseño correlacional, que tuvo como muestra poblacional a 47 trabajadores de una dependencia gubernamental de Guatemala. Se tomó como instrumento de recojo de datos el cuestionario de encuesta para medir la cultura organizacional (Olmos y Socha; 2006) y el Método de escalas de observación de comportamiento (BOS) para la medición del desempeño laboral.

El investigador concluye que la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la organización gubernamental estudiada.

Reyna, L. L.; Campos, E. I.; y Martínez, K. A. (2015). *“El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana S.A. de C.V.”*. Artículo científico publicado en la Revista Raites. Universidad de

Guadalajara. México. Investigación cuantitativa y cualitativa apoyada de los diseños descriptivos y exploratorios, diseño estudio de casos, cuyas técnicas de recojo de datos fueron la entrevista, encuesta, grabaciones, videos y la observación directa. Trabajó con una muestra de 30 personas de diversas áreas (producción, manufactura, cocina, técnicos, encargado, mecánicos, choferes y trabajos varios).

Las investigadoras concluyen que la cultura organizacional genera un alto desempeño laboral en el personal de producción de la empresa investigada. Igualmente, en el análisis de sus dimensiones señalan que los valores generan un ambiente idóneo para la consecución de sus tareas, jefes y compañeros de área tienen tratos cordiales y de respeto en un marco humanista. El espacio de trabajo, entendida como los elementos físicos, la vestimenta, el lenguaje, mito e instalaciones adecuadas influyen positivamente en el desempeño laboral de los empleados investigados.

Cantillo, J. C. (2013). *“Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño”*. Tesis de Magíster en administración por la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia. El trabajo de investigación es de enfoque cualitativo. No especifica tipo, nivel y diseño de investigación. Señala que el recojo de datos se realizó mediante la ficha de análisis documental, donde se especifican el sector o área de desarrollo de la investigación, objetivo de la investigación, modelo utilizado en los artículos, enfoque y herramientas metodológicas, conclusión, tipo de relación entre cultura organizacional y desempeño. Tuvo como muestra de estudio, 71 trabajos de investigación desarrollados en Colombia desde el año de 1983 a 2012.

El investigador concluye que, no existe consenso en las definiciones y determinaciones de las variables estudiadas, en los trabajos investigativos realizadas en Colombia desde el año de 1983 a 2012; sin embargo, se destacan en los estudios, que se demuestra la incidencia que ejerce la cultura organizacional en el desempeño.

Cruz, J.; Rojas, G. y Burgos, F. R. (2014). “*Evaluación del impacto de la cultura organizacional en el desempeño del personal. Un estudio empírico en las empresas de la industria manufacturera que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores*”. Artículo científico presentado a la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. México. Investigación de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional y transeccional. La técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario de encuesta, preparadas especialmente para medir las variables en estudio y su relación en una población muestra de 30 empresas que pertenecen al sector manufacturero y que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores al cierre de 2011.

Luego del análisis estadístico, los resultados permiten afirmar que existe relación positiva y significativa entre ambas variables en estudio, toda vez que en la sociedad de conocimiento, donde las empresas están incluidas, el aprendizaje organizativo es importante y clave para generar ventajas competitivas y sostenibles.

De la misma manera, antecedentes a **nivel nacional**: Tinoco, O., Quispe, C. y Beltrán, V. (2014), en su trabajo “*Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*”; investigación publicada en la Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de San Marcos. Lima, Perú. Investigación de tipo no experimental, nivel aplicativo y diseño descriptivo correlacional. Como población universo fue considerado todos los docentes de la facultad estudiada y la muestra de estudio, solamente a 58 de los nombrados, la mayoría de ellos tienen más de 10 años de servicios en el departamento académico de Diseño y Tecnología Industrial. Como técnica, para ambas variables, fue la encuesta y su instrumento el cuestionario de encuesta.

Los investigadores concluyen que la cultura organizacional y la satisfacción laboral están dentro del índice de aceptable, que merece ser mejorado. Además hay una relación positiva débil entre las variables en estudio, por lo que merece mejorar los aspectos de motivación, identificación institucional, comunicación y valores, para mejorar los niveles de satisfacción laboral. En la cultura

organizacional, las dimensiones y comunicación tienen mejor resultado; mientras que, en la satisfacción laboral, las dimensiones desarrollo profesional y relación con su jefe logran puntuaciones altas con respecto a las demás dimensiones.

Zapana, G. A. y Cutisaca, D. P. (2017). *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Vivienda y Construcción – Puno 2015”*. Tesis de Licenciatura en Sociología por la Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. Metodología cuantitativa, tipo no experimental, nivel explicativo y diseño correlacional. La población universo fue de 140 trabajadores del sector investigado y la muestra fue censal. La técnica de recojo de datos fue la encuesta y su instrumento cuestionario de encuesta. Las investigadoras concluyen que existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores, materia de investigación.

Castro, L. A. (2016). *“La cultura y clima organizacional como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración”*, tesis del grado de Magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial, por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. La investigación es de tipo Expost facto, método cuantitativo y diseño multivariable. La población universo estuvo conformada por 193 docentes y personal administrativo y de servicio de la Carrera de Administración y una muestra probabilística de 86 trabajadores. El instrumento de recojo de datos fue la encuesta con escala de tipo Lickert, de 32 afirmaciones y cuatro alternativas de respuesta.

Como conclusión señala que, la Facultad no implementó la cultura organizacional, por lo que se puede afirmar la inexistencia de los valores organizacionales, no se presta atención al desarrollo del personal, no hay promoción de la iniciativa para admitir y ejecutar innovaciones de gestión, y las relaciones interpersonales están perturbadas, por lo que, la cultura laboral en la Facultad es inadecuada, debido al descuido del desarrollo personal de los servidores.

Morocho, A. C. (2012). *“Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria Red N° 7 Callao”*. Tesis del grado de Maestro en Educación por la Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. Investigación cuantitativa, no experimental y diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 184 docentes de la Red N° 7 de Callao. Los instrumentos empleados fueron un inventario de cultura organizacional educativa de Marcone y un cuestionario de desempeño docente de Valdés.

La investigadora, concluye que, existe una correlación significativa entre las variables estudiadas, sin embargo, hay predominio de los niveles medios de la autopercepción del desempeño docente; del mismo modo señala que la cultura organizacional educativa es una herramienta eficaz para el desempeño docente ; demostrándose la hipótesis de investigación.

En el **ámbito regional**, en las bibliotecas de la ciudad de Ayacucho, no logramos hallar investigaciones similares, por ello se mencionará trabajos muy cercanos a las dos variables en estudio.

Huarancca, E. (2014). *“Estructura organizacional y calidad de servicio público en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho”*. Tesis para obtener el grado de Magíster en Ciencias Empresariales con mención en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú. Trabajo cuantitativo, no experimental y diseño correlacional, la población de estudio estuvo conformada por 180 usuarios de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, el instrumento para el recojo de datos fue el cuestionario de encuesta, para las dos variables. El investigador concluye que existe relación significativa entre la estructura organizacional y la calidad del servicio público.

Juárez, E. y Quispe, L. D. (2014). *“Clima organizacional y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas de secundaria en la zona rural del distrito de Tambo – Ayacucho, 2012”*. Tesis del grado de Magíster en Administración de la Educación por la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo , Perú. Estudio no experimental comparativo y diseño correlacional. Como población

muestra probabilística , aleatoria estuvo conformada por 40 docentes y 94 estudiantes de las Instituciones en Estudio. Para recoger los datos de las muestras seleccionadas se utilizó el cuestionario de encuesta. Concluye señalando que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas, materia de investigación.

Quichca, G. O. (2012). *“Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del distrito de Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú”*. Tesis de Maestría en Educación, con mención en gestión de la Educación por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Investigación de enfoque cuantitativo, no experimental y diseño descriptivo correlacional. La población muestra de estudio, probabilística con selección sistemática, estuvo conformada por 124 estudiantes; y para el recojo de datos se empleó el cuestionario de encuesta .

Concluye señalando que existe una clara asociación significativa entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente. Además, indica que, los materiales educativos con que cuenta la Institución son percibidas como pésimas por la mayoría de os encuestados; sin embargo, en cuanto a respeto, aceptación de ideas y dignidad en el trato de los docentes con los demás, son calificados como bueno.

Ludeña, M. A. (2017). *“Gestión Directiva y desempeño docente en el nivel secundario Huanta, Ayacucho, 2016”*. Tesis del grado de Magíster en Administración de la Educación por la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo , Perú. Trabajo cuantitativo, no experimental y diseño correlacional, por tanto, se utilizó como instrumento el cuestionario de encuesta para medir la correlación de las variables estudiadas y tuvo como muestra de estudio no probabilístico de 25 docentes.

Concluye señalando que, el grado de relación entre las dos variables: Gestión directiva y desempeño docente, es alta o fuerte y hay una relación

positiva y muy significativa. Una buena gestión fomenta buen desempeño docente y por ende contribuye a la calidad educativa.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema:

Los antecedentes citados describen la presencia de problemas relacionados a cultura organizacional y el desempeño laboral en Instituciones públicas. Dentro de este marco, se teorizará las variables de estudio para proveer el soporte teórico conceptual de los hallazgos.

CULTURA ORGANIZACIONAL:

Actualmente las organizaciones tienen estructuras de gestión dinámicamente relacionada, donde se realizan actividades de servicios a los usuarios con la mentalidad de cumplir con sus objetivos estratégicos y metas trazadas. En el presente, es muy difícil de hallar instituciones que no tengan estructuras sistematizadas. Por esta razón, la cultura organizacional ha cobrado trascendencia, toda vez que se reconoció que ésta, determina en gran magnitud, la manera de funcionamiento de una empresa, reflejándose sustancialmente en estrategias, estructuras y sistemas; con la finalidad de una atención óptima a los usuarios.

El término de cultura organizacional, ha sido definido por muchos autores. Stoner, J. (1996), sustenta que viene a ser el conjunto de normas, valores, actitudes y creencias que se comparten entre los miembros de una organización; diferenciándolo del término de gestión institucional; es decir, una cultura organizacional es la manera de manejar conductas, actitudes dentro de un contexto organizacional en base a una relación entre las creencias, mitos, conductas y actitudes de los empleados en un trabajo en equipo frente a objetivos trazados.

Nosnik, A. (2005), nos señala que la cultura organizacional se refleja en un conjunto de individuos que trabajan en equipo, donde sus creencias, valores y principios, son las percepciones para evaluar y apreciar el desempeño laboral;

destaca la relación íntima entre cultura y comunicación, puesto que ambos llevan al concepto de comunidad. La comunicación dentro de una institución laboral es el medio más importante por el que se hace conocer y recordar a los empleados el interés por lograr en equipo los objetivos y metas que están estructurados en una misión institucional.

Del mismo modo, destaca tres tipos de relación que se establecen entre cultura organizacional y comunicación: primero, la comunicación es el proceso fundamental para crear la cultura organizacional; segundo, la cultura organizacional influye en el estilo de comunicación de los trabajadores pertenecientes a dicha cultura y organización; y tercero, una cultura organizacional cimentada da importancia a la comunicación.

Conceptualizaciones que conciben a las creencias, actitudes y comportamientos como sistemas o marcos de referencias que los trabajadores de una organización comparten en grados diferentes. Al respecto, Schein, (1992), manifiesta que, “La cultura organizacional es el conjunto de presunciones y creencias básicas que comparten los miembros de una organización que ayudan a resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna”. (p. 56).

De esta manera, la cultura organizacional se hace importante dentro de las organizaciones, haciendo que sus trabajadores desarrollen capacidades de identidad con la empresa donde laboran, a partir de maneras de pensar, creencias y valores, aumentando el desempeño laboral para lograr ventajas competitivas frente a sus competidores. (Etkin, J. y Schavarstein; 2000).

Elementos de la cultura organizacional:

Según Vargas, J. (2007), en su estudio sobre la culturocracia organizacional, refiere que se hallan en todas partes y que están relacionados con los elementos culturales; agrega, que en toda institución la cultura se presenta en dos elementos: visibles e invisibles.

Los elementos visibles, se manifiestan en las creencias, valores, ceremonias, mitos, normas, slogans, conductas, símbolos, etc.; de tal manera que

la mayor parte son observables y explican el cómo y porqué de la realización de las cosas. Mientras que los elementos invisibles, se encuentran a nivel profundo, en la mente de los empleados, en sus sentimientos, valores, creencias, suposiciones, etc., que son muy difíciles de explicar, pero que influyen en la actuación individual y colectiva de los empleados; estos elementos son parte del inconsciente organizacional.

También refiere, que los elementos de la cultura organizacional es la sumatoria de todos los valores compartidos por los miembros de una organización, las que se manifiestan y expresan de muchas maneras de acuerdo a los elementos integrantes, las que se pueden agrupar en cuatro tipos:

Elementos **simbólicos**: arquitectura organizacional, ritos, logotipos, cartas organizacionales, uniformes, imágenes visuales, lemas e historias. La formación de estos elementos, despiertan la conciencia de sus miembros de pertenecer a una institución.

Elementos **estructurales**: están relacionados con los niveles de autoridad y decisión, determinación de normas y políticas, estrategias, procedimientos y jerarquías; que repercuten en la identificación de los empleados en la identificación con su organización.

Elementos **materiales**: se refieren a las instalaciones, mobiliario, equipo y otros recursos físicos, que distingue a la organización de otras.

Elementos **conductuales**: se relacionan con el comportamiento humano, motivación al personal, comunicación, liderazgo, proceso de toma de decisiones, etc., que hace del personal se sienta satisfecho y a gusto con la labor desempeñada.

Luna, R. y Pezo, A. (2005), piensan que es importante detectar el tipo de cultura organizacional presente en cada organización, porque con ello se determinará las características de su cultura, con la finalidad de introducir nuevos cambios, si fuera necesario. Para ello, propone cuatro tipos:

Rutinaria: donde las decisiones son únicamente a nivel directivo, no tienen objetivos y metas claras. La alta jerarquía dedica mayor tiempo a tareas rutinarias y decisiones operativas y casi nunca se crea tiempo para planear y tomar decisiones estratégicas. La gerencia trabaja bajo presión, que los satura en tareas; por lo que, primero resuelven asuntos urgentes y dejan olvidados los de mayor interés institucional.

Burocrática: se dan en empresas de crecimiento excesivo y que piensan la incrementación de control a sus trabajadores, por lo que se agregan normas, procedimientos y rutinas, generalmente se busca encontrar fallas en el personal, utilizan estrategias rígidas y estáticas, hay dificultad para tomar decisiones, ineficiencia en el manejo de los recursos, y por ello causa lentitud operativa en su personal.

Soñadora: Son instituciones donde sus empleados poseen gran experiencia, lo cual consideran que no hay que desaprovechar; para hacer cambios institucionales, primero se deben mejorar la voluntad y disponibilidad de sus trabajadores; eliminan la rutina a través de la voluntad y el deseo de sus empleados, sin cambiar las estructuras internas; y generalmente no hay programas de mejoramiento y procesos de cambio.

Cultura flexible, innovadora con valores compartidos: Es donde todos los miembros se sienten parte de un equipo, donde su participación y disposición es tomada en cuenta. Los servidores tienen disposición a poner sus mejores capacidades y asumir los riesgos con el propósito de cumplir la visión y misión organizativa. Todos los trabajadores tienen la oportunidad de superación dentro de la misma organización, usando la tecnología, recursos y oportunidades que brinda la institución. Los directivos crean y promueven un clima de confianza con tolerancia al error y poseen alta preocupación en el desarrollo laboral de sus empleados .

