



Universidad  
Señor de Sipán

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

**TESIS**

**CULTURA LABORAL Y SU RELACION CON EL  
DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA SECUNDARIA “ALMIRANTE MIGUEL  
GRAU”, CHOTA, 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor (es):**

**Bach. Fernandez Arteaga Roxana**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3396-2196>**

**Asesor:**

**Dr. Urbina Cardenas Max Fernando**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0474-5590>**

**Línea De Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2023**

**Aprobación del jurado**

**CULTURA LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DE  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA  
“ALMIRANTE MIGUEL GRAU”, CHOTA, 2020**

Asesor (a): Dr. Urbina Cardeñas Max Fernando  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onesimo  
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes  
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra  
Nombre Completo Firma



## Declaración jurada de originalidad

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

### **CULTURA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU “, CHOTA, 2020**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Apellidos y nombres: Fernández Arteaga Roxana	DNI: 45733771	FIRMA 
--	------------------	--

Pimentel, 22 de mayo de 2023

## **Dedicatorias**

La presente tesis va dedicada a mis padres quienes son parte fundamental en mi vida, a mis hermanos por haberme brindado su apoyo incondicional y por darme la fortaleza que necesitaba cuando creía que no iba a culminar las metas que me había propuesto;

## **Agradecimientos**

En primer lugar, agradecer a Dios por darme la vida y por permitirme llegar al lugar donde estoy; a mis padres por el esfuerzo que han hecho para brindarme educación y poder ser profesional y a mis hermanos por sus palabras de aliento para seguir adelante y culminar mi carrera profesional.

## Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020. La metodología fue descriptiva correlacional de diseño no experimental, además, se utilizó el cuestionario para ser administrado a una población de 32 colaboradores. Los resultados más representativos demostraron que la cultura del personal docente no es muy adecuada, ya que no se promueve el trabajo en equipo 78%, los valores 69% y sobre todo que el trabajo de los docentes no se premia con incentivos 63%; asimismo, se demostró que el desempeño laboral alcanzó un nivel medio con un valor estadístico del 41%. Finalmente, se concluye que existe relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral con un coeficiente Rho de Spearman de 0.865 y un nivel de significativa de 0.000, lo que significa que a mayor cultura laboral mejor es el desempeño de los colaboradores.

Palabras clave: Cultura laboral, desempeño laboral, valores.

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship between the work culture and the work performance of the teaching staff at the "Almirante Miguel Grau" secondary school, Chota 2020. The methodology was descriptive correlational of non-experimental design, in addition, the questionnaire was used to be administered to a population of 32 collaborators. The most representative results showed that the culture of the teaching staff is not very adequate, since teamwork is not promoted 78%, values 69% and above all that the work of the teachers is not rewarded with incentives 63%; it was also shown that the work performance reached an average level with a statistical value of 41%. Finally, it was concluded that there is a relationship between work culture and work performance with a Spearman Rho coefficient of 0.865 and a significant level of 0.000, which means that the greater the work culture, the better the performance of the collaborators.

Keywords: Work culture, work performance, values.

## Índice

Aprobación del jurado .....	ii
Declaración jurada de originalidad .....	iii
Dedicatorias .....	iv
Agradecimientos .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
Índice .....	viii
índice de tablas .....	ix
índice de figuras.....	x
I. INTRODUCCION .....	11
1.1. Realidad Problemática. ....	11
1.2. Antecedentes de estudio.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema. ....	21
1.4. Formulación del Problema. ....	28
1.5. Justificación e importancia del estudio. ....	29
1.6. Hipótesis. ....	29
1.7. Objetivos. ....	30
1.7.1. Objetivo General.....	30
1.7.2. Objetivos Específicos .....	30
II. MATERIAL Y MÉTODO .....	31
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	31
2.2. Población y muestra.....	32
2.3. Variables, Operacionalización.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	37
2.5. Procedimientos de análisis de datos. ....	38
2.6. Criterios éticos. ....	39
2.7. Criterios de Rigor Científicos.....	39
III. RESULTADOS .....	41
3.1. Resultados en tablas y figuras .....	41
3.2. Discusión de resultados .....	71
3.3. Aporte práctico .....	74
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	87
4.1. Conclusiones .....	87
4.2. Recomendaciones .....	88
REFERENCIAS .....	85
ANEXOS.....	89

## índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Operacionalización de variable independiente .....	35
<b>Tabla 2</b>	Operacionalización de desempeño laboral .....	34
<b>Tabla 3</b>	Validez de contenido.....	38
<b>Tabla 4</b>	Alfa de Cronbach .....	38
<b>Tabla 5</b>	Distribución según género .....	41
<b>Tabla 6</b>	Distribución según rango de edades .....	42
<b>Tabla 7</b>	La I.E. promueve el trabajo en equipo.....	43
<b>Tabla 8</b>	En la institución se fomenta la innovación.....	44
<b>Tabla 9</b>	En la institución se practican generalmente valores .....	45
<b>Tabla 10</b>	Cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo .....	46
<b>Tabla 11</b>	Para cubrir una plaza es necesario ser recomendado .....	47
<b>Tabla 12</b>	El salario que recibe por la labor que realiza es el adecuado.....	48
<b>Tabla 13</b>	La Institución le permite aprender y progresar como persona.....	49
<b>Tabla 14</b>	En su área de trabajo el ambiente laboral es el adecuado .....	50
<b>Tabla 15</b>	Hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores	51
<b>Tabla 16</b>	Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida .....	52
<b>Tabla 17</b>	Se siente identificado con el logo y colores de la institución .....	53
<b>Tabla 18</b>	La Institución celebra fechas especiales como navidad, entre otros .....	54
<b>Tabla 19</b>	La institución premia su labor a través de incentivos .....	55
<b>Tabla 20</b>	Su trabajo está alineado con la misión – visión de la Institución .....	56
<b>Tabla 21</b>	Tiene los conocimientos necesarios para realizar sus funciones .....	57
<b>Tabla 22</b>	Identifica inmediatamente los problemas que se presentan en el desarrollo de sus tareas .....	58
<b>Tabla 23</b>	Desarrolla sus actividades sin esperar la orden de su superior.....	59
<b>Tabla 24</b>	Se adapta con facilidad a los nuevos cambios y exigencias .....	60
<b>Tabla 25</b>	Acepta sus errores cuando éstos le ocasionan algún problema.....	61
<b>Tabla 26</b>	La institución cuenta con presupuesto de retribución para mejorar su desempeño laboral.....	62
<b>Tabla 27</b>	La institución desarrolla capacitaciones .....	63
<b>Tabla 28</b>	Existen programas de motivación para mejorar su desempeño .....	64
<b>Tabla 29</b>	Las condiciones físicas y ambientales son las adecuadas .....	65
<b>Tabla 30</b>	El desempeño de su trabajo le ha permitido crecer personalmente .....	66
<b>Tabla 31</b>	El desempeño de su trabajo le ha permitido crecer profesionalmente...	67
<b>Tabla 32</b>	La institución cuenta con planes de crecimiento y desarrollo .....	68
<b>Tabla 33</b>	Nivel de desempeño laboral.....	69
<b>Tabla 34</b>	Correlación de variables .....	70
<b>Tabla 35</b>	Taller de capacitación .....	76
<b>Tabla 36</b>	Taller de motivación.....	78
<b>Tabla 37</b>	Taller de trabajo en equipo .....	80
<b>Tabla 38</b>	Incentivos para mejorar el desempeño .....	82
<b>Tabla 39</b>	Actividades y presupuesto .....	83
<b>Tabla 40</b>	Relación costo beneficio .....	84
<b>Tabla 41</b>	Rúbrica para evaluar resultados postest .....	85
<b>Tabla 42</b>	Cronograma de actividades .....	86

## índice de figuras

<b>Figura 1</b> Distribución según género .....	41
<b>Figura 2</b> Distribución según rango de edades .....	42
<b>Figura 3</b> La I.E. promueve el trabajo en equipo .....	43
<b>Figura 4</b> Se fomenta la innovación .....	44
<b>Figura 5</b> En la institución se practican valores.....	45
<b>Figura 6</b> Cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo.....	46
<b>Figura 7</b> Para cubrir una plaza es necesario ser recomendado .....	47
<b>Figura 8</b> El salario que recibe es el adecuado .....	48
<b>Figura 9</b> La Institución le permite aprender y progresar como persona .....	49
<b>Figura 10</b> En su área de trabajo el ambiente laboral es el adecuado .....	50
<b>Figura 11</b> Hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores .....	51
<b>Figura 12</b> Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida .....	52
<b>Figura 13</b> Se siente identificado con el logo y colores representativos de la institución.....	53
<b>Figura 14</b> La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, navidad, entre otros .....	54
<b>Figura 15</b> La institución premia su labor a través de incentivos .....	55
<b>Figura 16</b> Su trabajo está alineado con la misión – visión de la Institución.....	56
<b>Figura 17</b> Tiene los conocimientos necesarios para realizar sus funciones .....	57
<b>Figura 18</b> Identifica inmediatamente los problemas.....	58
<b>Figura 19</b> Desarrolla sus actividades sin esperar la orden de su superior .....	59
<b>Figura 20</b> Se adapta con facilidad a los nuevos cambios .....	60
<b>Figura 21</b> Acepta sus errores cuando éstos le ocasionan algún problema .....	61
<b>Figura 22</b> La institución cuenta con presupuesto de retribución para mejorar su desempeño laboral.....	62
<b>Figura 23</b> La institución desarrolla capacitaciones .....	63
<b>Figura 24</b> Existen programas de motivación.....	64
<b>Figura 25</b> Las condiciones físicas y ambientales son las adecuadas .....	65
<b>Figura 26</b> El desempeño de su trabajo le ha permitido crecer personalmente.....	66
<b>Figura 27</b> El desempeño de su trabajo le ha permitido crecer profesionalmente .	67
<b>Figura 28</b> La institución cuenta con planes de crecimiento y desarrollo profesional .....	68
<b>Figura 29</b> Nivel de desempeño laboral .....	69
<b>Figura 30</b> Evidencia fotográfica de la aplicación de cuestionario .....	108
<b>Figura 31</b> Evidencia fotográfica en el frontis de la institución.....	108

## I.INTRODUCCION

### 1.1. Realidad Problemática.

#### A nivel internacional

La cultura laboral es fundamental dentro de cualquier organización, tal como nos menciona Espinoza (2017) que en las últimas décadas las agencias de gobierno han evidenciado la importancia de algunos cambios para mejorar la cultura laboral, con la finalidad de generar un mejor desempeño laboral. Housh (2017) refiere que la empresa Google gigantesca en tecnología mantiene una cultura organizacional, es decir, tiene una cultura única, y es que, Google crea retos divertidos, competencias dentro de la oficina para motivar a sus colaboradores.

(2019) en Colombia manifiestan que la empresa Hardepex Cía. Ltda., no estuvo ajena a una deficiente cultura laboral, situación que lo ha llevado a presentar resultados desfavorables en la productividad de su personal colaborativo. Los principales factores que afectaron su cultura laboral; fueron las exigencias de las funciones laborales sin que el personal cuente con el ambiente adecuado y sobre todo los materiales necesarios, en tal sentido, según los resultados de la investigación la cultura laboral de la empresa fue valorada como inadecuada con el 58%, debido a que no propicia un ambiente laboral adecuado, el personal no recibe liderazgo y sobre todo carecen de desarrollo profesional, finalmente añade que la cultura laboral se crea en unión y esfuerzo entre todas las personas que forman parte de una empresa.

Gallardo (2017) manifiesta que en Venezuela las empresas del sector educación luchan constantemente por mejorar el desempeño laboral, problemática que vienen atravesando años atrás y que no les permite mejorar la calidad de su servicio e incluso lo llevo a elevar el índice de rotación de personal y a generar insatisfacción en el cliente. Al encontrarse en esta situación el representante de la organización opto por desarrollar estrategias que contengan los elementos direccionados a fortalecer el talento humano con el objetivo de dar solución a la problemática y poder mejorar el desempeño de su personal, logrando mejorar significativamente el problema en un 42%, además lo llevo a reducir el índice de

rotación de personal en un 19% y por ende también logro incrementar sus ventas en un 25%.

Zenteno y Durán (2016) señalan que el 53% de las pequeñas empresas no invierten en su recurso humano, situación que les ha conllevado a evidenciar deficiente desempeño laboral en las actividades asignadas a su personal. Según los autores la mayoría de las empresas no están preparadas para adaptarse a los nuevos cambios, donde se considera que el recurso humano es lo principal para que una empresa demuestre su crecimiento en el mercado, es por ello que muchas empresas consideran que el desempeño de sus trabajadores no influye en su competitividad o crecimiento empresarial. De acuerdo a los resultados evidenciados por los autores, el personal de una empresa no se desempeña correctamente por los siguientes elementos: falta de capacitación, motivación, comunicación e incentivos laborales.

Jara et al., (2018) manifiestan que en España las instituciones del sector público también evidencian altos índices de desempeño laboral, estadísticamente este problema es representado con el 53%, esto indica, que las instituciones no desarrollan acciones adecuadas que permitan una mejor gestión del recurso humano y por ende estos demuestren un mejor desempeño en sus actividades habituales, además, señalan que el desempeño de un trabajador depende de muchos factores, pero principalmente es resultado del deficiente potenciamiento de los conocimientos y habilidades del trabajador, la motivación y las relaciones que maneje la empresa con todo el cliente interno.

### **A nivel nacional**

Velaochaga (2019) argumenta que en el Perú la mayoría de las empresas no desarrollan o fortalecen la cultura laboral. Según los resultados de la investigación realizado por el autor, el 67% señalan que las pequeñas empresas desconocen de la cultura laboral, sin embargo, existen empresas que si desarrollan las acciones de dicho tema, en tal sentido manifiesta que los valores compartidos dentro de la empresa es el principal factor para crear una excelente cultura laboral, a todo esto se le debe sumar la integridad y sobre todo velar que este alineada con la misión y

vision de la empresa, esto no solo permite crear una excelente cultura, sino que ayuda a que el personal practique dichos valores y por ende se sientan identificados y comprometido con la vision de la empresa.

Tapia y Tipula (2017) afirman que en Perú el desempeño docente del sector público se sitúa en un nivel regular con el 72%, caben mencionar, que las instituciones del sector estatal son las que mayormente carecen de estrategias para mejorar el desempeño del personal interno, esta situación ha conllevado a que muchas organizaciones bajen significativamente su calidad de estudios, lo cual se ve reflejado en el aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, afirman que el personal docente no demuestra un desempeño eficiente, puesto que la mayoría considera que el sueldo que perciben no está acorde a su labor que realizan, es por ello que el salario es uno de los factores que generan un deficiente rendimiento laboral y a todo ello también se le suma la falta de constantes capacitaciones.

Reyes (2016) argumenta que el desempeño laboral es muy fundamental dentro de cualquier institución, sin embargo, el 61% de las instituciones de Arequipa no desarrollan acciones para fortalecer dicha situación. Muchas veces las organizaciones piensan que el desempeño laboral se fortalece haciendo uso de incentivos, salario, sin embargo, es importante recalcar que si son elementos que ayudan a obtener mejoras, pero tambien existen otras herramientas que contribuyen signiifcativamente en el desempeño laboral, tal es el caso de las acciones de motivación, comunicación y sobre todo el trabajo en equipo; en realidad existen un sin numero de estrategias, pero es necesario tener una evaluacion previa para conocer la situacion actual de la organización y en base a ello establecer las mejores estrategias.

### **A nivel local**

La Institución Educativa Almirante Miguel Grau ubicado en Km 3 Carretera Chota - Chiclayo S/N Fundo Tuctuhuasi; se dedica al rubro de educación de nivel secundario. Por su mismo rubro de trabajo, la institución tiene como objetivo brindar un servicio de calidad, por ello las acciones que desarrolla están direccionadas a alcanzar dicho propósito.

Sin embargo, en dicha institución se realizó un diagnóstico logrando concluir que existe una escasa cultura laboral, puesto que la gran mayoría de docentes no tienen en claro el propósito de la institución, teniendo desconocimiento de los valores, misión, visión y sobre todo que no se toman las acciones correspondientes para dar a conocer dichos propósitos, así mismo, también se evidenció falta de iniciativa, resistencia al cambio, no se fomenta el trabajo en equipo, no les gusta asumir riesgos e incluso sus propias responsabilidades y algunos colaboradores también manifestaron la falta de incentivos. Por otro lado, también se logró percibir, incumplimiento de objetivos por la falta de cooperación entre compañeros de trabajo, algunos docentes manifestaron que carecen de motivación y falta de oportunidades para el crecimiento personal y profesional lo que conlleva a generar un bajo nivel de desempeño laboral.

Frente a la situación diagnosticada, es importante que la institución tome las medidas necesarias, ya que dichas debilidades no solamente van a generar bajo rendimiento laboral, sino que también se va a generar insatisfacción en los alumnos, ya que no reciben la educación que esperan recibir y esto afecta al cumplimiento de objetivos institucionales y por ende a su crecimiento dentro de su sector.

Por todo lo mencionado anteriormente, la presente investigación tiene como principal objetivo determinar si la cultura laboral se relaciona con el desempeño laboral y por supuesto dichos resultados permitirán desarrollar las mejores acciones en función a la problemática de la institución.

## **1.2. Antecedentes de estudio.**

### **A nivel internacional**

Díaz (2019) en México” cuyo objetivo fue determinar si la cultura laboral es una variable que se relaciona con el desempeño laboral. Para su consecución siguió los lineamientos de un estudio descriptivo correlacional, la muestra fue de 43 personas y como instrumento el cuestionario. Entre las principales conclusiones, el

autor destacó que las variables sí tienen una correlación positiva de Pearson siendo 0.814, además, el nivel de desempeño laboral fue situado en el nivel medio con un valor estadístico de 57%. Por otro lado, el autor agregó que mejorar la cultura laboral es una de las mejores acciones que debe realizar una institución, ya que ello permite que el colaborador se sienta comprometido con la misión y valores de la misma.

Jurado (2017) desarrolló su tesis denominada “El clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JEAL 2017” su propósito fue conocer el grado de relación entre las variables estudiadas y para ello se desarrolló un estudio de tipo descriptivo correlacional, la muestra para ser encuestada estuvo conformada por 33 colaboradores y para la recopilación de datos tomó al cuestionario. La conclusión principal del autor demostró que el clima es una variable que, si se relaciona directamente con el desempeño laboral, donde el resultado del coeficiente fue de 0.789, por otro lado, manifestó que el principal problema que afecta al desempeño es la falta de trabajo en equipo, dado que el 63% del total de la muestra indicó, que este no es fomentado por sus compañeros de trabajo.

Freire (2018) en su investigación “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Gad Municipal de Tisaleo” tuvo como finalidad determinar el grado de influencia del clima organizacional sobre la variable desempeño laboral, la investigación corresponde a un estudio descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 76 colaboradores y el instrumento que utilizó fue el cuestionario. La conclusión del autor evidenció que la influencia es de 0.65, es decir que el clima organizacional influye en un 65% sobre la variable desempeño, además, el nivel de desempeño demostró situarse en un nivel medio con un valor de 56%, siendo un resultado no muy favorable, puesto que el desempeño debe ser situado en un nivel alto ya que de ello depende la productividad de la institución, de lo contrario también vendría generando deficiencias en el cumplimiento de objetivos.

Paredes (2017) la finalidad del autor fue determinar el grado de correlación entre variables en una población de 65 colaboradores, para su propósito se basó

en un estudio correlacional y como técnica utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Según la conclusión del autor, la cultura organizacional guarda una correlación positiva con el desempeño, demostrando un coeficiente de 0.821, lo que indica que el desempeño depende de la cultura laboral, por otro lado, el 67% manifestó que la falta de incentivos conlleva a que el personal demuestre desmotivación en sus actividades y el 71% señaló que las relaciones entre autoridades, directores y compañeros no es la adecuada.

Ulloa (2017) desarrolló su tesis “La Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal de Pelileo” con la finalidad de conocer la incidencia entre las variables, considerando a una muestra de estudio de 103 personas, el tipo de investigación fue descriptiva. Los resultados del autor fueron evidentes, ya que se logró demostrar que la cultura organizacional de la institución no se desarrolla de manera correcta, generando incumplimiento de objetivos organizacionales y falta de iniciativa en el personal, es así, que también se evidencio un nivel de desempeño bajo del 49% y la incidencia de las variables fue de 75%, es decir, que las dos variables guardan vínculos relacionados a sus elementos de medición, finalmente el autor, afirmo que las organizaciones que no crean una cultura laboral adecuada, es muy probables que presenten altos índices de deficiente desempeño y productividad.

González, Ochoa y Celaya (2016) México” se establecieron como objetivo determinar la asociación de elementos. Metodológicamente la investigación fue descriptiva – correlacional, la recolección de dato lo realizaron aplicando el cuestionario a 112 trabajadores. Los autores demostraron que las variables poseen una asociación positiva de 0.812, sin embargo, evidenciaron que el personal no se encuentra alineado con la misión y visión de la institución y finalmente el desempeño alcanzó un nivel medio del 54%. Como conclusión añadieron que el fortalecimiento de la cultura laboral ayudará a que el personal se identifique con el visón de la empresa y por ende su desempeño también se verá fortalecido.

## **A nivel nacional**

Peña (2018) en Bolivia” el objetivo fue diagnosticar la cultura organizacional e identificar en qué nivel se sitúa el desempeño laboral, la metodología fue descriptiva no experimental, como muestra tomo a 77 colaboradores. Como conclusión el autor manifestó que la cultura organizacional en la institución se desarrolla de manera correcta, dado que el 90% de los encuestados indicaron que siguen las políticas y normativas de la institución, por otro lado, el nivel de desempeño es alto con el 65%, es decir, que el personal se encuentra satisfecho y por ende demuestra un excelente rendimiento.

Figuroa Orihuela (2018) en su tesis “La cultura organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa – Agencia Principal Chimbote” cuyo propósito fue diagnosticar la cultura organizacional y determinar su relación con la variable desempeño laboral, de acuerdo a ello, se basó en un estudio descriptivo correlacional y como muestra tomó a 100 colaboradores a quienes les aplicó un cuestionario. El autor llegó a concluir que la cultura organizacional fue percibida como buena con el 50%, así mismo, la dimensión valores presentó un nivel bajo, dado que el 66% de los colaboradores no lo fomentan, la correlación entre las variables fue positiva con un coeficiente de 0. 862. Según el autor, desarrollar la cultura organizacional en forma correcta ayuda a mejorar el rendimiento laboral del trabajador.

Mendoza (2017) desarrollo su tesis titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral en el área de ventas de la empresa Sekur Perú S.A.” en donde se planteó como principal objetivo determinar la correlación de las variables estudiadas, así mismo, conocer el nivel de desempeño laboral. Para cumplir con lo establecido, el autor siguió el desarrollo de una investigación descriptiva no experimental, donde tomo como muestra a 70 colaboradores para aplicarle el instrumento de recolección de datos. El autor llegó a concluir que las variables tienden a relacionarse de manera positiva, logrando alcanzar un coeficiente de 0.665, además, el nivel de desempeño alcanzo un porcentaje del 61% siendo un nivel medio, por otro lado, señalo que los incentivos y los programas de capacitación ayudan a incrementar el rendimiento de cada colaborador.

Vacas (2019) en su investigación titulada “Relación del clima organizacional y desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa SAN VIATOR” tuvo como objetivo determinar si los factores de clima organizacional guardan relación directa con el desempeño de los colaboradores, el tipo de estudio corresponde a la metodología descriptiva, la muestra representativa fue de 48 docentes. Los resultados le permitieron al autor concluir que, los factores de la variable independiente guardan relación con el desempeño logrando un coeficiente de Spearman de 0.789, además, el nivel de desempeño laboral fue de 70.8%, siendo un nivel alto, finalmente el autor recalcó que las relaciones interpersonales, la buena comunicación y la motivación son elementos que influyen en el incremento del desempeño de los colaboradores.

Apaza (2017) en su tesis “Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del colegio Unión. Lurigancho, Lima, 2016” su finalidad fue demostrar si las variables poseen una correlación positiva. El estudio corresponde al tipo de investigación descriptiva y por medir el grado de correlación al diseño no experimental correlacional, la muestra de estudio fue de 34 colaboradores y la información fue obtenida a través de un cuestionario. La conclusión del autor evidencio que la cultura organizacional se relaciona con un coeficiente de 0.566 frente al desempeño laboral, además, el 64% señalo que el apoyo entre compañeros de trabajo no es mutuo, el 42% indico que no recibe capacitaciones permanente y finalmente agrego que el desempeño laboral se sitúa en un nivel medio 57%.