Clasificación y Funciones de la cultura organizacional:

Robbins, S. (1998), en su obra sobre cultura organizacional, lo **clasifica** de

la siguiente manera:

Cultura fuerte: en esta cultura los valores se manifiestan con intensidad y son compartidos por todos los miembros de la organización. Asimismo, las autoridades no se preocupan en gran parte por implantar normas y reglas que rijan o bien, orienten la conducta de sus trabajadores. Y **Cultura débil:** en esta cultura los trabajadores regularmente no aprovechan debidamente su tiempo para ejercer sus labores, no saben por dónde empezar y a consecuencia de ello, es necesario crear y establecer nuevas normas y reglamentos formales que guíen la conducta de éstos. (p. 38).

Con respecto a las **funciones de la cultura organizacional**, Carrión (2007), señala que existen cuatro funciones básicas, estos son:

1. Proporciona identificación a sus miembros: es cuando los trabajadores se identifican con la organización, como un todo y en el que las unidades organizativas funcionan de manera coordinada.
2. Facilita el compromiso de sus empleados: cuando los trabajadores tienen un compromiso bien cimentado en el cumplimiento de sus funciones, en aras de mejorar la calidad organizacional.
3. Fomenta la estabilidad del sistema social; cuando define a las organizaciones exitosas, como aquellas que tienen una cultura organizacional fuerte, que permiten a cada uno de sus integrantes identificarse y posesionarse dentro de ellos.
4. Facilita la coordinación a través de la conducta de los trabajadores, proporcionándoles normas específicas y adecuadas sobre lo que deben hacer y decir.

Valores de la cultura organizacional:

Los valores de la cultura organizacional, que se manifiestan dentro de una

organización, tanto de jefes, como de empleados, son muy importantes, puesto que estos determinan la calidad, efectividad y el éxito de dichas organizaciones (Hellriegel y Slocum; 2009). Por lo cual, “los valores son los cimientos y la médula de la cultura organizacional y de cambio. Inspiran la razón de ser, reflejan las metas reales, así como las normas, creencias y conceptos básicos de una empresa y sus empleados”. (Luna y Pezo; 2005; p. 68).

En tal medida, siendo los valores de trascendente importancia, deben ser creados, promulgados y practicados de manera colectiva, éstos deben ser claros, iguales, compartidos y aceptados por todos los trabajadores de la organización, para que todos tengan un solo criterio y mediante ella fortalecer los intereses mutuos, al fin de cuentas una organización busca el bienestar de todos sus integrantes.

Igualmente, Luna y Pezo (2005) señalan, que los valores institucionales son importantes por tres razones básicas: primero porque se convierten en elementos motivacionales para el desempeño laboral y el comportamiento de sus miembros trabajadores; segundo, porque definen el carácter de la organización; y tercero, porque crean un sentido de identidad entre todo el personal de la organización.

DESEMPEÑO LABORAL:

Según Muchinsky (2002), el desempeño laboral es el conjunto de acciones importantes que se realiza dentro de una organización laboral con la finalidad de alcanzar metas institucionales y que puede ser medido a partir de la labor cotidiana que realiza el trabajador. Agrega, que la efectividad está relacionada con el desempeño laboral, porque midiendo esta acción, es posible encontrar factores por los cuales muchas veces son influenciados los trabajadores y que repercuten en su desempeño. Por lo cual, el desempeño es un comportamiento que determina lo que en verdad los trabajadores hacen y que puede ser observable y calificado por los demás.

Al respecto Lado, (2013), señala que el “desempeño laboral es aquella

conducta cognitiva, motora, psicomotora o interpersonal controlada por un individuo, relevante para las metas de la organización y graduable en términos de habilidad” (p. 69). El desempeño laboral se centraliza en el comportamiento laboral del trabajador y en el desempeño de sus tareas; entonces la organización es el resultado alcanzado por los trabajadores. En concordancia a ello, hay dos tipos de desempeño laboral: primero centrado en la medición de resultados conseguidos en el trabajo; y segundo, cuando valora los comportamientos, habilidades, actitudes y capacidades de los trabajadores.

Del mismo modo, Chiavenato, I. (2007), define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observables en los trabajadores y que se constituyen como parte relevante en el cumplimiento de los objetivos de la organización; por lo que concluye, que un buen desempeño laboral es la fortaleza más importante de una organización y que es influenciado por las expectativas de los trabajadores sobre el empleo, sus actitudes hacia el logro de las metas y su convivencia armónica con sus compañeros.

Factores del desempeño laboral:

Según Bain (2003), hay dos factores del desempeño laboral que pueden contribuir en el mejoramiento de la productividad en el desempeño laboral: factores internos y factores externos.

Los **factores internos**, son aquellos que se presentan de manera interna y tienen que ver con la satisfacción del cliente y la cooperación y participación de los trabajadores. Algunos factores internos pueden modificarse más fácilmente que otros, clasificándose en dos grupos: duros y blandos. Los factores duros se pueden mejorar perfeccionando el diseño y sus especificaciones para satisfacer a los clientes, y dentro de ella se encuentran los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas. Mientras que los factores blandos se pueden mejorar mediante la motivación a los empleados, de la naturaleza de un conjunto de valores que favorecen a la productividad, incentivo económico, de actividades de formación y de educación y del sistema de seguridad; se refieren a la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimientos de organización, los estilos de dirección y

los métodos de trabajo.

Los **factores externos**, son aquellos que determinan la productividad y que tienen que ver con los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población. Por tal razón, las organizaciones prestan mucha atención al crecimiento o la disminución de la productividad. Dentro de este factor se tiene: los ajustes estructurales, los cambios económicos, los cambios demográficos y sociales, los recursos naturales y la administración pública e infraestructura.

Sistema de administración del desempeño laboral:

Un sistema de administración del desempeño laboral es un procedimiento para establecer cuantificaciones del desempeño, para evaluarlo y tomar decisiones objetivas de las personas que laboran en una organización; presentando al mismo tiempo, evidencias escritas que establezca las actividades realizadas por los trabajadores. (Robbins y Decenzo; 2002). Así, revisando los aspectos más importantes de la personalidad de los individuos, se podrá encontrar medidas generales para mejorar el desempeño. Los parámetros de comportamiento permiten predecir la conducta futura de los individuos, cuyo conocimiento reduce sustancialmente equivocaciones y en la disminución de la rotación de los empleados, aumentando la satisfacción laboral de los trabajadores.

Evaluación del desempeño laboral:

La evaluación del desempeño laboral es un procedimiento sistémico y continuo, que a partir de la expresión de juicios se puede medir el desempeño de los trabajadores de la organización. Evaluación que tiene la meta de integrar los objetivos de la institución con los trabajadores. (Puchol; 2007).

A lo que, Lado (2013), refiere que la evaluación del desempeño al margen de ser procedimientos sistemáticos y periódicos, es cuantitativo y cualitativo, en cuanto mide la actuación y ejecución de tareas por los trabajadores en su labor diaria y puesto de trabajo en un período establecido; con el objetivo de saber si

sus actuaciones y resultados corresponden a las metas organizacionales, o bien si hay necesidad de mejorarlos.

Dimensiones del desempeño laboral:

En esta perspectiva, se ha considerado tres dimensiones del desempeño laboral, estos son: Productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Por ser de importancia para el presente estudio se explicará.

La **dimensión productividad laboral:** D'Alessio (2012), lo define como la relación entre la producción que se obtiene a partir de un sistema de bienes o servicios y los recursos que se utilizan para obtenerla. “La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos” (Paz & Gonzáles; 2013; p. 42). Generalmente se representa así:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Productos}}{\text{Insumos}} = \frac{\text{Resultados}}{\text{Recursos}}$$

Guitero & Frazier (2005), al referirse sobre la productividad, señalan que “es el cociente entre la producción (bienes y servicios) y uno o más factores productivos (como mano de obra, capital o gestión)”. Por tanto, la mejora de la productividad incide en el mejoramiento de la eficiencia. Entonces, se debe mejorar la producción y los factores productivos. Esta mejora se puede conseguir de dos maneras: primero, reduciendo los factores productivos haciendo que la producción permanezca constante; y segundo, aumentando la producción y los factores productivos permanezcan constantes; así ambos suponen el aumento de la productividad.

La productividad es la relación entre la relación y los insumos totales; lo que no quiere decir que la productividad es sinónimo de producción, ya que una organización es capaz de generar muchos más productos en relación al año anterior, pero usando el doble de los recursos, por lo tanto, su productividad no cambió. No debe confundirse aumento de producción con aumento de

productividad. La productividad es el cociente entre la cantidad producida y la cantidad de los recursos empleados para su obtención.

Gaither & Frazier (2005), no dice que, la productividad, tal y como lo deseamos presentar, accede comparar los grados de aprovechamiento que obtiene la organización en el empleo de los factores de la producción aplicada.

La segunda **dimensión eficacia**: particularmente es hacer las cosas de manera correcta, es decir, las actividades laborales de la empresa para alcanzar sus objetivos. La eficacia “está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado” (Da Silva, R.; 2008; p. 49).

La eficacia “es la actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva” (Andrade, 2008; p. 26).

Finalmente, la tercera **dimensión eficiencia laboral**: Eficiencia “significa la utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$. Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados” (Chiavenato, I.; 2007; p. 54).

Efectividad es el grado con los que se logran los objetivos. Es decir, la manera en que se logra un conjunto de resultados, refleja la efectividad, mientras que la manera de emplear los recursos para lograr los objetivos se refiere a la eficiencia. (Mejía; 2013).

1.4. Formulación del Problema:

1.4.1. Problema general:

- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018?

1.4.2. Problemas Específicos:

- PE1.** ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018?
- PE2.** ¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura organizacional y la eficacia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018?
- PE3.** ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018?
- PE4.** ¿Cuál es la relación entre la motivación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018?
- PE5.** ¿Cuál es la relación entre los valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018?
- PE6.** ¿Cuál es el nivel de relación entre la comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018?
- PE7.** ¿Cuál es la relación entre la identificación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo Ayacucho 2018?

1.5. Justificación del Problema:

La trascendencia de desarrollar la investigación, que se propone, sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018, se **justifica** en la medida que permitirá el

conocimiento cabal de esta problemática actual, que impide una atención óptima para mejorar la calidad educativa regional.

En el nivel de **conveniencia**, el trabajo se justifica en la medida que permitirá tener una visión clara y definida sobre la problemática actual y por tanto, las autoridades de la Institución investigada podrán tomar mejores decisiones para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de dicha sede administrativa. Es de **relevancia social**, por cuanto el trabajo que se propone proporcionará información y registros estadísticos, que evidenciarán la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados administrativos, que servirán en la evaluación de la cultura organizacional de esta dependencia para mejorarla, tomando en cuenta modelos de otras organizaciones para efectivizar la gestión institucional.

En lo concerniente a las **implicancias prácticas**, se debe señalar que los principales beneficiarios con los resultados del estudio vienen a ser los usuarios directos e indirectos de esta sede administrativa, en la medida en que la actual gestión institucional, al parecer, no se adecúa a las exigencias de los usuarios en general, perjudicando de alguna manera el proceso educativo regional. El **valor teórico** del estudio se encuentra en el aporte significativo de caracterizar los procesos administrativos que se gestan a nivel de la dependencia estatal, que servirán en el acrecentamiento del corpus de conocimiento sobre las dos variables en estudio, así como proporcionar información relevante acerca del servicio que presta la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga a partir de su estructura institucional y su relación con la labor de los cuarenta servidores públicos, con que cuenta la institución.

En cuanto a la **utilidad metodológica**, el estudio debe aportar instrumentos de acopio de información y de medición en relación a las variables estudiadas, es decir cultura organizacional y desempeño laboral; del mismo modo, la metodología empleada en el análisis de la relación de variables, podrán servir a futuros estudios similares, que estén interesados en profundizar y complementar el asunto tratado. Además de que documentará metodológicamente a una problemática que requiere urgente atención.

1.6. Hipótesis:

1.6.1. Hipótesis general:

- Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas:

HE1. Existe relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

HE2. Existe relación entre la cultura organizacional y la eficacia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

HE3. Existe relación entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

HE4. Existe relación entre la motivación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

HE5. Existe relación entre los valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

HE6. Existe relación entre la comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

HE7. Existe relación entre la identificación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

1.7. Objetivos:

1.7.1. Objetivo general:

- Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

1.6.3. Objetivos específicos:

OE1. Determinar la relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

OE2. Establecer el nivel de relación entre la cultura organizacional y la eficacia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

OE3. Identificar la relación entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

OE4. Establecer la relación entre la motivación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

OE5. Establecer el nivel de relación entre los valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

OE6. Identificar la relación entre la comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

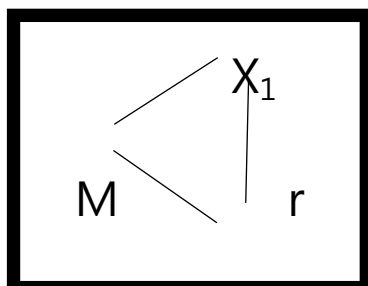
OE7. Establecer la relación entre la identificación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación:

La investigación tiene el diseño descriptivo correlacional, donde no se construye ninguna situación, solamente se observa situaciones ya existentes y no provocadas de manera adrede por los investigadores. Al respecto, Hernández, R. et al (2006), refiere que los hechos ya ocurrieron y no pueden ser manipuladas, el investigador no puede controlar y no puede influir sobre dichas variables, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

En el trabajo que se presenta se observó el comportamiento de las variables en estudio: cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Cangallo. El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

X₁= Variable Cultura organizacional

X₂= Variable Desempeño laboral

r = Relación entre variables

2.2. Variables, operacionalización:

2.2.1. Identificación de Variables:

V.1: Cultura organizacional

V.2: Desempeño laboral

2.2.2. Operacionalización de variables:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES E INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.1: Cultura organizacional	Schein, (1992; p. 56), La cultura organizacional es el conjunto de presunciones y creencias básicas que comparten los miembros de una organización que ayudan a resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna. Está estrechamente ligado a la motivación, relación, comunicación e identificación organizacional.	La variable se medirá mediante el cuestionario de encuesta, que consta de 20 ítems, inmersos en cuatro dimensiones: motivación, relación, comunicación e identificación.	Motivación: <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Motivación constante • Objetivos institucionales Relación: <ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Equidad • Respeto mutuo Comunicación: <ul style="list-style-type: none"> • Integración y cohesión • Archivo de actividades • Apoyo entre trabajadores Identificación: <ul style="list-style-type: none"> • Participación voluntaria • Identificación de metas institucionales 	ORDINAL 1. Pésimo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Excelente
V.2: Desempeño laboral	Muchinsky (2002). El desempeño laboral es el conjunto de acciones importantes que se realiza dentro de una organización laboral con la finalidad de alcanzar metas institucionales y que puede ser medido a partir de la labor cotidiana que realiza el trabajador.	La variable se medirá con el cuestionario de encuesta de 15 ítems, divididos en tres dimensiones.	Productividad laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en tareas • Cumple con su trabajo • Cumplimiento de metas Eficacia: <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de funciones y normas • Trabajo con calidad • Actividades asignadas Eficiencia: <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad profesional • Liderazgo y cooperación • Tiempo de trabajo óptimo 	ORDINAL 1. Pésimo 2. Malo 3. Medio 4. Bueno 5. Óptimo

2.3. Población y muestra:

2.3.1. Población

Según Carrasco, S. (2006), una población está constituida por todo el conjunto de elementos que poseen características muy similares, que originan datos para una investigación. En la investigación se trabajó con 40 trabajadores de la UGEL Cangallo, que laboraron en el año 2018.