Saavedra (2017) desarrollo su tesis “Desempeño laboral y satisfacción de los docentes del Centro Educativo Particular Mi Pequeño Mundo de Tarapoto” la finalidad de la investigación fue conocer el nivel de desempeño de los docentes de la institución estudiada. El tipo de estudio corresponde a nivel descriptivo – correlacional, la muestra de investigación estuvo constituida por un total de 22 docentes, los cuales respondieron un conjunto de preguntas establecidas en un cuestionario. Según los resultados, el desempeño de los docentes alcanzo un nivel medio con un porcentaje del 53%, finalmente concluye que el desarrollo de capacitaciones, motivación y estrategias de comunicación ayudan a mejorar el

desempeño del personal y una vez aplicadas dichas estrategias se debe establecer metas para el cumplimiento de objetivos.

### **A nivel local**

Díaz y Ortiz (2019) desarrollo su tesis denomina “Influencia de la cultura laboral en el desempeño laboral en la Unidad De Gestión Educativa Local” el objetivo fue conocer si la cultura organizacional influye en el desempeño laboral, para ello desarrollo la metodología descriptiva, la muestra estuvo conformada por 65 trabajadores y como instrumento consideró al cuestionario. El autor llego a la conclusión principal que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral en un 71.6%, el desempeño laboral alcanzó un nivel medio de 57%, así mismo, manifestó que la cultura organizacional de la institución es regular, ya que el 66% cumplen los valores y el 63% manifestaron seguir los lineamientos establecidos por la institución, por lo tanto afirma que al fomentar acciones que permitan cumplir con las políticas de la institución ayuda a que la cultura se fortalezca.

Marín (2018) en su tesis “Cultura laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la IEPM Colegio Militar Elías Aguirre” cuyo objetivo fue conocer la relación entre cultura y desempeño laboral, así mismo, el estudio fue desarrollado bajo los lineamientos descriptivos correlacional, la muestra fue de 60 colaboradores y como instrumento consideró el cuestionario. Llego a la conclusión que las variables se relacionan de manera positiva con un coeficiente de 0,806, así mismo, el nivel de desempeño se encuentra en un nivel medio con el 53%. Por otro lado, la cultura laboral buena, puesto que el personal si reconocen la misión, visión, valores y las diferentes políticas de la institución, sin embargo, la dimensión clima obtuvo deficiencias, puesto que el 67% manifestaron no estar de acuerdo con ciertos indicadores.

Zamora (2018) en su tesis “Cultura laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa San Gabriel” tuvo como objetivo determinar la relación entre las dos variables, el tipo de estudio fue descriptivo de diseño no experimental y por su propósito fue correlacional, la muestra fue de 35 docentes y utilizó el cuestionario. Como conclusión el autor

señalo, que la relación entre variables fue positiva con un resultado del 0.788, así mismo la cultura laboral alcanzó situarse en un nivel alto con el 50%, además, el desempeño laboral alcanzo un nivel alto del 93%. Por otro lado, argumento que el personal recibe capacitaciones constantes, así mismo, los incentivos son los adecuados, ya que el 80% indico estar de acuerdo, sin embargo, agrego que el 73% no fomenta el trabajo en equipo, siendo este un factor desfavorable tanto para la empresa y también para los mismos trabajadores.

Santoyo (2019) en su trabajo de investigación “Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Juan Abad en el distrito de Motupe” tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y desempeño laboral en la institución ya mencionada, además, fue descriptiva no experimental, la muestra fue de 30 colaboradores. Según los resultados del autor, las variables poseen una correlación positiva de 0.455, el nivel de desempeño logro situarse en un nivel medio del 56%, las relaciones entre compañeros son deficiente 62% y las condiciones laborales no les permite desarrollar cómodamente sus actividades 72%. Finalmente señalo que la distribución física de cualquier organización debe ser el adecuado, dado que ello influye en gran medida sobre el desarrollo de las actividades que desarrolla el colaborador.

Seminario (2019) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de un colegio educativo primario estatal del centro de Chiclayo” tuvo como finalidad determinar la relación de las variables mencionadas, el estudio fue correlacional no experimental, la muestra fue de 41 colaboradores y utilizó como instrumento el cuestionario. Entre las conclusiones principales el autor demostró que las variables si poseen una correlación de 0.821, además, el desempeño del personal es valorado como un nivel medio con el 65%, así mismo, mantener un buen clima, coordinación adecuada entre jefes y compañeros de trabajo contribuyen con resultados favorables para incrementar el desempeño del personal. Es importante señalar, que el clima laboral es una variable por la cual las organizaciones deben tomar interés para las acciones de su mejora.

Arizaga (2019) en su investigación “Relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. Nuestra Señora de Fátima” el estudio tuvo como fin determinar la asociación de variables y determinar el nivel de desempeño en la institución mencionada. La metodología fue descriptiva correlacional y con diseño no experimental, la muestra fue de 76 colaboradores y el instrumento que utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario. Los resultados del autor evidenciaron que la asociación de las variables es positiva, además el nivel de desempeño presentó un nivel bajo de 48%. Como conclusión indicó que la práctica de los valores organizacionales ayudan a fortalecer la cultura organizacional y por ende mejora el rendimiento del personal de trabajo.

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

#### **1.3.1. Definición cultura laboral**

Ortega (2016) menciona que la cultura organizacional se puede definir en el marco de valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofías típicos en una organización.

Luna y Andrade (2019), afirman que dentro de las instituciones u organizaciones, las áreas que las componen son las mismas que se caracterizan por reflejar la cultura de la organización en general. Además, las diferencias o culturales que pueden darse en cada área de la organización, tienen un cierto grado de impedimento en la coordinación y composición de las áreas para el cumplimiento de las actividades correspondientes. E incluso se pueden desencadenar graves problemas si las diferencias son percibidas como inalcanzables por los miembros de la organización, lo que puede afectar directamente el buen desempeño organizacional.

Asimismo, se hace referencia a que los diferentes valores obtenidos, tales como expectativas, costumbres, supuestos subyacentes, creencias, entre otros, presentes dentro de la organización, son valorados y puestos en práctica por los mismos colaboradores o miembros que la conforman. Asimismo, estos valores son esenciales, ya que pueden transmitir intensidad a cada uno de los colaboradores y

sobre todo un comportamiento favorable al momento de realizar sus principales funciones o actividades (Castillo, 2019).

Por otro lado, Lucas (2017) afirma que así como los trabajadores o colaboradores de una marca tienen costumbres, la organización también tiene culturas que son consideradas como elementos corporativos y son relevantes para su identificación en el mercado. Por lo tanto, para que una persona distinga a una organización de las demás, es importante que ésta tenga una cultura definida que le permita ser única frente a las demás.

Asimismo, afirma que la cultura no se puede palpar, ya que sólo se puede medir juzgando todas las acciones que se generan u ocurren dentro de la organización. En este sentido, el comportamiento de los trabajadores, así como las actividades permiten identificar la cultura que tiene la organización y sobre todo que los usuarios o clientes podrán identificarla fácilmente en comparación con aquellas marcas que no tienen una cultura fortalecida (Lucas, 2017).

Por otro lado, se argumenta que la cultura laboral aborda un conjunto de principios que se caracterizan por guiar las relaciones en los trabajadores o individuos que conforman la organización. A medida que la organización fortalece sus procesos de calidad, se desarrollan estilos de liderazgo que permiten establecer diferentes características que permiten generar competitividad en la organización. Pero es importante que los miembros adopten y pongan en práctica las diferentes características que hacen única a la organización, ya que esto es percibido por las personas del entorno y sobre todo permiten diferenciarse fácilmente de otras empresas que desarrollan sus actividades de manera común (Sánchez y Hernández, 2019).

**Dimensiones de la cultura laboral:** de acuerdo al autor Ortega (2016), en su conceptualización establece que la cultura laboral está compuesta por los siguientes elementos:

**Los valores:** Entendidos como el conjunto de principios o cualidades consideradas por los integrantes de una organización como el servicio al cliente, la innovación, el trabajo en equipo y todo aquello que está relacionado al cumplimiento

de los objetivos de la organización. Es importante que toda organización entienda los valores que va a cumplir en el desarrollo de sus actividades, ya que de ello depende la percepción del público en general, si los valores no se cumplen, es muy probable que tenga debilidades en los servicios o productos ofertados.

**Creencias:** Definidas como las hipótesis o consideraciones que se tienen del modelo del negocio en la organización las cuales pueden ser verdaderas o falsas. Dentro de esta dimensión también se hace referencia a los diferentes instrumentos o materiales que la empresa u organización proporciona al empleado para el correcto desarrollo de sus actividades.

**Clima:** entendido como la atmósfera o los sentimientos dentro del ambiente organizacional que se hace visible en la parte física del lugar, como trabajan los empleados entre otras. Es muy importante que la organización desarrolle las acciones correctas para mantener un excelente clima, esto se verá reflejado en el rendimiento del personal, si cuenta con un excelente clima su rendimiento será mejor. Sin embargo, cuando el clima que disfruta el empleado no es el adecuado, las consecuencias se ven en su rendimiento e incluso en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

**Normas:** Conocidas como los estándares o reglas que envuelven la organización incluyendo la manera cómo deben comportarse los trabajadores. Por otro lado, también hace referencia a los lineamientos o pautas que los colaboradores debe seguir en orden correlativo para el desarrollo de sus actividades o cumplimiento de los objetivos organizacionales. Todo miembro de la organización debe cumplir con las normas o lineamientos establecidos, no solo en el cumplimiento de sus actividades, sino en cualquier acción de la empresa.

**Símbolos:** Definido como el conjunto de íconos, rituales y tradiciones esenciales para la empresa como, por ejemplo, las ceremonias realizadas anualmente. Además, también se integran los diferentes incentivos que se debe proporcionar al empleado, así como también la celebración de fechas especiales con el fin de que el empleado se sienta identificado con el nombre o marca de la institución.

Por lo tanto, según las teorías revisadas las dimensiones que permiten medir a la cultura laboral son seis: filosofía, valores, creencias, clima, normas y símbolos. En tal sentido, la investigación utilizará dichas dimensiones para operacionalizar la variable cultura laboral.

Jurado (2019) también afirma que es importante señalar que a lo largo del tiempo muchas organizaciones han establecido diferentes factores para el desarrollo de sus actividades, entre ellos está la cultura de trabajo. Por lo tanto, es fundamental que toda organización, por pequeña que sea, debe contar con este elemento, ya que es esencial para su identificación en el mercado y sobre todo para que los empleados tengan el interés de demostrar un comportamiento competitivo frente a otras marcas u organizaciones que operan en el mercado.

### **1.3.2. Definición de desempeño laboral**

El desempeño laboral es un proceso en el cual los empleados o trabajadores tienden a desarrollar sus conocimientos, habilidades y capacidades de manera efectiva para cumplir con los objetivos establecidos por la organización. Para este fin, se deben realizar buenas evaluaciones, dependiendo del rendimiento de cada trabajador. En el pasado, las organizaciones solo estaban preocupadas por el servicio y/o producto que van a ofrecer con el propósito de satisfacer al cliente externo, ya que con el pasar del tiempo las necesidades son más difícil de satisfacer, es por ello que requieren de mayor información para potenciar el conocimiento del empleado y de esa manera mejorar su rendimiento laboral (Robbins y Judge, 2015, p.555).

**Dimensiones de desempeño laboral:** según el autor Robbins y Judge (2015) señalan que los principales elementos que componen el desempeño laboral son los que se describen a continuación.

**Conocimiento del puesto de trabajo:** Esta dimensión hace referencia a los conocimientos que el trabajador posee respecto a la organización como: los objetivos establecidos, las normas o los lineamientos que debe seguir para la consecución correcta de los objetivos empresariales. Por otro lado, es importante que el empleado conozca perfectamente los procedimientos y técnicas o métodos

a utilizar para el cumplimiento de sus tareas habituales, pero debe tener en cuenta que dichos procedimientos estén direccionados o enfocados al cumplimiento de un objetivo (Robbins y Judge, 2015, p. 556).

**Iniciativa:** Son las cualidades que posee un trabajador para desarrollar sus funciones sin esperar ordenes o por sus superiores, es importante que las empresas destaquen esta cualidad en los trabajadores dado, que no solamente permite que desarrollen sus tareas por sí solos, sino que les permite tomar decisiones frente a cualquier adversidad y sobre todo buscan nuevas estrategias y métodos que faciliten el cumplimiento de los objetivos empresariales (Robbins y Judge, 2015, p. 556).

**Aplicación:** Saldaña (2018) señala que son las propuestas o lineamientos que la empresa proporciona al trabajador y este tiene la capacidad de desarrollarlo o cumplirlo correctamente sin afectar el desarrollo de sus funciones e incluso esto permite que la persona este alineado a sus objetivos, puesto que presta la atención suficiente y acepta correctamente las diferentes circunstancias que se le presentan.

**Calidad de trabajo:** Saldaña (2018) Es la excelencia de resultados que proporciona el empleado a través del cumplimiento de sus tareas, es decir, el empleado tiene la responsabilidad de velar por el correcto desarrollo de sus objetivos y el cumplimiento de los mismos, lo cual le permitirá definir la calidad de su trabajo que desarrolla, de lo contrario si no cumple con ello, los resultados respecto a sus objetivos no serán los esperados.

**Volumen de trabajo:** Es la capacidad que tiene el trabajador para desarrollar las actividades asignadas. En otras palabras, la empresa proporciona ciertas funciones o tareas al trabajador y este debe cumplir correctamente sin tener dificultades en su procedimiento (Robbins y Judge, 2015, p.558).

#### **1.3.2.1. Técnicas para la evaluación de desempeño.**

Según Matos (2016), la evaluación de desempeño laboral se desarrolla con diferentes técnicas, sin embargo, el autor proporciona las más importantes, las cuales a continuación se detalla cada una de ellas:

**Evaluación de 360 grados:** esta evaluación permite la recopilación de información sobre el desempeño de los trabajadores para fines de desarrollo, pero no para el crecimiento salarial, al compilar un proceso computarizado compilado en informes personalizados que llegan a los trabajadores evaluados y desarrolló un plan de mejora personal con el supervisor, pero algunos estudios han concluido que la retroalimentación de múltiples fuentes puede conducir a mejoras relativamente estables al garantizar el desarrollo de los trabajadores, teniendo en cuenta las decisiones salariales o de ascenso.

**Distribución forzada:** Asignación obligatoria: el porcentaje de asignaciones previas que los gerentes otorgan a las personas que trabajan en su empresa en función de las características de desempeño, lo que les brinda una visión global del desempeño de sus empleados y determina el porcentaje de desempeño que es insuficiente para desarrollar un plan de mejora rápida. Pero la investigación ha demostrado que causa una pérdida moral, la desigualdad dentro del área de trabajo se llama "vulgar" y en España se llama "clasificación y eliminación".

**Comparación de actividades:** permite realizar una evaluación general a todos los colaboradores y los resultados finales se suelen hacer comparaciones para determinar de todas las áreas cual es la más eficiente o cual es la que cuenta con personal más comprometido con sus funciones.

**Evaluación por los pares:** Son muy utilizadas y al mismo tiempo muy efectivas por los buenos resultados que proporcionan a la organización, así mismo señala que las percepciones mejoradas de la comunicación abierta, la cohesión, la apatía social, la motivación y la satisfacción tienen un impacto positivo directo (p.228)

**Evaluación a través de subordinados:** esto se denomina retroalimentación ascendente, que permite a los gerentes superiores comprender los métodos de gestión administrativa del subordinado para identificar posibles problemas para los trabajadores y tomar medidas en función de la situación.

### **1.3.2.2. Beneficios de la evaluación de desempeño.**

Después de evaluar el desempeño laboral, pueden beneficiarse tres aspectos: empresas, gerentes y trabajadores (Hordos, 2018).

El gerente se beneficia de esto porque evalúa la solicitud para obtener los datos o la información relevante para tomar esta decisión, es decir, de los resultados concluirá que usará debilidades que no conducirán a un mejor desempeño laboral. Desarrollar una estrategia. En respuesta a la deficiencia anterior la empresa logra beneficiarse de ello, porque al mejorar el desempeño de los empleados internos, logrará mejores resultados, logrando así los objetivos establecidos y, en última instancia, beneficiando a los trabajadores, porque comprenderán sus niveles de desempeño y los usarán como base para mejorar.

### **Teoría de las expectativas de Vroom**

Esta una teoría fundamental y sobre todo la importancia que tiene dentro del desempeño laboral, dado que explica ampliamente elementos de la motivación que debe tener el personal. Por otro lado, ayuda a reconocer las diversas motivaciones del empleado y las necesidades que este posee.

Según este modelo, la motivación es el proceso de regular las elecciones de comportamiento. Este modelo no funciona en respuesta a necesidades no satisfechas o la aplicación de recompensas y sanciones, pero a la inversa, las personas creen que el reconocimiento y la estimación de la probabilidad de ocurrencia es un pensamiento que tiene un impacto significativo en el comportamiento.

### **Teoría del aprendizaje**

Jones y George (2006) definen cómo evaluar la motivación y el desempeño de los empleados que se pueden aplicar a la organización al vincular los resultados del gerente con el desempeño conductual deseado y lograr los objetivos dentro de la organización. La teoría se centra en el vínculo entre el rendimiento y los resultados motivadores. El aprendizaje puede definirse como el cambio

relativamente permanente en el conocimiento y el comportamiento humano causado por la experiencia y la práctica.

Si las personas aprenden a actuar de una manera para lograr cierto resultado, entonces el aprendizaje juega un papel importante en la organización. Por ejemplo, una persona aprende a desempeñarse mejor que en el pasado o en el presente porque está motivado para obtener los resultados de este comportamiento, como un aumento o una felicitación del jefe, lo que ayudará a los colaboradores a desempeñarse mejor.

De acuerdo a las teorías revisadas las dimensiones que permiten medir el desempeño laboral son cinco: conocimiento del puesto de trabajo, iniciativa, aplicación, calidad de trabajo, volumen de trabajo. En tal sentido, la investigación utilizará dichas dimensiones para operacionalizar la variable desempeño laboral.

#### **1.4. Formulación del Problema.**

¿ Existe relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020?

##### **Problemas específicos**

¿Cuál es la cultura laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020?

¿Cuál es la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020?

### **1.5. Justificación e importancia del estudio.**

La justificación de la investigación se procederá a realizar siguiendo los conceptos de Ñaupá, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), quienes afirman que puede ser teórica, metodológica y social.

Justificación teórica: en la investigación se contrastarán teorías relacionadas a las variables de estudio, las mismas que serán respaldadas por autores que definan la variable y permitan realizar una operacionalización adecuada, en tal sentido, la variable cultura laboral estará sustentada bajo las teorías de Ortega (2016) y la variable desempeño laboral se trabajará con los autores Robbins y Judge (2015).

Justificación metodológica: desde este enfoque, en la investigación será necesario seguir un estudio descriptivo de diseño no experimental, con el fin de cumplir con el propósito de la investigación, además se hará uso de los métodos inductivo y deductivo y para la recolección de datos la encuesta y el cuestionario, los mismos que permitirán obtener la información requerida para el desarrollo del estudio.

Justificación social: en el presente estudio se busca conocer si las variables cultura laboral y desempeño laboral se relacionan de manera positiva y con dichos resultados conocer la situación real de los docentes de la institución en estudio, lo cual también permitirá contribuir con estrategias direccionadas a dar solución a la problemática de la institución.

La importancia radica en la información que se va obtener, ya que permitirá desarrollar un aporte científico para beneficio de la institución y docentes y también servirá como referencia para estudiar posteriores.

### **1.6. Hipótesis.**

H1: Si existe relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020

H0: No existe relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

Diagnosticar la cultura laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020

Identificar el nivel de desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020

Calcular la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020.

## II.MATERIAL Y MÉTODO

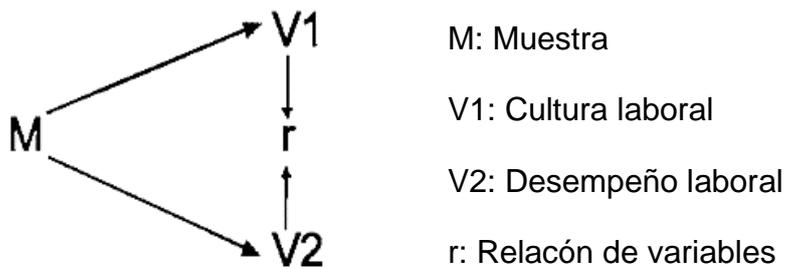
### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

**Tipo de investigación: Descriptiva - correlacional.** Ñaupas et al., (2018) testifican que un estudio corresponde al tipo descriptivo, porque permite observar y describir propiedades o comportamientos de personas, objetos o del fenómeno que se desea estudiar. Además, es correlacional ya que busca determinar el grado de correlación entre dos o más variables.

Podemos decir que la investigación corresponde al tipo descriptivo, ya que se describirán las propiedades de la cultura laboral y del desempeño laboral de la institución "Almirante Miguel Grau". Por otro lado, es correlacional ya que se tiene como finalidad determinar la correlación entre la cultura laboral y el desempeño laboral, lo cual permitirá conocer si las variables tienen un comportamiento dependiente o independiente.

**Diseño de investigación: No experimental – transaccional.** Según Hernández et al., (2018) en el diseño no experimental es imposible manipular las variables, además, tiene como fin observar los elementos de las variables y posteriormente analizarlas manteniendo siempre su contexto natural. Es transaccional, ya que permite medir la variable en un solo momento.

El desarrollo del presente estudio, se basará en el diseño no experimental, ya que no será necesario realizar la manipulación de las variables, es decir, se observará la información obtenida de la cultura laboral y desempeño laboral y posterior a ello se analizará manteniendo la información actual sin tener alteración alguna. Se considerará el corte transaccional, ya que las dos variables serán medidas en un solo momento. El diseño a utilizar es el siguiente:



## 2.2. Población y muestra.

Los autores Hernández et al., (2018) manifiestan que “la población es el conjunto de personas que se encuentran en un espacio determinado, además, poseen características comunes” (p.174). En tal sentido, la población de la presente investigación comprenderá a 32 docentes de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”.

En la presente investigación no es necesario extraer una muestra, dado que la población es pequeña, por lo que es conveniente trabajar con el total de la misma ya que se cuenta con todas las facilidades de acceso a la institución y por otro lado también es conveniente recolectar la información de toda la población, ya que permitirá contar con información más relevante para la contratación de resultados.

## 2.3. Variables, Operacionalización.

**Cultura laboral:** Ortega (2016) menciona que la cultura organizacional se puede definir en el marco de valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofías típicos en una organización.

**Desempeño laboral:** proceso en el cual los empleados o trabajadores tienden a desarrollar sus conocimientos, habilidades y capacidades de manera efectiva para cumplir con los objetivos establecidos por la organización. Para este fin, se deben realizar buenas evaluaciones, dependiendo del rendimiento de cada trabajador (Robbins y Judge, 2015, p.555).

**Tabla 1**  
Operacionalización de variable independiente

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas o instrumentos	Escala
Cultura laboral	Ortega (2016) menciona que la cultura organizacional se puede definir en el marco de valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofías típicos en una organización.	La variable se medirá a través de seis dimensiones (valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía).	Valores	Trabajo en equipo Innovación Práctica valores Herramientas	Encuesta/Cuestionario	Ordinal
			Creencias	Recomendación Salario		
			Clima	Ambiente laboral		
			Normas	Claridad de normas		
			Símbolos	Identificación con el logo y colores Celebración de fechas especiales Incentivos		
			Filosofía	Misión - Visión Desarrollo profesional		

**Tabla 2**  
Operacionalización de desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas o instrumentos	Escala
Desempeño laboral	El desempeño laboral es un proceso en el cual los empleados o trabajadores tienden a desarrollar sus conocimientos, habilidades y capacidades de manera efectiva para cumplir con los objetivos establecidos por la organización. (Robbins y Judge, 2015, p.555).	La variable se medirá a través de cinco dimensiones (Conocimiento del puesto de trabajo, iniciativa, aplicación, calidad de trabajo y volumen de trabajo).	Conocimiento del puesto de trabajo Iniciativa Aplicación Calidad de trabajo Volumen de trabajo	Nivel de trabajo Creatividad Flexibilidad Metodología Productividad	Encuesta/Cuestionario	Ordinal

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

**Técnica:** Como técnica se utilizará la encuesta. Según el autor Méndez (2015) refiere que la encuesta “es aquella que permite recopilar información de una población representativa a través de reactivos estandarizados” (p. 58).

Según la definición del autor, en la presente investigación se utilizará la técnica, la misma que estará dirigida a los docentes de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau” con el objetivo de obtener la información o datos requerido para el desarrollo de la investigación.

**Instrumento:** Se utilizará el cuestionario. Méndez (2015) afirma que el cuestionario es el instrumento de la técnica, el cual permite recopilar información por medio de una serie de reactivos o preguntas.

En la presente investigación, se utilizará el instrumento del cuestionario, el cual estará compuesto por 26 preguntas, 14 para la variable independiente y 12 para la variable dependiente, estas fueron establecidas de acuerdo a la problemática de la institución y también de acuerdo a la operacionalización de las variables en estudio, así mismo, serán respondidas por los docentes de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau” con una escala de respuesta tipo Likert.