PERSONAL DE LA UGEL CANGALLO	POBLACIÓN
Director	01
Director de AGP	01
Jefe de Control Interno	01
Jefe de AGEI	01
Jefe de Administración	01
Administrativos	35
TOTAL	40

FUENTE: CAP Institucional

2.3.2. Muestra

La muestra considerada fueron todos los trabajadores de la UGEL Cangallo, que laboraron en el año 2018. La muestra fue censal, es decir se trabajó con toda la población.

Carrasco, S. (2016), refiere que una muestra es un subconjunto que se extrae de una población universo. Cuyas características son similares a todo el conjunto poblacional.

2.3.3. Muestreo:

En la investigación presente, se empleó el muestreo no probabilístico e intencionado, en tanto que se trabajó con una población ya constituida. No hubo criterios de exclusión.

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

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
V.1: Cultura organizacional	Encuesta	Cuestionario de encuesta
V.2: Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario de encuesta

2.4.1. Técnicas:

Encuesta: Es una de las técnicas más usadas en la investigación, porque permite obtener amplia información de las fuentes consideradas primarias.

2.4.2. Instrumentos

Cuestionario de encuesta: contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones. Pueden ser preguntas cerradas o abiertas.

2.4.3. La validez:

Según Hernández, R. et al (2006), la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

En el presente trabajo de investigación se utilizó la validez por juicio de expertos, que estuvo a cargo de doctores y magísteres de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

2.4.4. Confiabilidad:

“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (Hernández, R. et al; 2006; p. 277). Para el caso, la confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente de alfa de cronbach, en una muestra piloto de 15 trabajadores con similares características a la muestra a estudiar . Cuya fórmula es el siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_1^2}{\sigma^2} \right]$$

Donde:

- α : Coeficiente alfa
- σ_i^2 : Varianza de cada ítem
- σ_T^2 : Varianza del total
- K : El número de preguntas o ítems.

La tabla de valoración del coeficiente de alfa de cronbach, tiene los siguientes parámetros:

- Muy baja = 0,00 a 0,20
- Baja = 0,21 a 0,40
- Moderada = 0,41 a 0,60
- Alta = 0,61 a 0,80
- Muy alta = 0,81 a 1,00

2.4.4.1. Confiabilidad de cultura organizacional:

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,974	,974	21

El alfa de cronbach hallado alcanza a 0,974 puntos, entonces, el instrumento cuestionario de cultura organizacional tiene confiabilidad muy alta .

2.4.4.2. Confiabilidad de desempeño laboral:

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,971	,971	20

El alfa de cronbach hallado alcanza a 0,971 puntos, entonces, el instrumento cuestionario desempeño laboral tiene confiabilidad muy alta.

2.4.5. Ficha técnica:

2.4.5.1. Ficha Técnica del Instrumento Cultura Organizacional

Nombre original	Cuestionario de Cultura Organizacional
Autores	Tinoco Gómez, Oscar; Quispe Atuncar, Carlos; y Beltrán Saravia, Víctor. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú, 2014.
Adaptación	Iñausi Aroni, Elizabeth y Huamán Rodríguez, Ademir. Universidad César Vallejo de Trujillo, sede Ayacucho. 2018
Administración	Individual o colectiva
Duración	15 minutos aproximadamente
Significación	El instrumento mide la cultura organizacional de las Organizaciones a partir del comportamiento y actitudes de sus trabajadores. Evalúa la vida propia de cada Institución que se desarrolla en cada uno de sus miembros.
Descripción	La escala consta de 20 ítems y miden cuatro dimensiones: motivación, valores, comunicación e identificación. Cada dimensión con 5 ítems.
Validez	Validado por juicio de expertos, catedráticos con grados de magíster y doctor de la Universidad César Vallejo de Trujillo.
Confiabilidad	Tiene una fiabilidad de 0,974 puntos (confiabilidad muy alta).

- **Norma de evaluación:** El instrumento de cultura organizacional, para fines de análisis estadístico, se categorizan con los niveles:

Cultura Organizacional	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	20 – 36	37 – 52	53 - 68	69 - 84	85 -100
Motivación	05 – 09	10 – 13	14 – 17	18 - 21	22 – 25
Valores	06 – 11	12 – 16	17 – 21	22 - 26	27 – 30
Comunicación	05 – 09	10 – 13	14 – 17	18 - 21	22 - 25
Identificación	04 – 07	08 – 10	11 – 13	14 - 16	17 – 20

2.4.5.2. Ficha Técnica del Instrumento Desempeño Laboral

Nombre original	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autor	Quispe Vargas, Edgar. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas. 2015.
Adaptación	Iñausi Aroni, Elizabeth y Huamán Rodríguez, Ademir. Universidad César Vallejo de Trujillo, sede Ayacucho. 2018
Administración	Individual o colectiva
Duración	15 minutos, aproximadamente
Significación	Está orientada a abordar las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de organizaciones públicas y privadas.
Descripción	El cuestionario tiene 21 ítems; en tres dimensiones: Productividad laboral; Eficacia laboral y Eficiencia laboral. Cada uno con 7 ítems.
Validez	Validado por juicio de expertos, catedráticos con grados de magíster y doctor de la Universidad César Vallejo de Trujillo.
Confiabilidad	El índice de confiabilidad de la prueba es de 0,971 puntos (confiabilidad muy alta).

- **Norma de evaluación:** El instrumento cuestionario de desempeño laboral, para fines de análisis estadístico, se categorizan con los siguientes niveles:

Desempeño laboral	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	21 – 38	39 – 55	56 - 72	73 - 89	90 -105
Productividad laboral	07 – 13	14 – 19	20 – 25	26 - 31	32 - 35
Eficacia laboral	07 – 13	14 – 19	20 – 25	26 - 31	32 - 35
Eficiencia laboral	07 – 13	14 – 19	20 – 25	26 - 31	32 - 35

2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de datos, se empleó la informática, mediante los programas de Microsoft Word, Microsoft Excel y el paquete estadístico IBM – SPSS, versión 22. Para presentar la estadística descriptiva se utilizaron tablas de frecuencias relativas simples y el análisis inferencial mediante el estadígrafo de R de Pearson, al 95% de confianza y 5% de significancia .

2.6. Aspectos Éticos:

En la investigación se establecieron criterios éticos, como no falsear o plagiar información ajena; la información considerada en el marco teórico respetó la autoría de los especialistas, citándolos adecuadamente, tanto en citas directas o indirectas, según normas APA. Del mismo modo se informó de los objetivos de la investigación a la muestra y se respetó su anonimato.

III. RESULTADOS

3.1. A NIVEL DESCRIPTIVO:

La descripción de resultados, se muestran en tablas de frecuencias relativas simples, de manera ordenada en filas y columnas, de datos y características de las variables, con el objeto de ofrecer una información de fácil lectura e interpretación.

3.1.1. Tablas descriptivas generales:

Tabla 1: Variable: Cultura Organizacional:

NIVEL	N	%
Pésimo (20 – 36)	00	00,0
Malo (37 – 52)	02	05,0
Regular (53 – 68)	06	15,0
Bueno (69 – 84)	25	62,5
Excelente (85 – 100)	07	17,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 1 se observa, que, del 100,0% (40 trabajadores de la UGEL Cangallo); el 62,5% (25) respondieron que la cultura organizacional se ubica en el nivel bueno; el 17,5% (07) indicaron que se halla en el nivel excelente; el 15,0% (06) indicó que la cultura organizacional es del nivel regular; el 05,0% lo calificaron en el nivel malo y ninguno de ellos lo califica en el nivel pésimo.

Tabla 1.1: Dimensión: Motivación:

NIVEL	N	%
Pésimo (05 – 09)	00	00,0
Malo (10 – 13)	02	05,0
Regular (14 – 17)	07	17,5
Bueno (18 – 21)	23	57,5
Excelente (22 – 25)	08	20,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 1.1 se observa, que, del 100,0% (40 trabajadores de la UGEL Cangallo); el 57,5% (23) respondieron que la dimensión motivación de la variable cultura organizacional se ubica en el nivel bueno; el 20,0% (08) lo califican en el nivel excelente; el 17,5% (07) lo evaluaron en el nivel regular; el 05,0% (02) indicaron que la motivación es del nivel malo; y ninguno de ellos lo califican en el nivel pésimo.

Tabla 1.2: Dimensión: Valores:

NIVEL	N	%
Pésimo (06 – 11)	01	02,5
Malo (12 – 16)	04	10,0
Regular (17 – 21)	05	12,5
Bueno (22 – 26)	26	65,0
Excelente (27 – 30)	04	10,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 1.2 es visible que, del 100,0% (40 trabajadores de la UGEL Cangallo); el 65,0% (26) respondieron que la dimensión valores de la variable cultura organizacional se ubica en el nivel bueno; el 12,5% (05) lo calificaron en el nivel regular; el 10,0% (04) lo evaluaron en el nivel excelente; igual porcentaje 10,0 (04) indicaron que los valores son del nivel malo; y ninguno de ellos lo califica en el nivel pésimo.

Tabla 1.3: Dimensión: Comunicación:

NIVEL	N	%
Pésimo (05 – 09)	00	00,0
Malo (10 – 13)	03	07,5
Regular (14 – 17)	05	12,5
Bueno (18 – 21)	25	62,5
Excelente (22 – 25)	07	17,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 1.3 se visibiliza que, del 100,0% (40 trabajadores de la UGEL Cangallo); el 62,5% (25) respondieron que la dimensión comunicación de la variable cultura organizacional se ubica en el nivel bueno; el 17,5% (07) lo califican en el nivel excelente; el 12,5% (05) lo evaluaron en el nivel regular; el 07,5% (03) indicó que la comunicación es del nivel malo; y ninguno de ellos lo califica en el nivel pésimo.

Tabla 1.4: Dimensión: Identificación:

NIVEL	N	%
Pésimo (04 – 07)	00	00,0
Malo (08 – 10)	01	02,5
Regular (11 – 13)	07	17,5
Bueno (14 – 16)	19	47,5
Excelente (17 – 20)	13	32,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 1.4 es observable que, del 100,0% (40 trabajadores de la UGEL Cangallo); el 47,5% (19) respondieron que la dimensión identificación de la variable cultura organizacional se ubica en el nivel bueno; el 32,5% (13) lo califican en el nivel excelente; el 17,5% (07) lo evaluaron en el nivel regular; el 02,5% (01) indicó que la identificación es del nivel malo; y ninguno de ellos lo calificaron en el nivel pésimo.

Tabla 2: Variable: Desempeño Laboral:

NIVEL	N	%
Pésimo (21 – 38)	00	00,0
Bajo (39 – 55)	00	00,0
Medio (56 – 72)	03	07,5
Bueno (73 – 89)	20	50,0
Óptimo (90 – 105)	17	42,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 2 se visibiliza, del 100,0% (40 trabajadores de la UGEL Cangallo); el 50,0% (20) encuestados califican el desempeño laboral en el nivel bueno; el 42,5% (17) lo calificaron en el nivel óptimo; y solamente el 07,5% (03) indicó que el desempeño laboral se halla en el nivel medio; ninguno de ellos lo calificaron en los niveles bajo y pésimo.

Tabla 2.1: Dimensión: Productividad Laboral

NIVEL	N	%
Pésimo (07 – 13)	00	00,0
Bajo (14 – 19)	00	00,0
Medio (20 – 25)	03	07,5
Bueno (26 – 31)	22	55,0
Óptimo (32 – 35)	15	37,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 2.1 se observa, que, del 100,0% (40 Trabajadores de la UGEL Cangallo); el 55,0% (22) encuestados calificaron la dimensión productividad laboral del desempeño laboral, en el nivel bueno; el 37,5% (15) lo calificaron en el óptimo; solamente el 07,5% (03) indicaron que la productividad laboral se halla en el nivel medio; y ninguno de ellos lo califican en los niveles bajo y pésimo.

Tabla 2.2: Dimensión: Eficacia

NIVEL	N	%
Pésimo (07 – 13)	00	00,0
Bajo (14 – 19)	00	00,0
Medio (20 – 25)	04	10,0
Bueno (26 – 31)	19	47,5
Óptimo (32 – 35)	17	42,5
TOTAL	40	100,0

Fuente: Base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 2.2 se observa, que, del 100,0% (34 trabajadores de la UGEL Cangallo); el 47,5% (19) encuestados respondieron que la dimensión eficacia de la variable desempeño laboral es del nivel bueno; el 42,5% (17) lo calificó en el nivel óptimo; el 10,0 (04) lo evaluaron en el nivel medio y ninguno de ellos los calificaron en los niveles bajo y pésimo.

Tabla 2.3: Dimensión: Eficiencia

NIVEL	N	%
Pésimo (07 – 13)	00	00,0
Bajo (14 – 19)	00	00,0
Medio (20 – 25)	04	10,0
Bueno (26 – 31)	20	50,0
Óptimo (32 – 35)	16	40,0
TOTAL	40	100,0

Fuente: Base de datos. Elaboración propia.

En la tabla 2.3 se observa que, del 100,0% (40 trabajadores de la UGEL Cangallo); el 50,0% (20) encuestados respondieron que la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral es del nivel bueno; el 40,0% (16) lo evaluaron en el nivel óptimo; solamente el 10,0% (04) indicaron que la eficiencia en el desempeño de sus funciones es del nivel medio; ninguno de ellos lo calificaron en los niveles bajo y pésimo.

3.1.2. Tablas Cruzadas:

Tabla 3

La cultura organizacional según el desempeño laboral en la UGEL Cangallo

CULTURA ORGANIZACIONAL*DESEMPEÑO LABORAL tabulación cruzada			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			MEDIO	BUENO	ÓPTIMO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	MALO	Recuento	2	0	0	2
		Recuento esperado	,2	1,0	,9	2,0
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	1	5	0	6
		Recuento esperado	,5	3,0	2,6	6,0
		% del total	2,5%	12,5%	0,0%	15,0%
	BUENO	Recuento	0	15	10	25
		Recuento esperado	1,9	12,5	10,6	25,0
		% del total	0,0%	37,5%	25,0%	62,5%
	EXCELENTE	Recuento	0	0	7	7
		Recuento esperado	,5	3,5	3,0	7,0
		% del total	0,0%	0,0%	17,5%	17,5%
Total	Recuento	3	20	17	40	
	Recuento esperado	3,0	20,0	17,0	40,0	
	% del total	7,5%	50,0%	42,5%	100,0%	

N= 40. Fuente: Base de datos. Elaboración Propia.

En la tabla 3, como es observable, del 100% (40) de trabajadores de la UGEL Cangallo, el 62,5% (25) señalan tener cultura organizacional del nivel bueno. Del mismo modo, el 50,0% (20) trabajadores califican su desempeño laboral en el nivel bueno. Por lo que, para una cultura organizacional del nivel bueno, le corresponde un desempeño laboral del nivel bueno.

Tabla 4*La cultura organizacional según la productividad laboral en la UGEL Cangallo*

CULTURA ORGANIZACIONAL*PRODUCTIVIDAD LABORAL tabulación cruzada			PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
			MEDIO	BUENO	ÓPTIMO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	MALO	Recuento	2	0	0	2
		Recuento esperado	,2	1,1	,8	2,0
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	1	5	0	6
		Recuento esperado	,5	3,3	2,3	6,0
		% del total	2,5%	12,5%	0,0%	15,0%
	BUENO	Recuento	0	17	8	25
		Recuento esperado	1,9	13,8	9,4	25,0
		% del total	0,0%	42,5%	20,0%	62,5%
	EXCELENTE	Recuento	0	0	7	7
		Recuento esperado	,5	3,9	2,6	7,0
		% del total	0,0%	0,0%	17,5%	17,5%
Total	Recuento	3	22	15	40	
	Recuento esperado	3,0	22,0	15,0	40,0	
	% del total	7,5%	55,0%	37,5%	100,0%	

N= 40. Fuente: Base de datos. Elaboración Propia.