**Validez:** Hernández., et al (2018) afirman que la validez permite determinar si un cuestionario tiene la objetividad posible de medir las variables que se pretenden medir. El cuestionario será validado a través del juicio de expertos especialistas en el tema de la investigación.

**Tabla 3***Validez de contenido*

<b>Juez experto</b>	<b>Ítems</b>	<b>Observación</b>	<b>Total</b>	
Experto uno	26	Ninguna	26/26	1
Experto dos	26	Ninguna	26/26	1
Experto tres	26	Ninguna	26/26	1
			3/3 =1	

**Confiabilidad:** Hernández., et al (2018) señalan que la confiabilidad "es el procedimiento en que los instrumentos producen resultados consistentes y coherentes" (p. 200). Por otro lado, es importante recalcar que según los autores George y Mallery (1995) afirman que el instrumento demuestra confiabilidad excelente cuando el resultado se encuentra entre 0.72 a 1.

**Tabla 4***Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.934	26

Según los resultados del alfa de Cronbach, podemos afirmar que el instrumento demuestra consistencia y coherencia, además, el resultado es 0.934, es decir posee alta fiabilidad y por ende está dentro del rango sugerido por los autores George y Mallery.

## **2.5. Procedimientos de análisis de datos.**

El procesamiento de datos se realizará utilizando el programa SPSS versión 25 y Microsoft Excel 2013. El SPSS permitirá utilizar los estadísticos descriptivos, así como también el Alfa de Cronbach y el Microsoft Excel ayudará a que los datos se distribuyan en tablas y figuras para que el lector tenga un mayor entendimiento.

## 2.6. Criterios éticos.

De acuerdo a las teorías de Noreña, Moreno, Rojas y Rebolledo (2012) los criterios éticos dentro de una investigación son los siguientes:

**Validez científica:** Epistemológicamente este criterio permitirá proporcionar proposiciones consistentes tanto para los docentes que participaran en el cuestionario y también la solución al problema estudiado.

**Selección equitativa de los sujetos:** Todos los participantes o sujetos que participarán en la aplicación del cuestionario serán seleccionados de manera equitativa, es decir, no existirá discriminación alguna.

**Consentimiento informado:** Todos los participantes serán informados respecto a los procedimientos, objetivos y tiempo de aplicación del instrumento, además, se debe contar con su total consentimiento para participar voluntariamente en el instrumento.

**Respeto a los sujetos inscritos:** se protegerá su autonomía, es decir, los participantes tienen toda la libertad de decir en qué momento pueden retirarse o dejar de contestar el cuestionario, pero ante ello, la investigadora explicará claramente, los riesgos, beneficios y si existe o no alguna complicación.

## 2.7. Criterios de Rigor Científicos.

Según Noreña et al., (2012) los criterios son los siguientes:

**Valor de la verdad:** Este criterio consiste en demostrar que los resultados obtenidos tienen un acercamiento a la problemática diagnosticada, es decir, que los resultados deben guardar con la problemática diagnosticada en la institución en estudio.

**Aplicabilidad:** El instrumento será aplicado a una población razonable para obtener los resultados adecuados y poder realizar las comparaciones respectivas con otros estudios, así mismo, se realizará una descripción exhaustiva de las características en el contexto donde se realizará la investigación.

**Consistencia:** Este criterio es conocido también como replicabilidad, el mismo que consiste en demostrar estabilidad de los datos obtenidos, es decir, no existirá duplicidad de información o la replicabilidad de otros estudios ya realizados.

**Neutralidad:** Los resultados garantizarán la veracidad de la investigación, es decir, se demostrará todo lo que sea necesario para que los resultados del estudio sean 100% creíbles.

### III.RESULTADOS

#### 3.1. Resultados en tablas y figuras

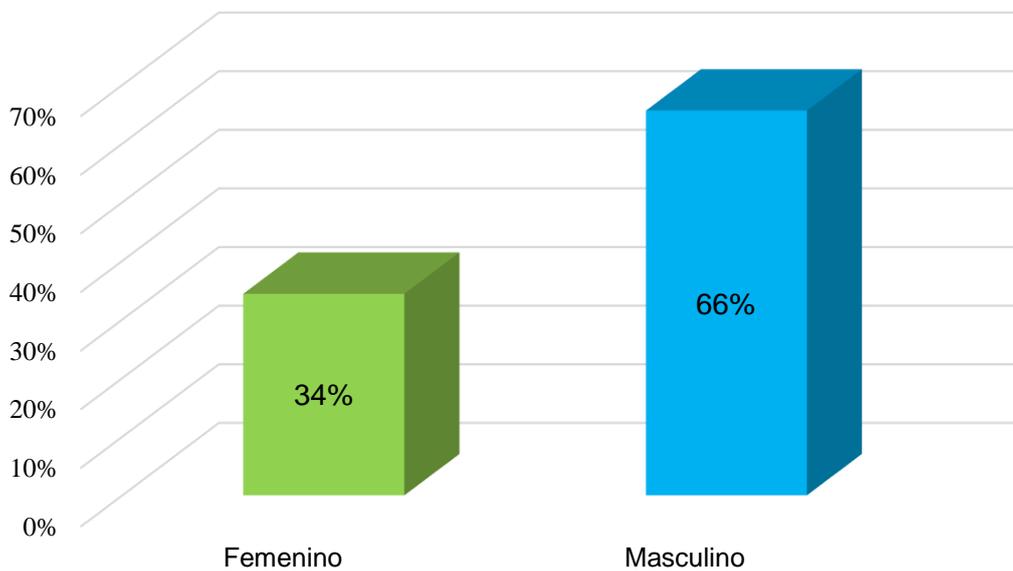
**Tabla 5**

*Distribución según género*

Categorías	n	%
Femenino	11	34%
Masculino	21	66%
Total	32	100%

**Figura 1**

*Distribución según género*



**Nota:** La figura muestra que el 66% de los colaboradores de la institución pertenecen al género masculino y solo el 35% es representado por los trabajadores de género femenino. Por lo tanto, la mayoría de los miembros de la institución son personas de género masculino.

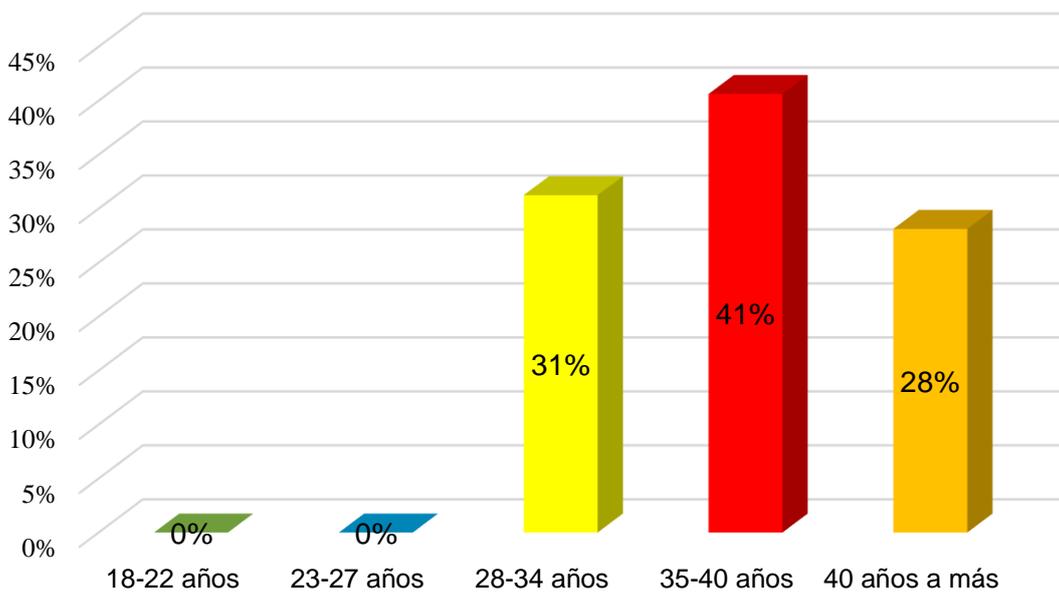
**Tabla 6**

*Distribución según rango de edades*

Categorías	n	%
18-22 años	0	0%
23-27 años	0	0%
28-34 años	10	31%
35-40 años	13	41%
40 años a más	9	28%
Total	32	100%

**Figura 2**

*Distribución según rango de edades*



**Nota:** Los resultados muestran que del 100% de los encuestados, el 41% indicó tener entre 35 a 40 años, el 31% 28 a 34 años y el 28% de 40 años a más. Los resultados evidencian que en su mayoría los colaboradores de la institución en estudio tienen entre 35 y 40 años de edad.

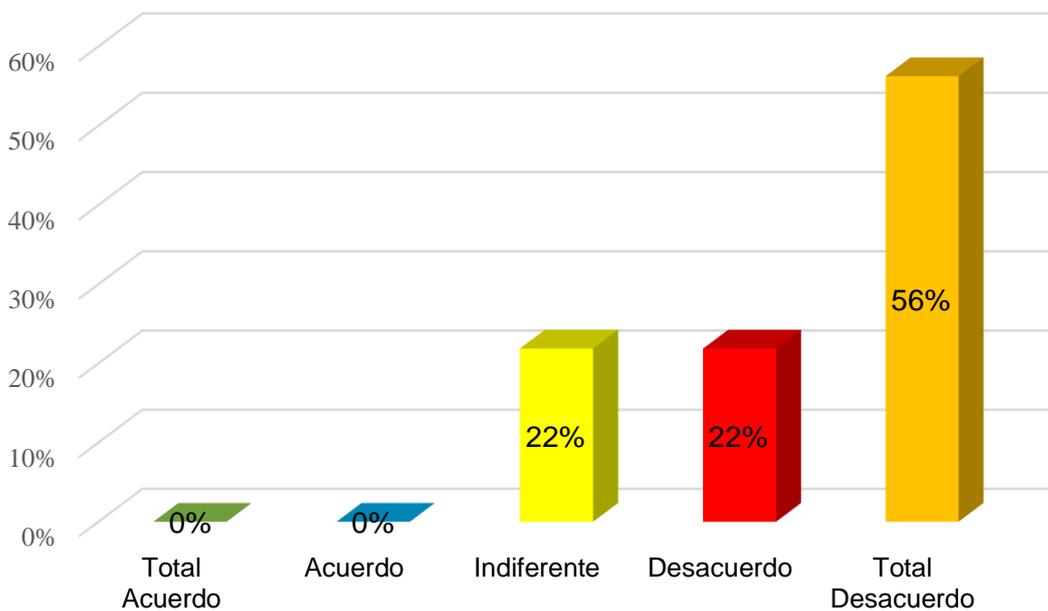
**Tabla 7**

*La I.E. promueve el trabajo en equipo*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	0	0%
Acuerdo	0	0%
Indiferente	7	22%
Desacuerdo	7	22%
Total Desacuerdo	18	56%
Total	32	100%

**Figura 3**

*La I.E. promueve el trabajo en equipo*



**Nota:** Del total de trabajadores evaluados, el 78% indicó estar en desacuerdo y el 22% mostró su indiferencia hacia este criterio. Los resultados nos permiten afirmar que la mayoría de los colaboradores están en desacuerdo, ya que en la institución no se promueve el trabajo en equipo, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para lograr los objetivos en unión con todos los integrantes de la organización.

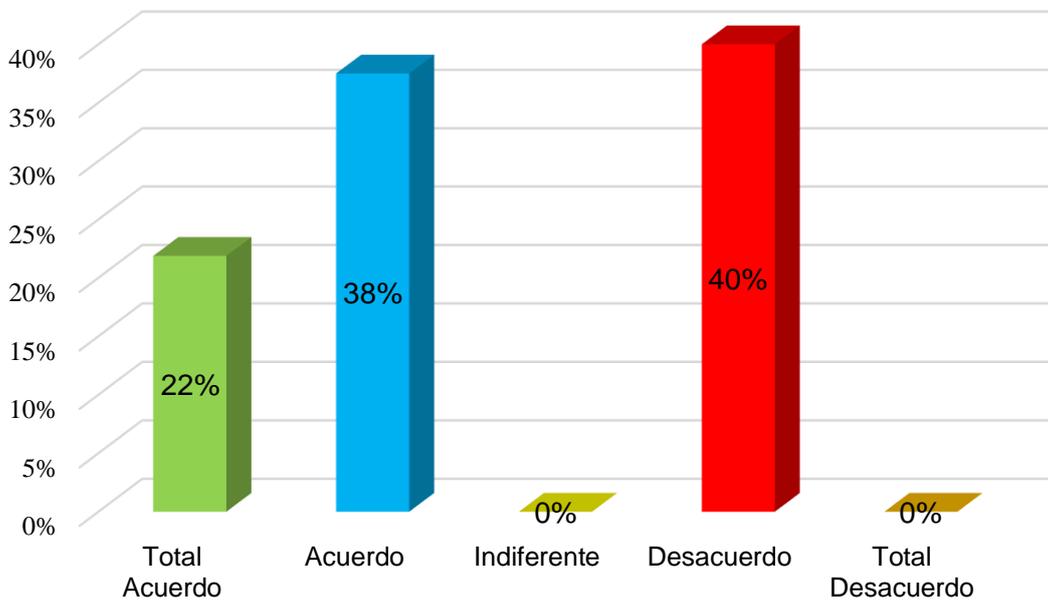
**Tabla 8**

*En la institución se fomenta la innovación*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	7	22%
Acuerdo	12	38%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	13	40%
Total Desacuerdo	0	0%
Total	32	100%

**Figura 4**

*Se fomenta la innovación*



**Nota:** El 60% de los evaluados manifestó estar de acuerdo, ya que se incentiva la innovación en la institución, lo cual es un resultado favorable, ya que ayuda a generar ideas y que los colaboradores sean cada vez más creativos en el desarrollo de sus funciones asignadas, lo que promoverá no solo la calidad de los servicios, sino también la productividad de la institución; sin embargo, el 40% indicó lo contrario.