En la tabla 4, del 100% (40) de trabajadores de la UGEL Cangallo, el 62,5% (25) señalan tener cultura organizacional del nivel bueno. Del mismo modo, el 55,0% (22) trabajadores califican su productividad laboral en el nivel bueno. Por lo que, para una cultura organizacional del nivel bueno, le corresponde una productividad laboral del nivel bueno.

Tabla 5

La cultura organizacional según la eficacia laboral en la UGEL Cangallo

		CULTURA ORGANIZACIONAL*EFICACIA LABORAL tabulación cruzada				
		EFICACIA LABORAL			Total	
		MEDIO	BUENO	ÓPTIMO		
CULTURA ORGANIZACIONAL	MALO	Recuento	2	0	0	2
		Recuento esperado	,2	1,0	,9	2,0
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	2	4	0	6
		Recuento esperado	,6	2,9	2,6	6,0
		% del total	5,0%	10,0%	0,0%	15,0%
	BUENO	Recuento	0	15	10	25
		Recuento esperado	2,5	11,9	10,6	25,0
		% del total	0,0%	37,5%	25,0%	62,5%
	EXCELENTE	Recuento	0	0	7	7
		Recuento esperado	,7	3,3	3,0	7,0
		% del total	0,0%	0,0%	17,5%	17,5%
Total	Recuento	4	19	17	40	
	Recuento esperado	4,0	19,0	17,0	40,0	
	% del total	10,0%	47,5%	42,5%	100,0%	

N= 40. Fuente: Base de datos. Elaboración Propia.

En la tabla 5, del 100% (40) de trabajadores de la UGEL Cangallo, el 62,5% (25) señalan tener cultura organizacional del nivel bueno. Del mismo modo, el 47,5% (19) trabajadores califican su eficacia laboral en el nivel bueno. Por lo que, para una cultura organizacional del nivel bueno, le corresponde una eficacia laboral del nivel bueno.

Tabla 6

La cultura organizacional según la eficiencia laboral en la UGEL Cangallo

CULTURA ORGANIZACIONAL*EFICIENCIA LABORAL tabulación cruzada						
			EFICIENCIA LABORAL			Total
			MEDIO	BUENO	ÓPTIMO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	MALO	Recuento	2	0	0	2
		Recuento esperado	,2	1,0	,8	2,0
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	2	4	0	6
		Recuento esperado	,6	3,0	2,4	6,0
		% del total	5,0%	10,0%	0,0%	15,0%
	BUENO	Recuento	0	16	9	25
		Recuento esperado	2,5	12,5	10,0	25,0
		% del total	0,0%	40,0%	22,5%	62,5%
	EXCELENTE	Recuento	0	0	7	7
		Recuento esperado	,7	3,5	2,8	7,0
		% del total	0,0%	0,0%	17,5%	17,5%
Total	Recuento	4	20	16	40	
	Recuento esperado	4,0	20,0	16,0	40,0	
	% del total	10,0%	50,0%	40,0%	100,0%	

N= 40. Fuente: Base de datos. Elaboración Propia.

En la tabla 6, del 100% (40) de trabajadores de la UGEL Cangallo, el 62,5% (25) señalan tener cultura organizacional del nivel bueno. Del mismo modo, el 50,0% (20) trabajadores califican su eficiencia laboral en el nivel bueno. Por lo que, para una cultura organizacional del nivel bueno, le corresponde una eficiencia laboral del nivel bueno.

Tabla 7

La motivación de la cultura organizacional según el desempeño laboral en la UGEL Cangallo

			MOTIVACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL				Total
			MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	
DESEMPEÑO LABORAL	MEDIO	Recuento	2	1	0	0	3
		Recuento esperado	,2	,5	1,7	,6	3,0
		% del total	5,0%	2,5%	0,0%	0,0%	7,5%
	BUENO	Recuento	0	6	14	0	20
		Recuento esperado	1,0	3,5	11,5	4,0	20,0
		% del total	0,0%	15,0%	35,0%	0,0%	50,0%
	ÓPTIMO	Recuento	0	0	9	8	17
		Recuento esperado	,9	3,0	9,8	3,4	17,0
		% del total	0,0%	0,0%	22,5%	20,0%	42,5%
Total	Recuento	2	7	23	8	40	
	Recuento esperado	2,0	7,0	23,0	8,0	40,0	
	% del total	5,0%	17,5%	57,5%	20,0%	100,0%	

N= 40. Fuente: Base de datos. Elaboración Propia.

En la tabla 7, del 100% (40) de trabajadores de la UGEL Cangallo, el 50,0% (20) señalan tener desempeño laboral del nivel bueno. Del mismo modo, el 57,5% (23) trabajadores califican su motivación de la cultura organizacional en el nivel bueno. Por lo que, para un desempeño laboral del nivel bueno, le corresponde una motivación de la cultura organizacional del nivel bueno.

Tabla 8

Los valores de la cultura organizacional según el desempeño laboral en la UGEL Cangallo

			VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL					Total
			PÉSIMO	MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	
DESEMPEÑO LABORAL	MEDIO	Recuento	1	2	0	0	0	3
		Recuento esperado	,1	,3	,4	2,0	,3	3,0
		% del total	2,5%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%
	BUENO	Recuento	0	2	5	13	0	20
		Recuento esperado	,5	2,0	2,5	13,0	2,0	20,0
		% del total	0,0%	5,0%	12,5%	32,5%	0,0%	50,0%
	ÓPTIMO	Recuento	0	0	0	13	4	17
		Recuento esperado	,4	1,7	2,1	11,1	1,7	17,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	32,5%	10,0%	42,5%
Total	Recuento	1	4	5	26	4	40	
	Recuento esperado	1,0	4,0	5,0	26,0	4,0	40,0	
	% del total	2,5%	10,0%	12,5%	65,0%	10,0%	100,0%	

N= 40. Fuente: Base de datos. Elaboración Propia.

En la tabla 8, del 100% (40) de trabajadores de la UGEL Cangallo, el 50,0% (20) de trabajadores señalan tener desempeño laboral del nivel bueno. Del mismo modo, el 65,0% (26) trabajadores califican sus valores de la cultura organizacional en el nivel bueno. Por lo que, para un desempeño laboral del nivel bueno, le corresponde un valor de la cultura organizacional del nivel bueno.

Tabla 9

La comunicación de la cultura organizacional según el desempeño laboral en la UGEL Cangallo

		COMUNICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL				Total	
		MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE		
DESEMPEÑO LABORAL	MEDIO	Recuento	3	0	0	0	3
		Recuento esperado	,2	,4	1,9	,5	3,0
		% del total	7,5%	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%
	BUENO	Recuento	0	5	15	0	20
		Recuento esperado	1,5	2,5	12,5	3,5	20,0
		% del total	0,0%	12,5%	37,5%	0,0%	50,0%
	ÓPTIMO	Recuento	0	0	10	7	17
		Recuento esperado	1,3	2,1	10,6	3,0	17,0
		% del total	0,0%	0,0%	25,0%	17,5%	42,5%
Total	Recuento	3	5	25	7	40	
	Recuento esperado	3,0	5,0	25,0	7,0	40,0	
	% del total	7,5%	12,5%	62,5%	17,5%	100,0%	

N= 40. Fuente: Base de datos. Elaboración Propia.

En la tabla 9, del 100% (40) de trabajadores de la UGEL Cangallo, el 50,0% (20) señalan tener un desempeño laboral del nivel bueno. Del mismo modo, el 62,5% (25) trabajadores califican la comunicación de la cultura organizacional en el nivel bueno. Por lo que, para un desempeño laboral del nivel bueno, le corresponde una comunicación de la cultura organizacional del nivel bueno.

Tabla 10

La identificación de la cultura organizacional según el desempeño laboral en la UGEL Cangallo

DESEMPEÑO LABORAL*IDENTIFICACIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL tabulación cruzada							
			IDENTIFICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL				
			MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	Total
DESEMPEÑO LABORAL	MEDIO	Recuento	1	2	0	0	3
		Recuento esperado	,1	,5	1,4	1,0	3,0
		% del total	2,5%	5,0%	0,0%	0,0%	7,5%
	BUENO	Recuento	0	5	15	0	20
		Recuento esperado	,5	3,5	9,5	6,5	20,0
		% del total	0,0%	12,5%	37,5%	0,0%	50,0%
	ÓPTIMO	Recuento	0	0	4	13	17
		Recuento esperado	,4	3,0	8,1	5,5	17,0
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	32,5%	42,5%
Total	Recuento	1	7	19	13	40	
	Recuento esperado	1,0	7,0	19,0	13,0	40,0	
	% del total	2,5%	17,5%	47,5%	32,5%	100,0%	

N= 40. Fuente: Base de datos. Elaboración Propia.

En la tabla 10, del 100% (40) de trabajadores de la UGEL Cangallo, el 50,0% (20) señalan tener desempeño laboral del nivel bueno. Del mismo modo, el 47,5% (19) trabajadores califican su identificación de la cultura organizacional en el nivel bueno. Por lo que, para un desempeño laboral del nivel bueno, le corresponde una identificación de la cultura organizacional del nivel bueno.

3.2. PRUEVA DE NORMALIDAD:

3.2.1. Cultura Organizacional:

Ha: Los datos obtenidos de la variable cultura organizacional, tiene configuración normal.

Ho: Los datos obtenidos de la variable cultura organizacional, NO tiene configuración normal.

CULTURA ORGANIZACIONAL		
Estadístico	gl	Sig.
0,790	18	0,006

Fuente: Base de datos.

Según el análisis estadístico, el significado asintótico hallado es = 0,006, menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; es decir: “Los datos obtenidos de la variable cultura organizacional, NO tiene configuración normal”.

3.2.2 Desempeño laboral:

Ha: Los datos obtenidos de la variable desempeño laboral, tiene configuración normal.

Ho: Los datos obtenidos de la variable desempeño laboral, NO tiene configuración normal.

DESEMPEÑO LABORAL		
Estadístico	GI	Sig.
0,808	18	0,003

Fuente: Base de datos.

Según el análisis estadístico, el significado asintótico hallado es = 0,003, menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), por lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; es decir: “Los datos obtenidos de la variable desempeño laboral, NO tiene configuración normal”.

Decisión:

Los datos de ambas variables estudiadas, tienen configuración No Normal; además las variables son de tipo ordinal, con iguales números de escalas; entonces se debe emplear el estadígrafo tau b de kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia .

3.2.3 Tabla de correlación:

0,80	≤	1,00	= Correlación alta o fuerte
0,50	≤	0,79	= Correlación moderada
0,20	≤	0,49	= Correlación baja o débil
0,00	≤	0,19	= Ausencia de correlación o insignificante

3.3 RESULTADOS INFERENCIALES

3.3.1. Prueba de hipótesis general:

A. Planteamiento de hipótesis:

Ho: NO existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

Ha: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

B. Prueba estadística:

Correlaciones			CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
tau_b de	CULTURA	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
Kendall	ORGANIZACIONAL	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
	LABORAL	Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

C. Decisión:

El análisis inferencial con tau b de kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia; nos indican que el coeficiente de correlación es 0,662, entonces, la cultura organizacional tiene correlación moderada con el desempeño laboral; igualmente, el p – valor obtenido es 0,000 menor que el nivel de significancia 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir : “Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,662$; $p < 0,05$).

3.3.2 Prueba de hipótesis específicas:

A. Planteamiento de hipótesis:

Ho: NO existe relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo . Ayacucho, 2018.

Ha: Existe relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

B. Prueba estadística:

			Correlaciones	
			CULTURA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
tau_b de	CULTURA	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
Kendall	ORGANIZACIONAL	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

C. Decisión:

El análisis inferencial con tau b de kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia; nos indican que el coeficiente de correlación es 0,679, entonces, la cultura organizacional tiene correlación moderada con la productividad laboral; igualmente, el p – valor obtenido es 0,000 menor que el nivel de significancia 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir : “Existe relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,679$; $p < 0,05$).

3.3.3 Prueba de hipótesis específicas:

A. Planteamiento de hipótesis:

Ho: NO existe relación entre la cultura organizacional y la eficacia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018 .

Ha: Existe relación entre la cultura organizacional y la eficacia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

B. Prueba estadística:

			Correlaciones	
			CULTURA ORGANIZACIONAL	EFICACIA LABORAL
tau_b de	CULTURA	Coeficiente de correlación	1,000	,679**
Kendall	ORGANIZACIONAL	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	EFICACIA LABORAL	Coeficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

C. Decisión:

El análisis inferencial con tau b de kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia, nos indican que el coeficiente de correlación es 0,679, entonces, la cultura organizacional tiene correlación moderada con la eficacia laboral; el p – valor obtenido es 0,000 menor que el nivel de significancia 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir : “Existe relación entre la cultura organizacional y la eficacia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,679$; $p > 0,05$).

3.3.4 Prueba de hipótesis específicas:

A. Planteamiento de hipótesis:

Ho: NO existe relación entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

Ha: Existe relación entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

B. Prueba estadística:

Correlaciones				
			CULTURA ORGANIZACIONAL	EFICIENCIA LABORAL
tau_b de Kendall	CULTURA	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
	ORGANIZACIONAL	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	EFICIENCIA LABORAL	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

C. Decisión:

El análisis inferencial con tau b de kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia, nos indican que el coeficiente de correlación es 0,688, entonces, la cultura organizacional tiene correlación moderada con la eficiencia laboral; el p – valor obtenido es 0,000 menor que el nivel de significancia 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir : “Existe relación entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,688$; $p < 0,05$).

3.3.5 Prueba de hipótesis específicas:

A. Planteamiento de hipótesis:

Ho: NO existe relación entre la motivación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

Ha: Existe relación entre la motivación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

B. Prueba estadística:

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
tau_b de Kendall	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

C. Decisión:

El análisis inferencial con tau b de kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia, nos indican que el coeficiente de correlación es 0,688, entonces, la motivación de la cultura organizacional tiene correlación moderada con el desempeño laboral; el p – valor obtenido es 0,000 menor que el nivel de significancia 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir : “Existe relación entre la motivación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,688$; $p < 0,05$).

3.3.6 Prueba de hipótesis específicas:

A. Planteamiento de hipótesis:

Ho: NO existe relación entre los valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

Ha: Existe relación entre los valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

B. Prueba estadística:

		Correlaciones		
			DESEMPEÑO LABORAL	VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
tau_b de Kendall	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	VALORES LABORALES	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

C. Decisión:

El análisis inferencial con tau b de kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia, nos indican que el coeficiente de correlación es 0,629, entonces, los valores de la cultura organizacional tiene correlación moderada con el desempeño laboral; el p – valor obtenido es 0,000 menor que el nivel de significancia 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir: “Existe relación entre los valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,629$; $p < 0,05$).

3.3.7 Prueba de hipótesis específicas:

A. Planteamiento de hipótesis:

Ho: NO existe relación entre la comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

Ha: Existe relación entre la comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

B. Prueba estadística:

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	COMUNICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
tau_b de Kendall	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	COMUNICACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

C. Decisión:

El análisis inferencial con tau b de kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia, nos indican que el coeficiente de correlación es 0,671, entonces, la comunicación de la cultura organizacional tiene correlación moderada con el desempeño laboral; el p – valor obtenido es 0,000 menor que el nivel de significancia 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir: “Existe relación entre la comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,671$; $p < 0,05$).