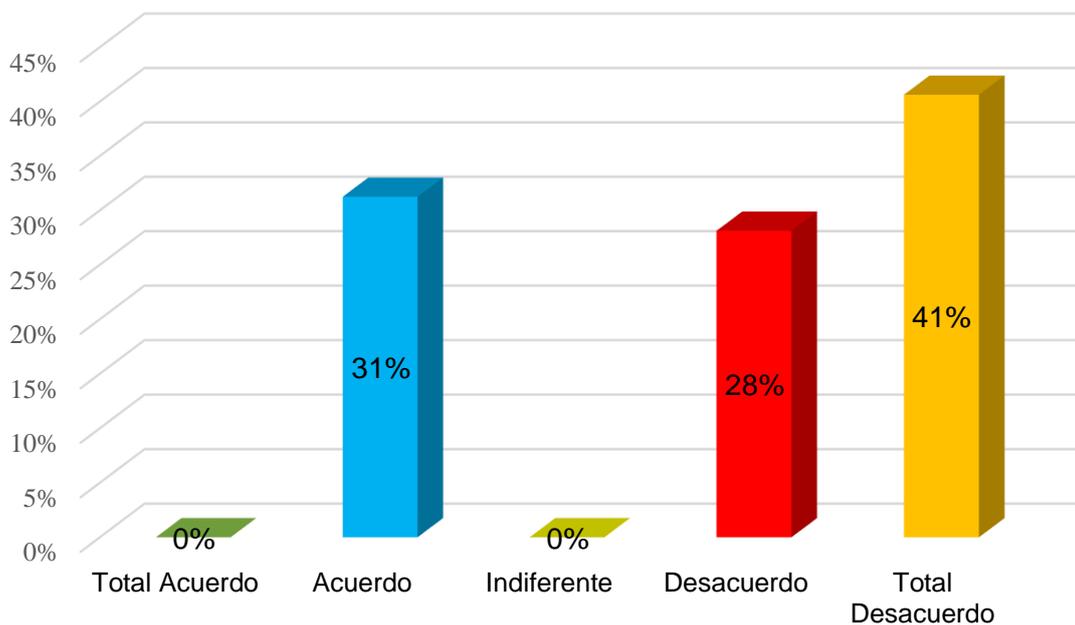
**Tabla 9**

*En la institución se practican generalmente valores*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	0	0%
Acuerdo	10	31%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	9	28%
Total Desacuerdo	13	41%
Total	32	100%

**Figura 5**

*En la institución se practican valores*



**Nota:** El 69% indicó estar en desacuerdo y el 31% de acuerdo. Es evidente que la gran mayoría de los colaboradores indicó que dentro de la institución no se practican los valores, lo que indica que los directivos no los promueven ni los comunican con frecuencia para que los trabajadores conozcan el significado y se involucren con él dentro del desarrollo de sus actividades.

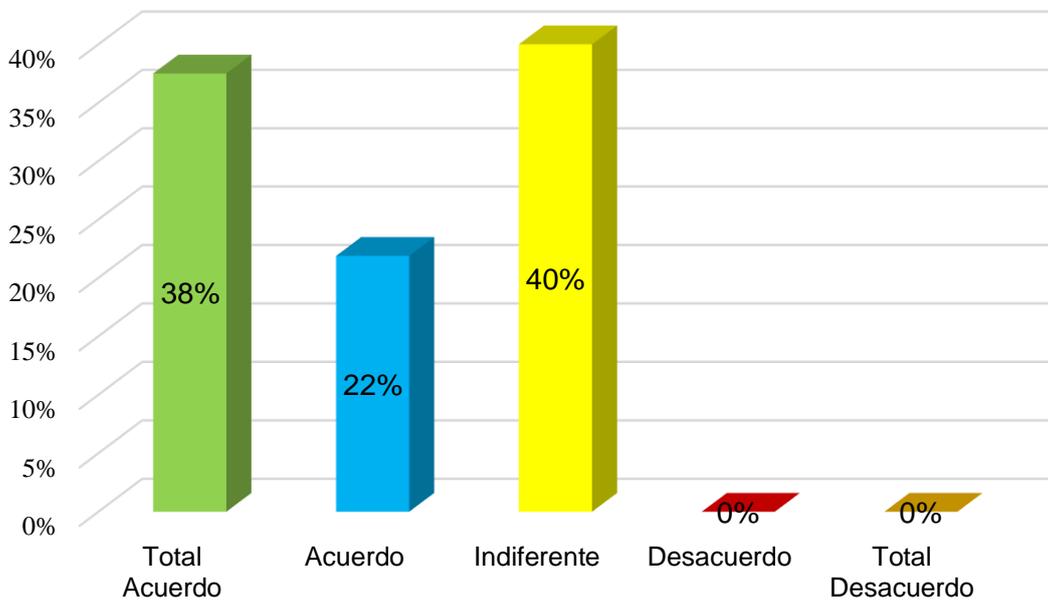
**Tabla 10**

*Cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	12	38%
Acuerdo	7	22%
Indiferente	13	40%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
Total	32	100%

**Figura 6**

*Cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo*



**Nota:** La figura muestra que el 60% de los encuestados está de acuerdo, ya que cuentan con las herramientas necesarias para realizar sus actividades, es decir, este porcentaje no tiene problemas con las herramientas que brinda la institución para cumplir con las tareas asignadas. Sin embargo, el 40% indicó lo contrario, es decir, no está de acuerdo con lo que la organización les brinda para llevar a cabo sus tareas.

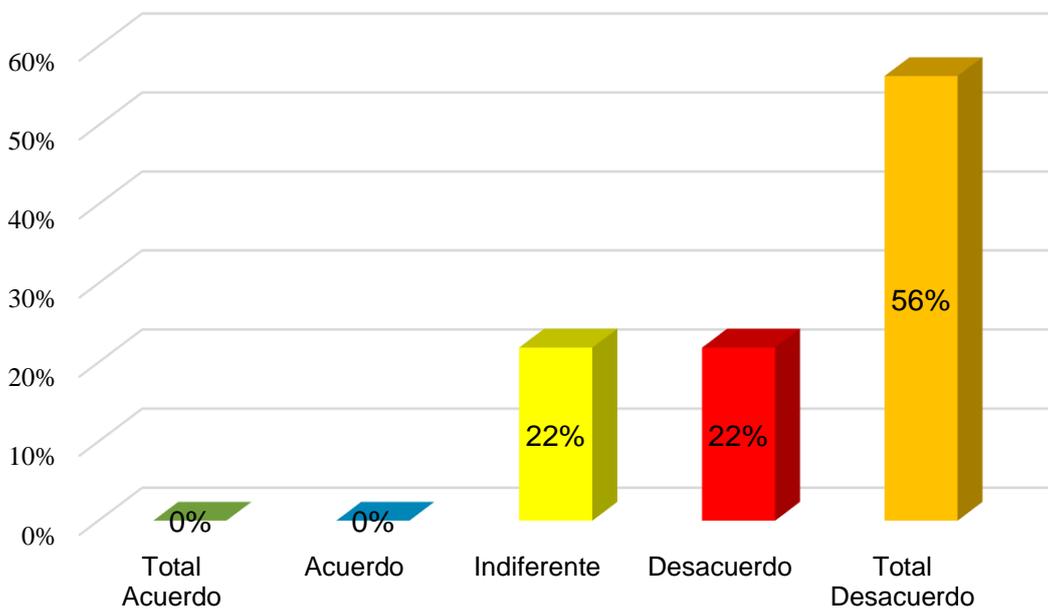
**Tabla 11**

*Para cubrir una plaza es necesario ser recomendado*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	0	0%
Acuerdo	0	0%
Indiferente	7	22%
Desacuerdo	7	22%
Total Desacuerdo	18	56%
Total	32	100%

**Figura 7**

*Para cubrir una plaza es necesario ser recomendado*



**Nota:** En la figura se aprecia que el 78% indicó estar en desacuerdo, puesto que consideran que para cubrir alguna plaza o un puesto de trabajo no necesariamente tienes que ser recomendado y solo el 22% indicó su inferencia frente a este criterio.

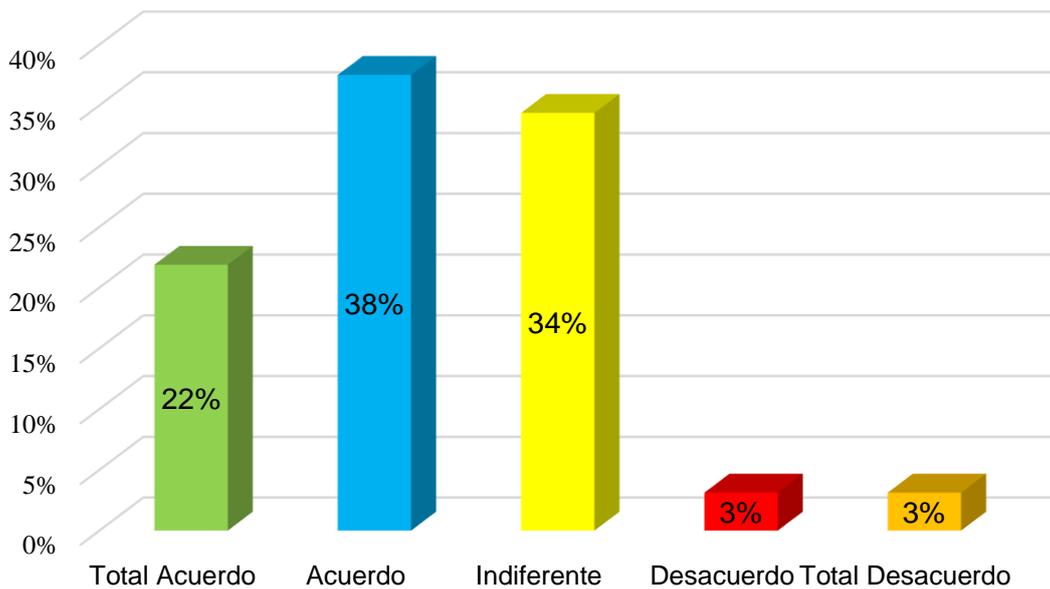
**Tabla 12**

*El salario que recibe por la labor que realiza es el adecuado*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	7	22%
Acuerdo	12	38%
Indiferente	11	34%
Desacuerdo	1	3%
Total Desacuerdo	1	3%
Total	32	100%

**Figura 8**

*El salario que recibe es el adecuado*



**Nota:** Los resultados muestran que el 60% está de acuerdo, el 34% es indiferente y el 6% en desacuerdo. Los resultados muestran que la mayoría de los empleados están satisfechos con el salario que reciben por las tareas que habitualmente realizan, es decir, la mayoría siente que su salario está alineado con el trabajo que realizan dentro de la institución.

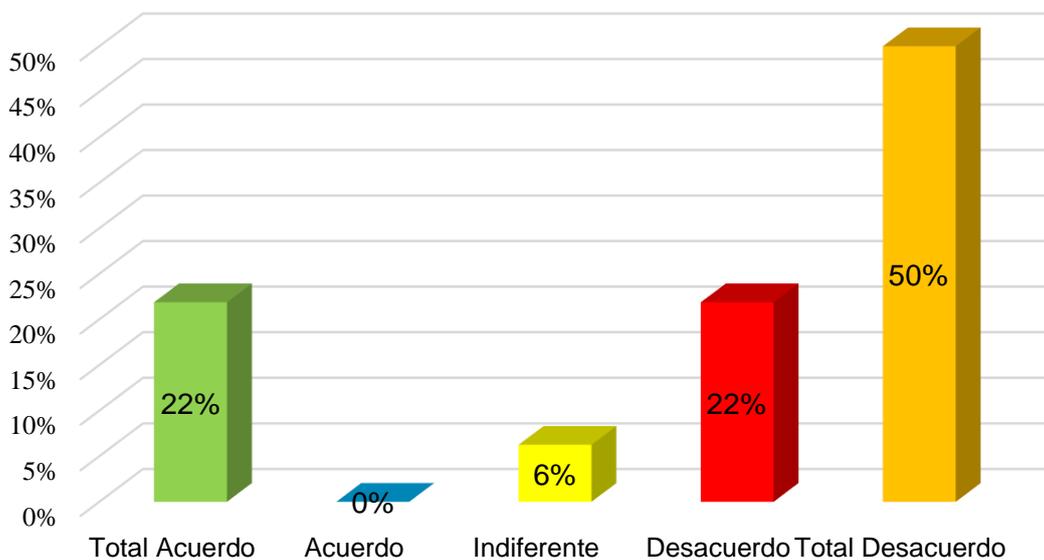
**Tabla 13**

*La Institución le permite aprender y progresar como persona*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	7	22%
Acuerdo	0	0%
Indiferente	2	6%
Desacuerdo	7	22%
Total Desacuerdo	16	50%
Total	32	100%

**Figura 9**

*La Institución le permite aprender y progresar como persona*



**Nota:** El 72% de los colaboradores evaluados manifestaron estar en desacuerdo, dado que la institución no les permite aprender y sobre todo progresar como persona, acción que genera insatisfacción y desmotivación en el trabajador, todo esto principalmente puede deberse a las normas o políticas que son establecidas por la institución; sin embargo, existe un porcentaje del 22% que está en acuerdo y solo el 6% mostró su indiferencia.

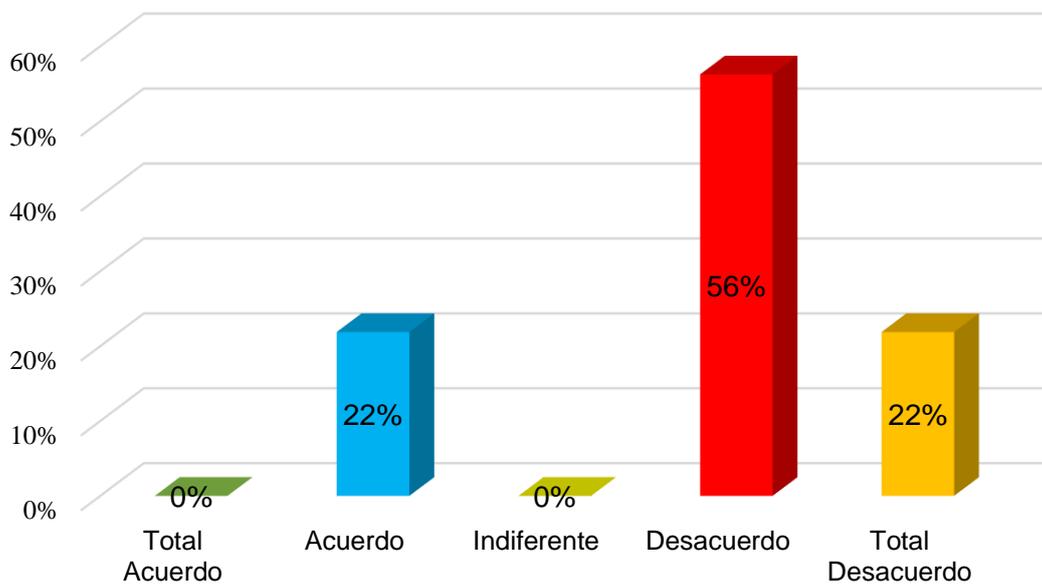
**Tabla 14**

*En su área de trabajo el ambiente laboral es el adecuado*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	0	0%
Acuerdo	7	22%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	18	56%
Total Desacuerdo	7	22%
Total	32	100%

**Figura 10**

*En su área de trabajo el ambiente laboral es el adecuado*



**Nota:** Los resultados muestran que el 78% está en desacuerdo, dado que consideran que dentro del área donde desarrollan sus actividades no se gestiona un ambiente laboral adecuado, lo cual puede influir negativamente en la comodidad y rendimiento del trabajador; sin embargo, el 22% manifestó que si cuentan con un entorno laboral apropiado para el desarrollo de sus tareas.

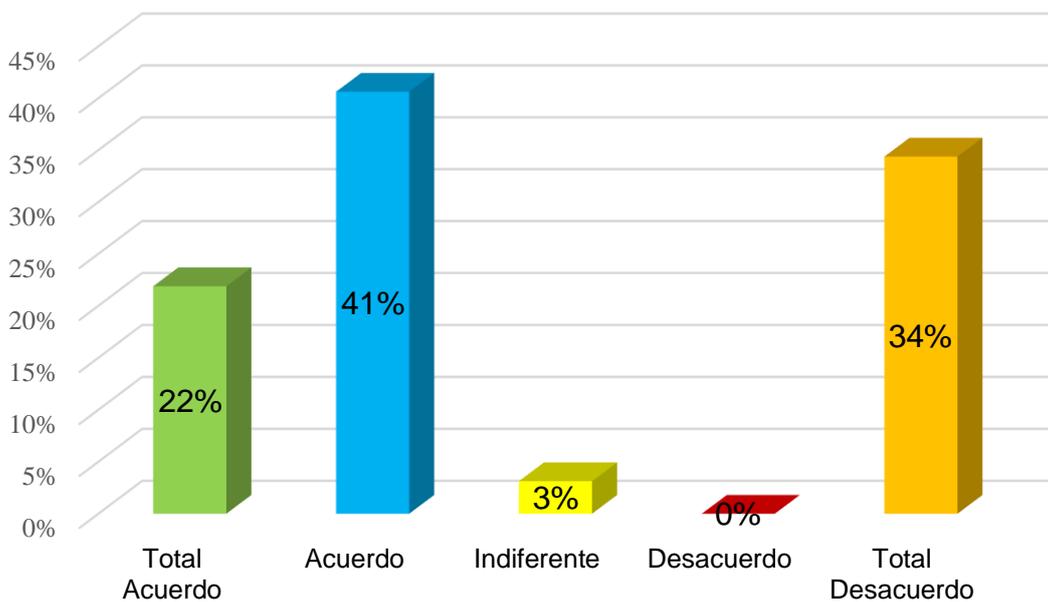
**Tabla 15**

*Hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	7	22%
Acuerdo	13	41%
Indiferente	1	3%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	11	34%
Total	32	100%

**Figura 11**

*Hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores*



**Nota:** Los datos estadísticos evidencian que el 63% está en acuerdo, el 34% en desacuerdo y el 3% indicó su indiferencia. Los resultados indican que la mayoría de los colaboradores evaluados manifiestan que en la institución si existen normas respecto a la presentación personal de los colaboradores.

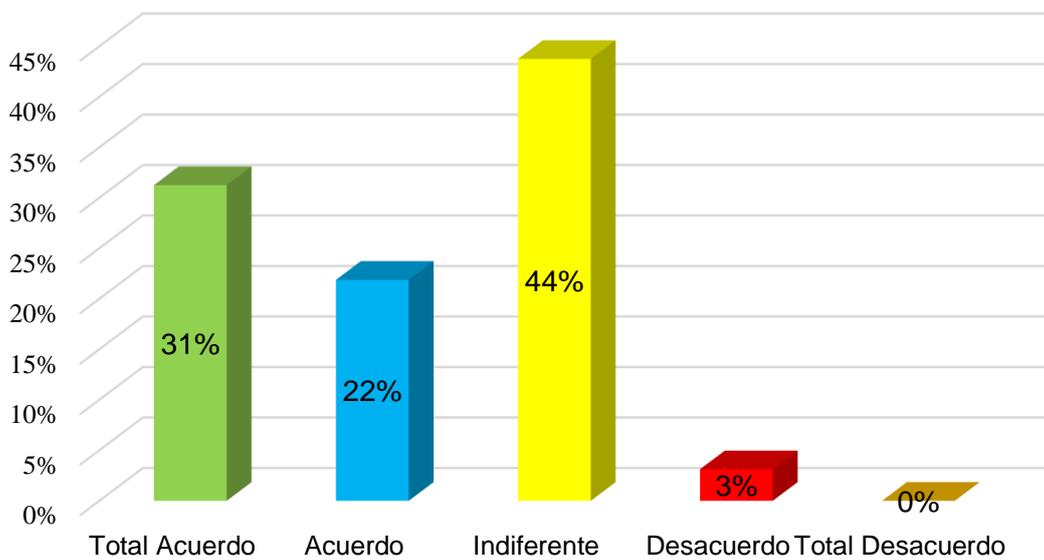
**Tabla 16**

*Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	10	31%
Acuerdo	7	22%
Indiferente	14	44%
Desacuerdo	1	3%
Total Desacuerdo	0	0%
Total	32	100%

**Figura 12**

*Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida*



**Nota:** De todos los colaboradores evaluados, el 53% manifestó estar de acuerdo, dado que dentro de la institución hay claridad en cuanto a los horarios de entrada y salida, es decir, que se respetan las normas establecidas de la organización y esto demuestra que los trabajadores tienen un alto sentido de responsabilidad; sin embargo, el 44% mostró su indiferencia hacia este indicador.

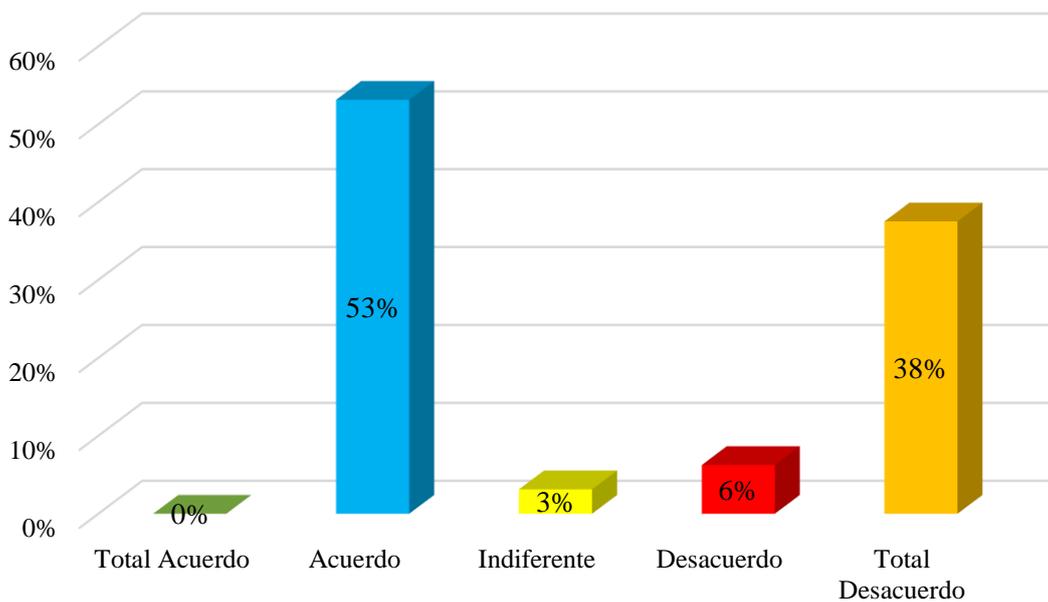
**Tabla 17**

*Se siente identificado con el logo y colores representativos de la institución*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	0	0%
Acuerdo	17	53%
Indiferente	1	3%
Desacuerdo	2	6%
Total Desacuerdo	12	38%
Total	32	100%

**Figura 13**

*Se siente identificado con el logo y colores representativos de la institución*



**Nota:** El 53% indicó estar en acuerdo, puesto que si se siente identificado con los colores y el logo que representan a la institución, esto indica que la mayoría de los trabajadores siente un grado de identificación con la organización; sin embargo, el 44% indicó todo lo opuesto y el 3% indiferente.