3.3.8 Prueba de hipótesis específicas:

A. Planteamiento de hipótesis:

Ho: NO existe relación entre la identificación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

Ha: Existe relación entre la identificación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

B. Prueba estadística:

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	IDENTIFICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
tau_b de	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1,000	,794**
Kendall	LABORAL	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	IDENTIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	,794**	1,000
	LABORAL	Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

C. Decisión:

El análisis inferencial con tau b de kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia, nos indican que el coeficiente de correlación es 0,794, entonces, la identificación de la cultura organizacional tiene correlación moderada con el desempeño laboral; el p – valor obtenido es 0,000 menor que el nivel de significancia 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir: “Existe relación entre la identificación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,794$; $p < 0,05$).

IV. DISCUSIÓN

Según los estudios bibliográficos realizados para la presente investigación, se puede afirmar que todas las organizaciones gubernamentales y particulares que tienen que ofrecer un servicio a una población deberían tener o poseer una cultura, que los define su ser y forma de hacer sus procesos de evolución como organización; estos procesos se ven influenciados por factores externos e internos los que producen altibajos en los resultados finales de productividad y desempeño laboral.

Desde esta perspectiva, el nivel central viene prestando interés especial en el tema de la cultura organizacional como un aspecto trascendente para mejorar el desempeño laboral de sus empleados, determinando nuevos mecanismos y decisiones estratégicas que dirijan la acción organizacional hacia el entendimiento de las reacciones de los empleados ante las influencias internas y externas que finalmente son determinantes para mejorar el desempeño laboral y a partir de ella la productividad.

De otro lado, se ha demostrado que el desempeño laboral es fundamental en la productividad organizacional; por ello se afirma que, el desempeño laboral de los empleados es de mayor relevancia, cuando se cuenta con un ambiente motivador dentro de la organización y se pueden delegar mayor autoridad, otorgarles mayores responsabilidades y recompensando los logros obtenidos; de esta manera habrá un buen clima laboral y que se verá reflejada en una mejor cultura organizacional. De esta manera, la productividad de una institución dependerá de sobre manera del buen desempeño de los empleados, por lo que se puede afirmar que a mayor rendimiento y mayor bienestar para los empleados determinará la mejor calidad productiva de las organizaciones.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, de manera general, la variable cultura organizacional tiene una puntuación de 62,5 por ciento, mientras que la variable desempeño laboral tiene una puntuación del 50,0 por ciento y para la comprobación de la correlación de una variable a otra se aplicó la prueba de tau b de kendall, donde se obtuvo una puntuación de 0,662, cuya

interpretación de grados de coeficiente es una correlación positiva moderada, además se obtiene una significancia asintótica menor al nivel de significancia, que significa la aprobación de la hipótesis general, “Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,662$; $p < 0,05$). Resultados que tienen semejanza con los obtenidos por Reyna, L. L.; Campos, E. I.; y Martínez, K. A. (2015), que en su investigación sobre cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral, concluyen que una buena cultura organizacional genera un alto desempeño laboral en el personal de producción de la empresa investigada; por tanto, una empresa gubernamental o particular debe buscar la mejora de la cultura organizacional. Igualmente, Schein (1992), manifiesta que la cultura organizacional está regida por presunciones y creencias básicas de sus miembros, con los cuales se resuelven los problemas institucionales, por lo que la cultura organizacional se hace importante porque los trabajadores desarrollan capacidades de identidad con la empresa donde laboran que repercuten en la mejora del desempeño laboral que se constituyen en ventajas competitivas frente a sus competidores.

Los resultados obtenidos en el análisis de las hipótesis específicas, guardan relación con la obtenida en la hipótesis general. Así, la variable cultura organizacional tiene una puntuación de 62,5 por ciento, mientras que la dimensión productividad laboral alcanza una puntuación del 55,0 por ciento del nivel bueno; entonces para una cultura organizacional del nivel bueno le corresponde una productividad laboral del nivel bueno. También se observa que el coeficiente de correlación del estadígrafo de tau b de Kendall es 0,679 (moderada), con significado asintótico menor al nivel de significancia, demostrándose que, “Existe relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018” ($t_b = 0,679$; $p < 0,05$). Al respecto, Cruz, J., Rojas, G. y Burgos, F.R. (2014), cuando evalúan el impacto de la cultura organizacional en el desempeño del personal, en una investigación de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional, concluyen que existen relación positiva y significativa entre las variables estudiadas, en cuanto que en una sociedad de conocimiento, donde las organizaciones empresariales están inmersas, la cultura organizativa es trascendente y clave para lograr ventajas competitivas y sostenibles, que alcanzan mejoras en la productividad laboral.

D'Alessio (2012), en su estudio sobre la productividad, afirma que es el resultado de la relación entre la producción de bienes o servicios y los recursos que se utilizan para obtenerla. Una productividad mejora el proceso productivo, donde hay mayor cantidad de bienes y servicios producidos, frente a la cantidad de recursos utilizados.

En el análisis de la segunda dimensión, denota que el 62,5 por ciento de los trabajadores perciben la cultura organizacional del nivel bueno; en tanto que el 47,5 por ciento de los trabajadores perciben la eficacia laboral en el nivel bueno. También se observa que el coeficiente de correlación del estadígrafo tau b de kendall es 0,679 (moderada correlación), de la misma manera el significado asintótico de 0,000, es menor al nivel de significancia de 0,05; demostrándose que “Existe relación entre la cultura organizacional y la eficacia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018” ($t_b = 0,679$; $p < 0,05$). Resultado que tiene relación con el trabajo de investigación de Tinoco, O.; Quispe, C. y Beltrán, V. (2014), sobre cultura organizacional y satisfacción laboral, concluyen que ambas variables se ubican dentro de índices de aceptabilidad, que merecen ser mejorados; y cuando se refieren sobre cultura organizacional y su relación moderada con la eficacia laboral dicen que alcanza puntuaciones altas, es decir la cultura organizacional permite una mejor eficacia laboral. Da Silva, R. (2008), nos recuerda que la eficacia está relacionada con el logro de objetivos o resultados propuestos; en esta medida, dentro de una organización, el lograr eficacia laboral significa tener una cultura organizacional buena.

En la tercera dimensión de estudio, es observable que el 62,5 por ciento de los trabajadores perciben la cultura organizacional en el nivel bueno, igualmente el 50,0 por ciento de los trabajadores, califican la eficiencia laboral en el nivel bueno. También se observa que el coeficiente de correlación es moderada con 0,688 puntos; asimismo, el significado asintótico es menor al nivel de significancia, demostrándose que, “Existe relación entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018” ($t_b = 0,688$; $p < 0,05$). Resultados que concuerdan con los hallados en el trabajo de investigación de Tinoco, O.; Quispe, C. y Beltrán, V.

(2014), que en su conclusión referente a cultura organizacional y la dimensión eficiencia laboral, señala que existe relación del nivel moderado, entre dicha variable y dimensión estudiada. Al referirse sobre la eficiencia laboral, Chiavenato, I. (2007), nos indica que significa la utilización correcta de los medios de producción disponibles, a lo que Mejía (2013), agrega que la eficiencia es la mejor manera de emplear los recursos para lograr objetivos previstos. En el campo de la eficiencia laboral, se podrá decir que, los empleados en base a su preparación logran utilizar de mejor manera los recursos disponibles para alcanzar mejor producción, que es el resultado de una mejor cultura organizacional.

En lo que respecta a la primera dimensión de la variable cultura organizacional, la motivación es percibida por el 57,5 por ciento de los trabajadores en el nivel bueno; en tanto que el 50,0 por ciento perciben el desempeño laboral en el nivel bueno. También se observa que, el coeficiente de correlación es 0,688, (correlación moderada); con significado asintótico inferior al nivel de significancia, por lo que se demuestra, que, “Existe relación entre la motivación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018” ($t_b = 0,688$; $p < 0,05$). Estos resultados tienen correlato con los hallados en la investigación de Terán, O. E. y Lorenzo, J., (2011), que en su tesis sobre cultura organizacional en el desempeño laboral y productividad, concluyen que la cultura organizacional en base a acciones planificadas permiten incrementar el desempeño laboral y por ende la productividad; donde la motivación, es decir el compromiso de los trabajadores, tiene un rol preponderante en el mejor desempeño laboral de los empleados y esto hace que se logre mejor productividad con eficacia y eficiencia. Al respecto Stoner (1996) afirma que una cultura organizacional, además de aprender a manejar sus conductas y contextos, debe integrar una relación entre creencias, mitos, conductas y actitudes de sus empleados, que les permita crear y definir lo que significa trabajar en una organización; para ello es muy importante la motivación, que les impele a trabajar, a cumplir sus tareas, consciente o inconscientemente, de una manera adecuada.

La segunda dimensión de la cultura organizacional, los valores es percibida por el 65,0 por ciento de los trabajadores en el nivel bueno y el desempeño

laboral es percibido por el 50,0 por ciento de los trabajadores encuestados en el nivel bueno. Asimismo, el coeficiente de correlación del estadígrafo tau b de kendall alcanza una puntuación de 0,629 (moderada correlación). El p valor obtenido es inferior al nivel de significancia, por lo que estadísticamente se demuestra, que, “Existe relación entre los valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2017” ($t_b = 0,0629$; $p < 0,05$). Al respecto, Terán, O. E. y Lorenzo, J. (2011), en su trabajo de tesis experimental de cultura organizacional en el desempeño laboral y productividad, concluyen que, al igual que la motivación es muy importante y hasta fundamental la presencia de los valores en una cultura organizacional; porque la práctica de los valores hace que una institución viva un clima laboral adecuado; por ello es importante realizar actividades académicas que mejoren la práctica de valores. De la misma manera, Stoner (1996) afirma que los valores morales dentro de una cultura organizacional son imprescindibles, porque con el paso del tiempo, cada organización establece y afianza fuertemente el pensamiento y el comportamiento de sus empleados, en base a la práctica de valores morales.

En cuanto a la tercera dimensión de la cultura organizacional, la comunicación es percibida por el 62,5 por ciento de los encuestados en el nivel bueno, en tanto que el 50,0 por ciento de los trabajadores perciben al desempeño laboral en el nivel bueno. El coeficiente de correlación tau b de kendall es 0,671 que significa correlación moderada; de la misma forma, el p valor obtenido es inferior al nivel de significancia; entonces estadísticamente se demuestra que, “Existe relación entre la comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,671$; $p < 0,05$). En el trabajo de tesis de Terán, O. E. y Lorenzo, J. (2011), sobre cultura organizacional en el desempeño laboral y productividad, concluyen que, la comunicación entre todos los integrantes de una cultura organizacional (empleados y directivos) es fundamental porque la comunicación hace que exista interrelación fluida entre los integrantes de una institución; por ello es imprescindible que en las instituciones se organicen conjunto de actividades de interrelación y educativas para mejorar la armonía institucional. En este aspecto, Nosnik (2005) en su obra sobre cultura

organizacional nos explica que cultura y comunicación están estrechamente relacionados, en cuanto, ambos refieren conceptos de comunidad. La comunicación dentro de una organización es el medio por el que se hacen conocer y recordar a los empleados el interés de lograr metas y objetivos institucionales, que están contenidos o escritos dentro de la misión institucional.

Finalmente, en la cuarta dimensión de la cultura organizacional, la identificación es calificada por el 47,5 por ciento de los servidores públicos encuestados en el nivel bajo, en tanto que el 50,0 por ciento de los trabajadores perciben al desempeño laboral en el nivel bueno. Del mismo modo, el coeficiente de correlación tau b de kendall es 0,794, que significa moderada correlación; con significado asintótico inferior al nivel de significancia, demostrándose que, “Existe relación entre la identificación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018” ($t_b = 0,794$; $p < 0,05$). Coincidentemente Terán, O. E. y Lorenzo, J. (2011), en su tesis de influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y productividad, concluyen que, la identificación del trabajador con la organización donde trabaja se traduce en una adecuada labor, que le permite trabajar en grupo y en cumplimiento a las tareas y metas que tiene que alcanzar de manera individual, como colectivamente. Dentro de este panorama, Nosnik (2005) en su obra sobre cultura organizacional nos refiere que una organización se caracteriza por ser un sistema de conductas y significados compartidos entre los trabajadores de una organización y que sin duda alguna los distingue de otras instancias organizativas. Que indica, una cultura organizacional es algo apreciable a simple vista, por ello es trascendente que los empleados comprendan y conozcan el entorno laboral al que pertenecen con la finalidad de poner en marcha la misión, visión, valores, metas y objetivos de la organización.

Por lo que se puede concluir que una cultura organización en la actualidad es un tema de interés para organizaciones gubernamentales y particulares, toda vez que con su consolidación se pueden solucionar muchos problemas, como el desempeño laboral; toda vez que existe relación significativa entre institución, entorno y trabajadores, en el que se desarrollan sus labores.

V. CONCLUSIONES

1. En la tabla 3, el 62,5% de los encuestados perciben la cultura organizacional en el nivel bueno; mientras que el desempeño laboral es percibida por el 50,0% de los encuestados en el nivel bueno. El coeficiente de correlación es moderada; además, siendo el p – valor (0,000) menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,662$; $p < 0,05$).
2. El 62,5% (25) de encuestados perciben la cultura organizacional en el nivel bueno; y, la productividad laboral es percibida por el 55,0% (22) de trabajadores en el nivel bueno (tabla 4). El coeficiente de correlación es moderada (0,679); además, siendo el p – valor (0,000), menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,679$; $p < 0,05$).
3. En la tabla 5, el 62,5% de los encuestados perciben la cultura organizacional en el nivel bueno; mientras que la eficacia laboral es percibida por el 47,5% de los servidores públicos en el nivel bueno. El coeficiente de correlación es moderado (0,679); además, siendo el p – valor (0,000) menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre la cultura organizacional y la eficacia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,679$; $p < 0,05$).
4. El 62,5% (25) de encuestados perciben la cultura organizacional en el nivel bueno; y, la eficiencia laboral es percibida por el 50,0% (20) de trabajadores en el nivel bueno (tabla 6). El coeficiente de correlación es moderada (0,688); además, siendo el p – valor (0,000), menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,688$; $p < 0,05$).

5. En la tabla 7, el 57,5% de los encuestados perciben la motivación de la cultura organizacional en el nivel bueno; mientras que el desempeño laboral es percibida por el 50,0% de los empleados en el nivel bueno. El coeficiente de correlación es moderada (0,688); además, siendo el p – valor (0,000) menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre la motivación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,688$; $p < 0,05$).
6. El 65,0% (26) de encuestados perciben los valores de la cultura organizacional en el nivel bueno; y, el desempeño laboral es percibida por el 50,0% (20) de trabajadores en el nivel bueno (tabla 8). El coeficiente de correlación es moderada (0,629); además, siendo el p – valor (0,000), menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre los valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,629$; $p < 0,05$).
7. En la tabla 9, el 62,5% de los encuestados perciben la comunicación de la cultura organizacional en el nivel bueno; mientras que el desempeño laboral es percibida por el 50,0% de los empleados en el nivel bueno. El coeficiente de correlación es moderado (0,671); además, siendo el p – valor (0,000) menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre la comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,671$; $p < 0,05$).
8. El 47,5% (19) de encuestados perciben la identificación de la cultura organizacional en el nivel bueno; y, el desempeño laboral es percibida por el 50,0% (20) de trabajadores en el nivel bueno (tabla 10). El coeficiente de correlación es moderada (0,794); además, siendo el p – valor (0,000), menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre la identificación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,629$; $p < 0,05$).

VI. RECOMENDACIONES

- La Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo debe organizar actividades educativas concerniente a la cultura organizacional y el desempeño laboral, dirigido a todos los trabajadores de dicha sede, con la finalidad de promover la cultura organizacional y el desempeño laboral de sus trabajadores .
- La Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo debe realizar trabajos investigativos sobre la productividad laboral, para determinar si los fenómenos internos y externos son determinantes en la productividad laboral institucional; y a partir de ella trazar estrategias correctivas y mejorar la producción institucional.
- La Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo debe trazar estrategias institucionales para mejorar la eficacia laboral de los trabajadores de dicha sede educativa , en base a la comprensión de la cultura organizacional.
- La Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo debe hacer un estudio pormenorizado de la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos a fin de buscar soluciones inmediatas para mejorar la eficacia y eficiencia laboral de sus servidores.
- La Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo debe planificar y organizar actividades culturales, deportivas y sociales para mejorar la motivación intrínseca y extrínseca de los servidores públicos, de esa manera empoderarlos de la significancia de laborar en una Cultura Organizacional de importancia para la región.
- La Unidad de Gestión Educativa Local debe promover la práctica constante de los valores humanos, como parte importante de la cultura organizacional, para de esa manera propugnar una mejor relación entre todos los trabajadores de dicha sede educativa.

- La Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo debe priorizar reuniones de trabajos entre Áreas laborales y de manera general, con la finalidad de buscar la mejora de la calidad de servicio en base a la comunicación y coordinación técnica entre áreas y oficinas de dicha sede educativa.
- La Unidad de Gestión Educativa Local debe promover actividades educativas, deportivas y sociales con la finalidad de mejorar la identificación de los trabajadores de dicha sede con su cultura organizacional.
- Los maestrandos deben realizar trabajos de investigación sobre el tema tratado, toda vez que se hace necesario realizar estudios sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral en otras sedes educacionales, con el propósito de identificar la problemática que los aqueja y buscar soluciones prontas.

VII. REFERENCIAS

- Anderson, Elizabeth. (2003). *Soberanía del consumidor versus soberanía del ciudadano. Algunos errores en la economía clásica del bienestar*. En Revista Isegoría.
- Andrade, Simón. (2008). *Diccionario de Economía*. Editorial Andrade. Madrid, España.
- Bain. (2003). *La productividad*. Colombia: McGraw-Hill.
- Cantillo, Julio Cesar (2013). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*. Tesis de Magíster en administración por la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Carrasco, Sergio. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Carrión, J. (2007). *Estrategia de la visión a la acción*. Editorial ESIC. España.
- Castro, Luis Alonso (2016). *La cultura y clima organizacional como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración*. Tesis de Magíster en Administración. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Chiavenato, Idalberto. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Editorial McGraw Hill. México.
- Cruz, Joel; Rojas, Gabriela del Perpetuo Socorro y Burgos, Felipe Rodolfo (2014). *Evaluación del impacto de la cultura organizacional en el desempeño del personal. Un estudio empírico en las empresas de la industria manufacturera que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores*. Artículo científico presentado a la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. México.

- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas*. Editorial Pearson. México.
- Da Silva, R. (2008). *La eficiencia*. Recuperado el 28 de junio de 2017 en es.slideshare.net/karlos_sanz/definicion-de-eficiencia-admon-tiempo.
- Etkin, J. y Schvarstein, (2000). *Identidad de las organizaciones, invariancia y cambio*. Editorial Paidós. Argentina.
- Figueroa, Leyvi Karin (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. Tesis de Grado en psicología Industrial/Organizacional por la Universidad Rafael Landívar de Guatemala de La Asunción. Guatemala.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2005). *Administración de productos y Operaciones*. Editorial International Thomson. México.
- Huaranca, Edwin (2014). *Estructura organizacional y calidad de servicio público en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho*. Tesis del grado de Magíster en Ciencias Empresariales con mención en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning, Editores. México.
- Hernández, Roberto, et al (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta edición. Editorial McGraw Hill. México.
- Juárez, Edwar y Quispe, Luis Daviz (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas de secundaria en la zona rural del distrito de Tambo – Ayacucho, 2012*. Tesis del grado de Magíster en Administración de la Educación por la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Perú.

- Lado, M. (2013). *Introducción a la auditoría sociolaboral*. Editorial Bubok Publishing S.L. España.
- Ludeña, Miguel Ángel (2017). *Gestión Directiva y desempeño docente en el nivel secundario Huanta, Ayacucho, 2016*. Tesis del grado de Magíster en Administración de la Educación por la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Perú.
- Luna, R. y Pezo, A. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Convenio Andrés Bello. Bogotá, Colombia.
- Mejía, C. A. (2013). *Indicadores de efectividad y Eficacia*. Recuperado el 28 de junio de 2017, de Documentos Planing: www.planning.com.co
- Morocho, Ana Cecilia (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria Red N° 7 Callao*. Tesis del grado de Maestro en Educación por la Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. International Thomson Editores S.A. México.
- Nosnik, A. (2005). *Culturas organizacionales: origen, consolidación y desarrollo*. Editorial Gesbiblo, S.L. España.
- Paz, C., & Gonzales, D. (2013). *Productividad y competitividad*. Alfa & Omega, 1. Recuperado el 28 de junio de 2017, de <http://nulan.mdp.edu.ar>
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Ediciones Díaz de Santos. España.
- Quichca, Grover Oliver. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del distrito de Carmen Alto*

Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú. Tesis de Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Reyna, Lorena Lizette; Campos, Erika Ivette; y Martínez, Karen Anay (2015). *El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana S.A. de C.V.* Artículo científico de la Revista Raites. Universidad de Guadalajara. México.

Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional.* Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A. España.

Robbins, S. y Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de administración.* Editorial Pearson Educación. México.

Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership.* Jossey-Bass: San Francisco. Recuperado 28/06/2017: Revista Raites.

Stoner, J. (1996). *Administración.* Editorial Pearson Educación. México.

Tinoco, Oscar, Quispe, Carlos y Beltrán, Víctor (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria.* Investigación publicada en la Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México.* Editorial Académica Española. México.

Zapana, Gissela Amparo y Cutisaca, Denis Pean (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Vivienda y Construcción – Puno 2015.* Tesis de Licenciatura en Sociología por la Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.

ANEXO

ANEXO N° 1

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) amigo(a) trabajador(a):

El presente cuestionario es para conocer su percepción sobre la cultura organizacional de la Institución, marque con una X la alternativa que cree correcta. No hay respuestas buenas, ni malas, todas son importantes.

N°	ENUNCIADO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
01	En la Institución existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todos los trabajadores					
02	Los directivos motivan constantemente el buen desempeño laboral					
03	Lo que nos diferencia de otras instituciones es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos institucionales					
04	En la Institución se ofrece un ambiente que estimula a los trabajadores a dar lo mejor de sí.					
05	En esta Institución se acostumbra reconocer los esfuerzos de los trabajadores y existe un justo reconocimiento					
DIMENSIÓN: VALORES						
06	La credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través del tiempo, en la coherencia que lograron establecer entre lo que dicen y hacen					
07	En esta Institución se reconoce la puntualidad de los trabajadores					
08	La asignación de recursos materiales, siempre se hizo con equidad y al culminar un proyecto siempre se presenta el balance correspondiente					
09	En esta Institución existe respeto mutuo entre todos los trabajadores y hay secuencia de hechos que demuestran estrecha unión y camaradería					
10	Todos los trabajadores tienen especial cuidado en preservar la buena imagen de la Institución					
11	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo diario					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
12	Se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión entre todos los trabajadores					
13	En esta Institución acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa					
14	Tenemos archivos (documentos, fotos, videos, etc.) que nos recuerdan las diversas etapas de desarrollo por la que hemos atravesado					
15	Existe buena relación, comunicación y apoyo entre todos los trabajadores					
16	Existen buenas referencias sobre cómo se trabaja, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas específicas					
DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN						
17	Semestralmente se revisan las metas planificadas y se determinan los logros y que nos falta alcanzar					
18	Los cambios experimentados en esta Institución, desde su creación, nos demuestran una vida creativa e innovadora					
19	En esta Institución la participación es voluntaria para el desarrollo de actividades y para el logro de los objetivos institucionales					
20	Todos los trabajadores se identifican plenamente con la Institución, que se comprueba en la vida cotidiana y en su entorno					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) amigo(a) trabajador(a):

El presente cuestionario es para conocer su percepción sobre el desempeño laboral que se desarrolla en la Institución, marque con una X la alternativa que cree correcta. No hay respuestas buenas, ni malas, todas son importantes.

N°	ENUNCIADO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
01	¿Su productividad laboral es por convicción y no por obligación?					
02	¿Se mantiene en su lugar de trabajo permanentemente?					
03	¿Cumple adecuadamente su trabajo en la Organización?					
04	¿Su nivel de producción laboral es acorde a lo establecido en las políticas de la Entidad?					
05	¿Llega a cumplir con las metas establecidas en la Entidad?					
06	¿Contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la Organización?					
07	¿Propone soluciones a los problemas laborales y las pone en práctica?					
DIMENSIÓN: EFICACIA LABORAL						
08	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
09	¿Cumple con las tareas asignadas en la Institución?					
10	¿Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
11	¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?					
12	¿Logra realizar las actividades grupales, asignadas, con eficacia?					
13	¿El trabajo que realiza es valorado por sus superiores?					
14	¿En su producción laboral, tiene la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día?					
DIMENSIÓN: EFICIENCIA LABORAL						
15	¿Su grado de responsabilidad es acorde a su capacidad profesional?					
16	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite mejor desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
17	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación el trabajo asignado?					
18	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
19	¿Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					
20	¿Demuestra dedicación y concentración en el trabajo que realiza?					
21	¿Aprovecha a cabalidad los recursos institucionales en el cumplimiento de su labor?					

Muchas gracias por su valioso apoyo.

ANEXO N° 2

JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de cultura organizacional

OBJETIVO:

Conocer la opinión sobre la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

..... Sandoval Ríos, José Elías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

..... Dr. en Administración

VALORACIÓN: *Acceptable*

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. José E. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
CELL 983

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO:

Conocer la opinión sobre el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2017.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

..... Sandoval Ríos, José Elías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

..... Dr. en Administración

VALORACIÓN: *Acceptable*

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. José E. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
CELL 983

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de cultura organizacional

OBJETIVO:

- Determinar la percepción de la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

DIRIGIDO A:

- Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ALVAREZ ENRIQUEZ, ELEODORO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN: ACEPTABLE



Eleodoro Alvarez Enriquez
DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Mg. EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO:

- Establecer la percepción sobre el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

DIRIGIDO A:

- Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ALVAREZ ENRIQUEZ, ELEODORO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN: ACEPTABLE



Eleodoro Alvarez Enriquez
DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Mg. EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de cultura organizacional

OBJETIVO:

Conocer la opinión sobre la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Esther M. Huaytalla Paredes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. en Gestión Pública

VALORACIÓN: *Aceptable*

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
OFICINA DE CONTABILIDAD
Esther M. Huaytalla Paredes
CPC. Esther M. Huaytalla Paredes
JEFE (e)
FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO:

Conocer la opinión sobre el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2017.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Esther M. Huaytalla Paredes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. en Gestión Pública

VALORACIÓN:

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
OFICINA DE CONTABILIDAD
Esther M. Huaytalla Paredes
CPC. Esther M. Huaytalla Paredes
JEFE (e)
FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de cultura organizacional

OBJETIVO:

Conocer la opinión sobre la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

..... ANDRÉS MOISÉS HUAYANAY QUISEPÉ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

..... MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN: ACEPTABLE


.....
Andrés M. Huayanay Quisepé
L. E. 28217399
CEA Nº260
FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO:

Conocer la opinión sobre el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2017.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

..... ANDRÉS MOISÉS HUAYANAY QUISEPÉ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

..... MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN: ACEPTABLE

FIRMA DEL EVALUADOR

.....
Andrés M. Huayanay Quisepé
L. E. 28217399
Andrés M. Huayanay Quisepé
L. E. 28217399

ANEXO N° 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018.

AUTORES: Br. Ñausi Aroni, Elizabeth

Br. Huamán Rodríguez, Ademir

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.	Variable 1: CULTURA ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Motivación constante • Objetivos institucionales 	1 – 5	Escala de razón 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
PE1 ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?	OE1 Determinar la relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.	HE1 Existe relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.		VALORES	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Equidad • Respeto mutuo 	6 – 11	
PE2 ¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura organizacional y la eficacia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?	OE2 Establecer el nivel de relación entre la cultura organizacional y la eficacia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.	HE2 Existe relación entre la cultura organizacional y la eficacia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.		COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Integración y cohesión • Archivo de actividades • Apoyo entre trabajadores 	12 – 16	
PE3 ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la eficiencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?	OE3 Identificar la relación entre la cultura organizacional y la eficiencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.	HE3 Existe relación entre la cultura organizacional y la eficiencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.		IDENTIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Participación voluntaria • Identificación de metas institucionales 	17 - 20	
PE4 ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?	OE4 Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.	HE4 Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en tareas • Cumple con su trabajo • Cumplimiento de metas 	1 – 7	Escala de razón 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
PE5 ¿Cómo se relaciona los valores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?	OE5 Establecer el nivel de relación entre los valores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.	HE5 Existe relación entre los valores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018		EFICACIA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de funciones y normas • Trabajo con calidad • Actividades asignadas 	8 – 14	
PE6 ¿Cuál es el nivel de relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?	OE6 Identificar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.	HE6 Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018		EFICIENCIA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad profesional • Liderazgo y cooperación • Tiempo de trabajo óptimo 	15 – 21	
PE7 ¿Cómo se relaciona la identificación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?	OE7 Establecer la relación entre la identificación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.	HE7 Existe relación entre la identificación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018					

ANEXO N° 4
ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Dr. Edwin Huarancca Rojas** docente del Diseño y Desarrollo de Trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CANGALLO, AYACUCHO 2018**, del estudiante **ELIZABETH IÑAUSI ARONI** he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 11 de agosto 2018



Dr. Edwin Huarancca rojas
DNI: 28237903

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Dr. Edwin Huarancca Rojas** docente del Diseño y Desarrollo de Trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CANGALLO, AYACUCHO 2018**, del estudiante ADEMIR HUAMÁN RODRÍGUEZ he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 11 de agosto 2018



Dr. Edwin Huarancca rojas
DNI: 28237903

ANEXO N° 5

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE ARTICULO CIENTIFICO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

UCV

Yo Elizabeth Iñausi Aroni, identificada con DNI N° 41303867 y Yo Ademir Huamán Rodríguez, identificado con DNI N° 40211679, egresados del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizamos (x) , no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 41303867



FIRMA

DNI: 40211679



Trujillo 21 de agosto del 2018.

ANEXO N° 6
AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION



SOLICITA: autorización y constancia para realizar trabajo de investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE CANGALLO.

IÑAUSI ARONI, Elizabeth identificada con DNI N° 41303867 domiciliada en el Jr. María Parado de Bellido N° 315 de Cangallo, estudiante de la escuela de POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO con mención MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente.

Que, siendo requisito indispensable según el reglamento de investigación de la universidad Cesar Vallejo, solicito autorización para realizar el trabajo de investigación cuyo titulo de proyecto es **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE CANGALLO, 2017**; para su validez mi pedido debe ser respondida documentadamente con una autorización y constancia estos documentos se adjuntara en el anexo de la tesis.

POR LOS EXPUESTO:

Ruego a Ud. Señor Director aceptar mi pedido por ser justa.

Cangallo 06 de noviembre de 2017

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elizabeth Iñausi Aroni', written over a horizontal dashed line.

ELIZABETH IÑAUSI ARONI
Estudiante de la UCV
DNI N° 41303867

ANEXO N° 7
REGISTRO FOTOGRAFICO



ANEXO N° 8
ARTICULO CIENTIFICO
Artículo Científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y desempeño laboral en la
Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo,
Ayacucho 2018.**

Tesis para obtener el grado académico de:

Maestro en Gestión Pública

AUTORES

Br. Ñausi Aroni, Elizabeth
Br. Huamán Rodríguez, Ademir

ASESOR

Dr. Huaranca Rojas, Edwin

PROGRAMA/MENCIÓN

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

PERÚ - 2018

1. TÍTULO:

Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018.

2. AUTORES:

Br. Iñausi Aroni, Elizabeth

lenkaf_2005@hotmail.com

Institución Educativa N° 38178/Mx-P-Comunidad de Chichucancha

Br. Huamán Rodríguez, Ademir

ademirhr@hotmail.com

UGEL Vilcas Huamán

3. RESUMEN:

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018. Investigación de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra no probabilística e intencionada de 40 trabajadores, entre directivos y personal administrativo, de la Institución ya mencionada. Para el recojo de datos se empleó el instrumento del cuestionario, de la técnica de la encuesta, para las dos variables en estudio. El proceso estadístico descriptivo se hizo mediante tablas de frecuencias relativas y la prueba de hipótesis se hizo con el estadígrafo no paramétrico Tau b de Kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia. En el análisis descriptivo, la cultura organizacional se ubica en el nivel bueno (62,5%), mientras que, el desempeño laboral es calificada en el nivel bueno (50,0%); los resultados inferenciales tienen semejanza con los descriptivos; el nivel de correlación es 0,662 (correlación moderada); en tanto que, el p-valor obtenido es de 0,000, menor que el nivel de significancia, 0,05, rechazándose la hipótesis nula y aceptando la alterna; es decir, hay relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018 ($t_b = 0,662$; $p < 0,05$).

4. PALABRAS CLAVE:

Cultura organizacional / desempeño laboral

5. ABSTRACT:

The general objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and work performance in the Local Education Management Unit of Cangallo. Ayacucho, 2018. Research of quantitative approach, non-experimental type and descriptive correlational design. We worked with a non-probabilistic and intentional sample of 40 workers, including managers and administrative staff, of the aforementioned institution. For the collection of data, the questionnaire instrument, of the survey technique, was used for the two variables under

study. The descriptive statistical process was made using tables of relative frequencies and the test of hypothesis was made with the nonparametric statistician Tau b of Kendall, at 95% confidence and 5% significance. In the descriptive analysis, the organizational culture is located at the good level (62.5%), while, the work performance is rated at the good level (50.0%); the inferential results are similar to the descriptive ones; the level of correlation is 0.662 (moderate correlation); whereas, the p-value obtained is 0.000, lower than the level of significance, 0.05, rejecting the null hypothesis and accepting the alternate; that is, there is a relationship between the organizational culture and work performance in the Local Education Management Unit of Cangallo. Ayacucho, 2018. ($t_b = 0.662$, $p < 0.05$).

6. KEY WORDS:

Organizational culture / work performance.

7. INTRODUCCIÓN:

7.1. Realidad Problemática:

Las organizaciones estatales y particulares, en la actualidad tienen un rol protagónico dentro de la sociedad; puesto que en ellas se realizan actividades de servicios, atendidos por personas especializadas en la atención al público usuario; además, estas organizaciones son las que generan y proporcionan empleos; por lo cual, dichos servidores tienen que buscar la satisfacción de las necesidades personales de cada uno de los usuarios. Problemática, que fue manifestada desde tiempo atrás, por algunos autores, como Anderson, (2003), que afirma sobre la importancia del trabajo administrativo para mejorar el sistema y brindar servicios de calidad, eficiente y eficaz en el proceso educativo; también distingue la necesidad de establecer una reingeniería entre el personal que labora y la promoción de cambios que no solamente comprenda a la institución sino a toda la región, donde está inmersa la institución administrativa; también agrega, que para lograr estos cambios se requiere de un liderazgo directivo, clima organizacional, planificación, capacitación del personal y un mejor desempeño profesional.

En el ámbito regional, también se vive esta problemática que ha motivado al Ministerio de Educación la realización de concursos de ascensos para directores de las Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones Educativas y docentes en plazas que observan el fortalecimiento de las actividades administrativas con parámetros de una eficiente gestión y asimismo brindar a usuarios mejor calidad de servicios, que sin duda permitirá mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Según indagaciones, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo en mérito a los lineamientos nacionales, brindados por el Ministerio de Educación, se ha priorizado cinco servicios fundamentales, que hacen alusión a la simplificación de trámites administrativos, repartición oportuna y eficiente de materiales pedagógicos, asignación oportuna de docentes en las instituciones educativas (especialmente en lugares más alejados), acompañamiento y supervisión y monitoreo sobre la asignación del mantenimiento de infraestructura. Sin embargo, las quejas por

malos tratos y atenciones, todavía se escuchan en los pasillos de la referida Institución gubernamental, vulnerando los derechos de los usuarios que acuden a dicho servicio.

7.2. Trabajos Previos:

A **nivel internacional:** Figueroa, L. K. (2015). *“Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”*. Tesis de Grado en psicología Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar de Guatemala de La Asunción. Guatemala. Investigación cuantitativa de diseño correlacional, con muestra poblacional de 47 trabajadores públicos. El instrumento de recojo de datos fue el cuestionario de encuesta para medir la cultura organizacional (Olmos y Socha; 2006) y el Método de escalas de observación de comportamiento (BOS) para la medición del desempeño laboral. Concluye que la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la organización gubernamental estudiada.

A **nivel nacional:** Tinoco, O., Quispe, C. y Beltrán, V. (2014), en su trabajo *“Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria”*; publicada en la Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de San Marcos. Lima, Perú. De tipo no experimental, nivel aplicativo y diseño descriptivo correlacional. Como muestra de estudio, 58 docentes con más de 10 años de servicios en el departamento académico de Diseño y Tecnología Industrial. Como instrumento el cuestionario de encuesta. Concluyen que la cultura organizacional y la satisfacción laboral se relacionan aceptablemente.

Ámbito regional: Huarancca, E. (2014). *“Estructura organizacional y calidad de servicio público en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho”*. Tesis de Magíster en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú. Trabajo cuantitativo, no experimental y diseño correlacional. Con muestra de 180 usuarios de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, como instrumento el cuestionario de encuesta. Concluye que existe relación significativa entre la estructura organizacional y la calidad del servicio público.

7.3. Teorías relacionadas al tema:

CULTURA ORGANIZACIONAL:

El término de cultura organizacional, ha sido definido por muchos autores. Stoner, J. (1996), sustenta que viene a ser el conjunto de normas, valores, actitudes y creencias que se comparten entre los miembros de una organización; diferenciándolo del término de gestión institucional; es decir, una cultura organizacional es la manera de manejar conductas, actitudes dentro de un contexto organizacional en base a una relación entre las creencias, mitos, conductas y actitudes de los empleados en un trabajo en equipo frente a objetivos trazados. Conceptualizaciones que conciben a las creencias, actitudes y comportamientos como sistemas o marcos de referencias que los trabajadores de una organización comparten en grados diferentes. Al respecto, Schein, (1992), manifiesta que, “La cultura organizacional es el conjunto de presunciones y creencias básicas que comparten los miembros de una organización que ayudan a

resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna”. (p. 56).

Luna, R. y Pezo, A. (2005), piensan que es importante detectar el tipo de cultura organizacional presente en cada organización, porque con ello se determinará las características de su cultura, con la finalidad de introducir nuevos cambios, si fuera necesario. Para ello, propone cuatro tipos: Rutinaria, burocrática, soñadora y cultura flexible.

DESEMPEÑO LABORAL:

Según Muchinsky (2002), el desempeño laboral es el conjunto de acciones importantes que se realiza dentro de una organización laboral con la finalidad de alcanzar metas institucionales y que puede ser medido a partir de la labor cotidiana que realiza el trabajador. Agrega, que la efectividad está relacionada con el desempeño laboral, porque midiendo esta acción, es posible encontrar factores por los cuales muchas veces son influenciados los trabajadores y que repercuten en su desempeño. Por lo cual, el desempeño es un comportamiento que determina lo que en verdad los trabajadores hacen y que puede ser observable y calificado por los demás. Según Bain (2003), hay dos factores del desempeño laboral que pueden contribuir en el mejoramiento de la productividad en el desempeño laboral: factores internos y factores externos.

En esta perspectiva, se ha considerado tres dimensiones del desempeño laboral, estos son: Productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Por ser de importancia para el presente estudio se explicará. La **dimensión productividad laboral**: D'Alessio (2012), lo define como la relación entre la producción que se obtiene a partir de un sistema de bienes o servicios y los recursos que se utilizan para obtenerla. La segunda **dimensión eficacia**: particularmente es hacer las cosas de manera correcta, es decir, las actividades laborales de la empresa para alcanzar sus objetivos. Finalmente, la tercera **dimensión eficiencia laboral**: Eficiencia “significa la utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P$. Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados” (Chiavenato, I.; 2007; p. 54).

7.4. Formulación del problema

7.4.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?

7.4.2. Problemas Específicos:

- PE1.** ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2017?
- PE2.** ¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura organizacional y la eficacia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?
- PE3.** ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?
- PE4.** ¿Cuál es la relación entre la motivación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?

- PE5.** ¿Cómo se relaciona los valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?
- PE6.** ¿Cuál es el nivel de relación entre la comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?
- PE7.** ¿Cómo se relaciona la identificación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018?

7.5. Justificación de Estudio:

En el nivel de **conveniencia**, el trabajo se justifica en la medida que permitirá tener una visión clara y definida sobre la problemática actual y por tanto, las autoridades de la Institución investigada podrán tomar mejores decisiones para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de dicha sede administrativa. Es de **relevancia social**, por cuanto el trabajo que se propone proporcionará información y registros estadísticos, que evidenciarán la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados administrativos. En lo concerniente a las **implicancias prácticas**, se debe señalar que los principales beneficiarios con los resultados del estudio vienen a ser los usuarios directos e indirectos de esta sede administrativa. El **valor teórico** se encuentra en el aporte significativo de caracterizar los procesos administrativos que se gestan a nivel de la dependencia estatal, que servirán en el acrecentamiento del corpus de conocimiento sobre las dos variables en estudio. En cuanto a la **utilidad metodológica**, el estudio debe aportar instrumentos de acopio de información y de medición en relación a las variables estudiadas.

7.6. Hipótesis

7.6.1. Hipótesis general:

- Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018.

7.6.2. Hipótesis Específicas:

- HE1.** Existe relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.
- HE2.** Existe relación entre la cultura organizacional y la eficacia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.
- HE3.** Existe relación entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.
- HE4.** Existe relación entre la motivación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.
- HE5.** Existe relación entre los valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.
- HE6.** Existe relación entre la comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

HE7. Existe relación entre la identificación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

7.7. Objetivos

7.7.1. Objetivo general:

- Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

7.7.2. Objetivos específicos:

- OE1.** Determinar la relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.
- OE2.** Establecer el nivel de relación entre la cultura organizacional y la eficacia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.
- OE3.** Identificar la relación entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.
- OE4.** Establecer la relación entre la motivación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.
- OE5.** Establecer el nivel de relación entre los valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.
- OE6.** Identificar la relación entre la comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.
- OE7.** Establecer la relación entre la identificación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho 2018.

8. MÉTODO:

El trabajo de investigación, se planteó desde el enfoque cuantitativo; del tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional y transversal. La variable 1, Cultura organizacional, tiene como dimensiones a la motivación, valores, comunicación e identificación; mientras que la variable 2, Desempeño laboral, tuvo como dimensiones a la productividad, eficacia y eficiencia laboral. La población de estudio estuvo constituida por 40 trabajadores administrativos (Directivos, Jefes y servidores Públicos de la sede de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo); la muestra no probabilística y censal. Para el recojo de datos se empleó como instrumento el cuestionario de encuesta de cultura organizacional y desempeño laboral, los cuales fueron validados por Juicio de Expertos en la Universidad César Vallejo de Trujillo, sede Ayacucho. El índice de confiabilidad, para la cultura organizacional, fue de 0,974, confiabilidad muy alta y para la variable desempeño laboral, el índice de confiabilidad fue de 0,971, confiabilidad muy alta. El procesamiento de datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 22, con el cual se hicieron las tablas simples y se calcularon la prueba de hipótesis. Según la prueba de normalidad los datos presentan distribución no normal. Entonces, teniendo dos variables ordinales e iguales escalas, se utilizó el estadígrafo no paramétrico de tau b de kendall.

9. RESULTADOS:

9.1. A nivel descriptivo:

En la tabla 3, se observa que, el 62,50% (25) trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo (UGEL Cangallo) calificaron la cultura organizacional en el nivel bueno; mientras que el desempeño laboral es calificado por el 50,0% (20) de trabajadores en el nivel bueno.

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			MEDIO	BUENO	ÓPTIMO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	MALO	Recuento	2	0	0	2
		Recuento esperado	,2	1,0	,9	2,0
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	1	5	0	6
		Recuento esperado	,5	3,0	2,6	6,0
		% del total	2,5%	12,5%	0,0%	15,0%
	BUENO	Recuento	0	15	10	25
		Recuento esperado	1,9	12,5	10,6	25,0
		% del total	0,0%	37,5%	25,0%	62,5%
	EXCELENTE	Recuento	0	0	7	7
		Recuento esperado	,5	3,5	3,0	7,0
		% del total	0,0%	0,0%	17,5%	17,5%
Total	Recuento	3	20	17	40	
	Recuento esperado	3,0	20,0	17,0	40,0	
	% del total	7,5%	50,0%	42,5%	100,0%	

En la tabla 4, se observa que, el 62,5% (25) de trabajadores de la UGEL Cangallo, califican la cultura organizacional en el nivel bueno, mientras que el 55,0% (22) de trabajadores califican la productividad laboral en el nivel bueno.

			PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
			MEDIO	BUENO	ÓPTIMO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	MALO	Recuento	2	0	0	2
		Recuento esperado	,2	1,1	,8	2,0
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	1	5	0	6
		Recuento esperado	,5	3,3	2,3	6,0
		% del total	2,5%	12,5%	0,0%	15,0%
	BUENO	Recuento	0	17	8	25
		Recuento esperado	1,9	13,8	9,4	25,0
		% del total	0,0%	42,5%	20,0%	62,5%
	EXCELENTE	Recuento	0	0	7	7
		Recuento esperado	,5	3,9	2,6	7,0
		% del total	0,0%	0,0%	17,5%	17,5%
Total	Recuento	3	22	15	40	
	Recuento esperado	3,0	22,0	15,0	40,0	
	% del total	7,5%	55,0%	37,5%	100,0%	

En la tabla 5, se observa que, el 62,5% (25) de trabajadores de la UGEL Cangallo califican la cultura organizacional en el nivel bueno, mientras que el 47,5% (19) de trabajadores califican la eficacia laboral en el nivel bueno.

			EFICACIA LABORAL			Total
			MEDIO	BUENO	ÓPTIMO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	MALO	Recuento	2	0	0	2
		Recuento esperado	,2	1,0	,9	2,0
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	2	4	0	6
		Recuento esperado	,6	2,9	2,6	6,0

	% del total	5,0%	10,0%	0,0%	15,0%
BUENO	Recuento	0	15	10	25
	Recuento esperado	2,5	11,9	10,6	25,0
	% del total	0,0%	37,5%	25,0%	62,5%
EXCELENTE	Recuento	0	0	7	7
	Recuento esperado	,7	3,3	3,0	7,0
	% del total	0,0%	0,0%	17,5%	17,5%
Total	Recuento	4	19	17	40
	Recuento esperado	4,0	19,0	17,0	40,0
	% del total	10,0%	47,5%	42,5%	100,0%

En la tabla 6, se observa que, el 62,5% (25) de trabajadores de la UGEL Cangallo califican la cultura organizacional en el nivel bueno, mientras que el 50,0% (20) de trabajadores califican la eficiencia laboral en el nivel bueno.

CULTURA ORGANIZACIONAL*EFICIENCIA LABORAL tabulación cruzada

			EFICIENCIA LABORAL			Total
			MEDIO	BUENO	ÓPTIMO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	MALO	Recuento	2	0	0	2
		Recuento esperado	,2	1,0	,8	2,0
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	2	4	0	6
		Recuento esperado	,6	3,0	2,4	6,0
		% del total	5,0%	10,0%	0,0%	15,0%
	BUENO	Recuento	0	16	9	25
		Recuento esperado	2,5	12,5	10,0	25,0
		% del total	0,0%	40,0%	22,5%	62,5%
	EXCELENTE	Recuento	0	0	7	7
		Recuento esperado	,7	3,5	2,8	7,0
		% del total	0,0%	0,0%	17,5%	17,5%
Total	Recuento	4	20	16	40	
	Recuento esperado	4,0	20,0	16,0	40,0	
	% del total	10,0%	50,0%	40,0%	100,0%	

En la tabla 7, se observa que, el 50,0% (20) de trabajadores de la UGEL Cangallo califican el desempeño laboral en el nivel bueno; mientras que el 57,5% (23) de trabajadores califican la motivación de la cultura organizacional en el nivel bueno.

DESEMPEÑO LABORAL*MOTIVACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL tabulación cruzada

			MOTIVACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL				Total
			MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	
DESEMPEÑO LABORAL	MEDIO	Recuento	2	1	0	0	3
		Recuento esperado	,2	,5	1,7	,6	3,0
		% del total	5,0%	2,5%	0,0%	0,0%	7,5%
	BUENO	Recuento	0	6	14	0	20
		Recuento esperado	1,0	3,5	11,5	4,0	20,0
		% del total	0,0%	15,0%	35,0%	0,0%	50,0%
	ÓPTIMO	Recuento	0	0	9	8	17
		Recuento esperado	,9	3,0	9,8	3,4	17,0
		% del total	0,0%	0,0%	22,5%	20,0%	42,5%
	Total	Recuento	2	7	23	8	40
		Recuento esperado	2,0	7,0	23,0	8,0	40,0
		% del total	5,0%	17,5%	57,5%	20,0%	100,0%

En la tabla 8, se observa que, el 50,0% (20) de trabajadores de la UGEL Cangallo califican el desempeño laboral en el nivel bueno; mientras que el 65,0% (26) de trabajadores califican los valores de la cultura organizacional en el nivel bueno.

DESEMPEÑO LABORAL*VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL tabulación cruzada

			VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL					
			PÉSIMO	MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	Total
DESEMPEÑO LABORAL	MEDIO	Recuento	1	2	0	0	0	3
		Recuento esperado	,1	,3	,4	2,0	,3	3,0
		% del total	2,5%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%
	BUENO	Recuento	0	2	5	13	0	20
		Recuento esperado	,5	2,0	2,5	13,0	2,0	20,0
		% del total	0,0%	5,0%	12,5%	32,5%	0,0%	50,0%
	ÓPTIMO	Recuento	0	0	0	13	4	17
		Recuento esperado	,4	1,7	2,1	11,1	1,7	17,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	32,5%	10,0%	42,5%
Total	Recuento	1	4	5	26	4	40	
	Recuento esperado	1,0	4,0	5,0	26,0	4,0	40,0	
	% del total	2,5%	10,0%	12,5%	65,0%	10,0%	100,0%	

En la tabla 9, se observa que, el 50,0% (20) de trabajadores de la UGEL Cangallo califican el desempeño laboral en el nivel bueno; mientras que el 62,5% (25) de trabajadores califican la comunicación de la cultura organizacional en el nivel bueno.

DESEMPEÑO LABORAL*COMUNICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL tabulación cruzada

			COMUNICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL				
			MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	Total
DESEMPEÑO LABORAL	MEDIO	Recuento	3	0	0	0	3
		Recuento esperado	,2	,4	1,9	,5	3,0
		% del total	7,5%	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%
	BUENO	Recuento	0	5	15	0	20
		Recuento esperado	1,5	2,5	12,5	3,5	20,0
		% del total	0,0%	12,5%	37,5%	0,0%	50,0%
	ÓPTIMO	Recuento	0	0	10	7	17
		Recuento esperado	1,3	2,1	10,6	3,0	17,0
		% del total	0,0%	0,0%	25,0%	17,5%	42,5%
Total	Recuento	3	5	25	7	40	
	Recuento esperado	3,0	5,0	25,0	7,0	40,0	
	% del total	7,5%	12,5%	62,5%	17,5%	100,0%	

En la tabla 10, se observa que, el 50,0% (20) de trabajadores de la UGEL Cangallo califican el desempeño laboral en el nivel bueno; mientras que el 47,5% (19) de trabajadores califican la identificación de la cultura organizacional en el nivel bueno.

DESEMPEÑO LABORAL*IDENTIFICACIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL tabulación cruzada

			IDENTIFICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL				
			MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	Total
DESEMPEÑO LABORAL	MEDIO	Recuento	1	2	0	0	3
		Recuento esperado	,1	,5	1,4	1,0	3,0
		% del total	2,5%	5,0%	0,0%	0,0%	7,5%
	BUENO	Recuento	0	5	15	0	20
		Recuento esperado	,5	3,5	9,5	6,5	20,0
		% del total	0,0%	12,5%	37,5%	0,0%	50,0%
	ÓPTIMO	Recuento	0	0	4	13	17
		Recuento esperado	,4	3,0	8,1	5,5	17,0
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	32,5%	42,5%
Total	Recuento	1	7	19	13	40	
	Recuento esperado	1,0	7,0	19,0	13,0	40,0	
	% del total	2,5%	17,5%	47,5%	32,5%	100,0%	

9.2. A nivel inferencial:

En la prueba de hipótesis general, se observa un coeficiente correlación moderada de 0,662. Del mismo modo, el p – valor es 0,000, menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, es decir: “La cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,662$; $p < 0,05$).

Correlaciones			CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
tau_b de	CULTURA	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
Kendall	ORGANIZACIONAL	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

En relación a la variable 1 y dimensión 1 de la variable 2 se observa que la cultura organizacional se relaciona en forma moderada y positivamente (0,679 de correlación) con la productividad laboral (0,679 de correlación). Del mismo modo, el p – valor es 0,000, menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna: “La cultura organizacional se relaciona con la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,679$; $p < 0,05$).

Correlaciones			CULTURA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
tau_b de	CULTURA	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
Kendall	ORGANIZACIONAL	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

En relación a la variable 1 y dimensión 2 de la variable 2 se observa que la cultura organizacional se relaciona en forma moderada y positiva con la eficacia laboral (0,679 de correlación). Del mismo modo, el p – valor es 0,000, menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna: “La cultura organizacional se relaciona con la eficacia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,679$; $p < 0,05$).

Correlaciones			CULTURA ORGANIZACIONAL	EFICACIA LABORAL
tau_b de	CULTURA	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
Kendall	ORGANIZACIONAL	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	EFICACIA LABORAL	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

En relación a la variable 1 y dimensión 3 de la variable 2 se observa que la cultura organizacional se relaciona en forma moderada y positiva con la eficiencia laboral (0,688 de

correlación). Del mismo modo, el p – valor es 0,000, menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna: “La cultura organizacional se relaciona con la eficiencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,688$; $p < 0,05$).

Correlaciones			CULTURA ORGANIZACIONAL	EFICIENCIA LABORAL
tau_b de Kendall	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	EFICIENCIA LABORAL	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

En relación a la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2 se observa que la motivación de la cultura organizacional se relaciona en forma moderada y positiva con el desempeño laboral (0,688 de correlación). Del mismo modo, el p – valor es 0,000, menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna: “La motivación de la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,688$; $p < 0,05$).

Correlaciones			DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
tau_b de Kendall	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

En relación a la dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2 se observa que los valores de la cultura organizacional se relacionan en forma moderada y positiva con el desempeño laboral (0,629 de correlación). Del mismo modo, el p – valor es 0,000, menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna: “Los valores de la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,629$; $p < 0,05$).

Correlaciones			DESEMPEÑO LABORAL	VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
tau_b de Kendall	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	VALORES LABORALES	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

En relación a la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2 se observa que la comunicación de la cultura organizacional se relaciona en forma moderada y positiva con el desempeño laboral

(0,671 de correlación). Del mismo modo, el p – valor es 0,000, menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna: “La comunicación de la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,671$; $p < 0,05$).

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	COMUNICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
tau_b de Kendall	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	COMUNICACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

En relación a la dimensión 4 de la variable 1 y la variable 2 se observa que la identificación de la cultura organizacional se relaciona en forma moderada y positiva con el desempeño laboral (0,794 de correlación). Del mismo modo, el p – valor es 0,000, menor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna: “La identificación de la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,794$; $p < 0,05$).

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	IDENTIFICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
tau_b de Kendall	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,794**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	IDENTIFICACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,794**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

10. DISCUSIÓN:

Los datos arrojados de la encuesta hacen mención que existe una relación positiva entre las variables estudiadas, en la tabla 3, la cultura organizacional es calificado por los encuestados en el nivel bueno y el desempeño laboral también es considerado en el nivel bueno; del mismo modo el coeficiente de correlación es 0,662 (moderada correlación); con significancia asintótica menor al nivel de significancia, se demuestra que: “Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,662$; $p < 0,05$). Resultados que se corroboran con los hallazgos de Reyna, L. L.; Campos, E. I.; y Martínez, K. A. (2015), que en su investigación sobre cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral, concluyen que una buena cultura organizacional genera un alto desempeño laboral en el personal de producción de la empresa investigada; por tanto, una empresa gubernamental o particular debe buscar la mejora de la cultura organizacional. Igualmente, Schein (1992), manifiesta que la cultura organizacional está regida por presunciones y creencias básicas de sus miembros, con los cuales se resuelven los problemas institucionales, por lo que la cultura organizacional se hace importante porque los trabajadores desarrollan capacidades de identidad

con la empresa donde laboran que repercuten en la mejora del desempeño laboral que se constituyen en ventajas competitivas frente a sus competidores.

En los análisis descriptivos e inferenciales de la variable cultura organizacional con las dimensiones del desempeño laboral (productividad, eficiencia y eficacia laboral) liderazgo; del mismo modo las dimensiones de la cultura organizacional (motivación, valores, comunicación e identificación) con la variable desempeño laboral, estas se relacionan directa y positivamente, además los coeficientes de correlación son del nivel moderado para todas las dimensiones estudiadas.

11. CONCLUSIONES:

1. En la tabla 3, el 62,5% de los encuestados perciben la cultura organizacional en el nivel bueno; mientras que el desempeño laboral es percibida por el 50,0% de los encuestados en el nivel bueno. El coeficiente de correlación es moderada; además, siendo el p – valor (0,000) menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,662$; $p < 0,05$).
2. El 62,5% (25) de encuestados perciben la cultura organizacional en el nivel bueno; y, la productividad laboral es percibida por el 55,0% (22) de trabajadores en el nivel bueno (tabla 4). El coeficiente de correlación es moderada (0,679); además, siendo el p – valor (0,000), menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,679$; $p < 0,05$).
3. En la tabla 5, el 62,5% de los encuestados perciben la cultura organizacional en el nivel bueno; mientras que la eficacia laboral es percibida por el 47,5% de los servidores públicos en el nivel bueno. El coeficiente de correlación es moderado (0,679); además, siendo el p – valor (0,000) menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre la cultura organizacional y la eficacia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,679$; $p < 0,05$).
4. El 62,5% (25) de encuestados perciben la cultura organizacional en el nivel bueno; y, la eficiencia laboral es percibida por el 50,0% (20) de trabajadores en el nivel bueno (tabla 6). El coeficiente de correlación es moderada (0,688); además, siendo el p – valor (0,000), menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,688$; $p < 0,05$).
5. En la tabla 7, el 57,5% de los encuestados perciben la motivación de la cultura organizacional en el nivel bueno; mientras que el desempeño laboral es percibida por el 50,0% de los empleados en el nivel bueno. El coeficiente de correlación es moderada (0,688); además, siendo el p – valor (0,000) menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre la motivación de la cultura organizacional y el

desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018". ($t_b = 0,688$; $p < 0,05$).

6. El 65,0% (26) de encuestados perciben los valores de la cultura organizacional en el nivel bueno; y, el desempeño laboral es percibida por el 50,0% (20) de trabajadores en el nivel bueno (tabla 8). El coeficiente de correlación es moderada (0,629); además, siendo el p – valor (0,000), menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre los valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,629$; $p < 0,05$).
7. En la tabla 9, el 62,5% de los encuestados perciben la comunicación de la cultura organizacional en el nivel bueno; mientras que el desempeño laboral es percibida por el 50,0% de los empleados en el nivel bueno. El coeficiente de correlación es moderada (0,671); además, siendo el p – valor (0,000) menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre la comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,671$; $p < 0,05$).
8. El 47,5% (19) de encuestados perciben la identificación de la cultura organizacional en el nivel bueno; y, el desempeño laboral es percibida por el 50,0% (20) de trabajadores en el nivel bueno (tabla 10). El coeficiente de correlación es moderada (0,794); además, siendo el p – valor (0,000), menor que el nivel de significancia se comprueba que, “Existe relación entre la identificación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Ayacucho, 2018”. ($t_b = 0,629$; $p < 0,05$).

12. REFERENCIAS

- Cantillo, Julio Cesar (2013). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*. Tesis de Magíster en administración por la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Carrasco, Sergio. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Castro, Luis Alonso (2016). *La cultura y clima organizacional como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración*. Tesis de Magíster en Administración. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Chiavenato, Idalberto. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Editorial McGraw Hill. México.
- D’Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas*. Editorial Pearson. México.
- Etkin, J. y Schvarstein, (2000). *Identidad de las organizaciones, invariancia y cambio*. Editorial Paidós. Argentina.
- Figueroa, Leyvi Karin (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. Tesis de Grado en psicología Industrial/Organizacional por la Universidad Rafael Landívar de Guatemala de La Asunción. Guatemala.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2005). *Administración de productos y Operaciones*. Editorial

- International Thomson. México.
- Huarancca, Edwin (2014). *Estructura organizacional y calidad de servicio público en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho*. Tesis del grado de Magíster en Ciencias Empresariales con mención en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Hernández, Roberto, et al (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta edición. Editorial McGraw Hill. México.
- Ludeña, Miguel Ángel (2017). *Gestión Directiva y desempeño docente en el nivel secundario Huanta, Ayacucho, 2016*. Tesis del grado de Magíster en Administración de la Educación por la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Perú.
- Luna, R. y Pezo, A. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Convenio Andrés Bello. Bogotá, Colombia.
- Morocho, Ana Cecilia (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria Red N° 7 Callao*. Tesis del grado de Maestro en Educación por la Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. International Thomson Editores S.A. México.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Ediciones Díaz de Santos. España.
- Quichca, Grover Oliver. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI Ciclo 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del distrito de Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú*. Tesis de Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A. España.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. Editorial Pearson Educación. México.
- Zapana, Gissela Amparo y Cutisaca, Denis Pean (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes Comunicaciones Vivienda y Construcción – Puno 2015*. Tesis de Licenciatura en Sociología por la Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.