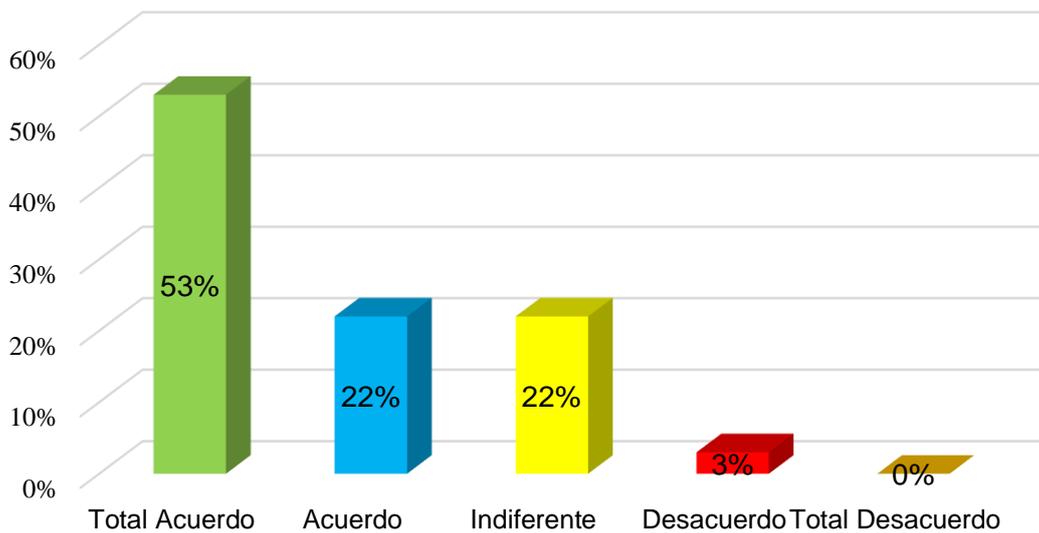
**Tabla 18**

*La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, navidad, entre otros*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	17	53%
Acuerdo	7	22%
Indiferente	7	22%
Desacuerdo	1	3%
Total Desacuerdo	0	0%
Total	32	100%

**Figura 14**

*La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, navidad, entre otros*



**Nota:** De acuerdo a los resultados de la figura, se puede apreciar que el 75% está en acuerdo, dado que la institución si celebrar fechas especiales, como el día del maestro, día del padre, día de la madre, navidad entre otras, siendo una acción muy importante, dado que ayuda a que los trabajadores generen mayor confianza y comunicación para el desarrollo de sus tareas diarias.

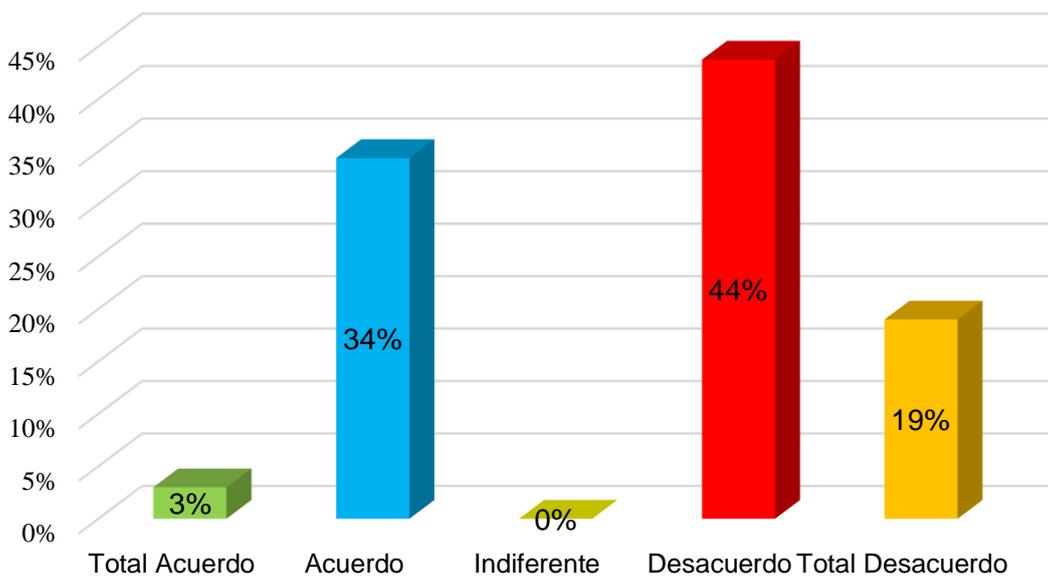
**Tabla 19**

*La institución premia su labor a través de incentivos*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	6	3%
Acuerdo	11	34%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	14	44%
Total Desacuerdo	1	19%
Total	32	100%

**Figura 15**

*La institución premia su labor a través de incentivos*



**Nota:** Del 100% de los trabajadores evaluados, el 63% indicó estar en desacuerdo, puesto que la institución no premia la labor del trabajador a través de incentivos ya sea económicos o no económicos, lo cual genera desmotivación y bajo rendimiento en el trabajador, además, esto también puede verse reflejado en la baja satisfacción laboral.

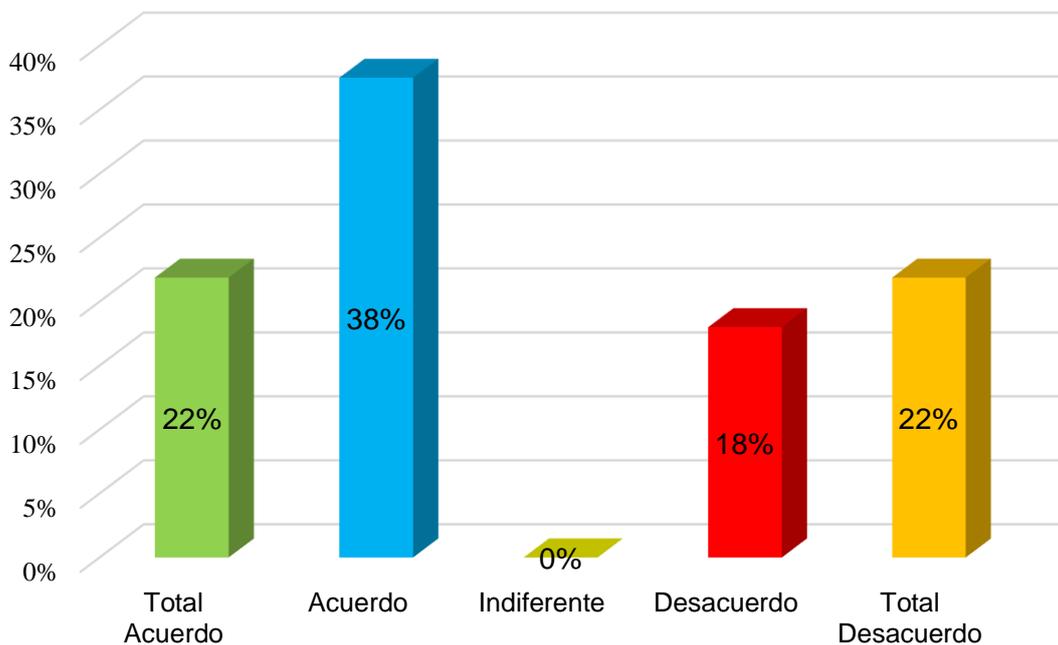
**Tabla 20**

*Su trabajo está alineado con la misión – visión de la Institución*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	7	22%
Acuerdo	12	38%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	6	18%
Total Desacuerdo	7	22%
Total	32	100%

**Figura 16**

*Su trabajo está alineado con la misión – visión de la Institución*



**Nota:** Se observa que el 60% está en acuerdo, ya que consideran que la misión y la visión de la institución si está alineada al trabajo que desarrollan, es decir, que sus actividades lo realizan en dirección al cumplimiento de la visión de la organización; sin embargo, el 40% manifestó todo lo contrario.

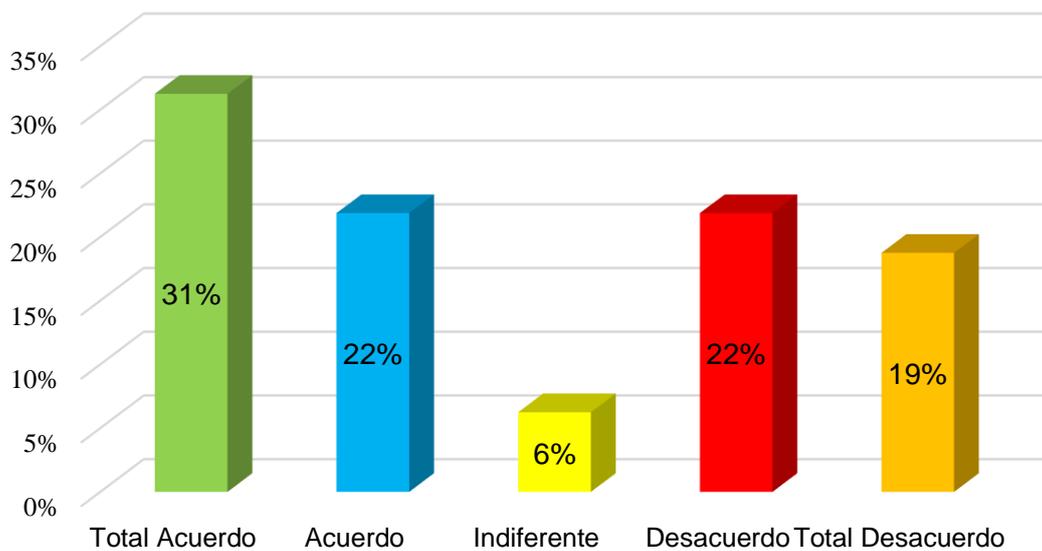
**Tabla 21**

*Tiene los conocimientos necesarios para realizar sus funciones*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	10	31%
Acuerdo	7	22%
Indiferente	2	6%
Desacuerdo	7	22%
Total Desacuerdo	6	19%
Total	32	100%

**Figura 17**

*Tiene los conocimientos necesarios para realizar sus funciones*



**Nota:** El 53% de los trabajadores encuestados manifestaron que si tienen los conocimientos necesarios para realizar sus actividades, es decir, que tienen la suficiente capacidad para desenvolverse correctamente en el cargo asignado; sin embargo, el 41% indicó lo contrario, dado que este porcentaje considera no tener el suficiente conocimiento para cumplir con sus actividades, ya sea por la falta de capacitación o porque está desarrollando actividades que no le corresponde.

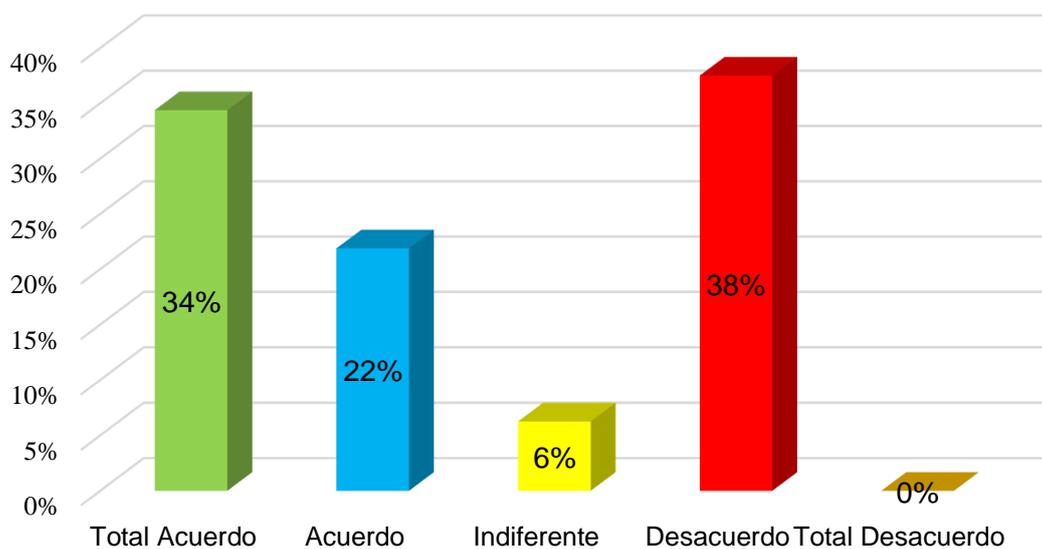
**Tabla 22**

*Identifica inmediatamente los problemas que se presentan en el desarrollo de sus tareas*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	11	34%
Acuerdo	7	22%
Indiferente	2	6%
Desacuerdo	12	38%
Total Desacuerdo	0	0%
Total	32	100%

**Figura 18**

*Identifica inmediatamente los problemas*



**Nota:** Se puede observar que el 56% está de acuerdo, dado que si tienen la capacidad para identificar de manera inmediata las deficiencias o problemas que puedan surgir en el desarrollo de sus actividades, capacidad que les permite intervenir en el momento adecuado para solucionarlos; sin embargo, el 38% indicó lo contrario y el 6% se inclinó por la categoría indiferente.

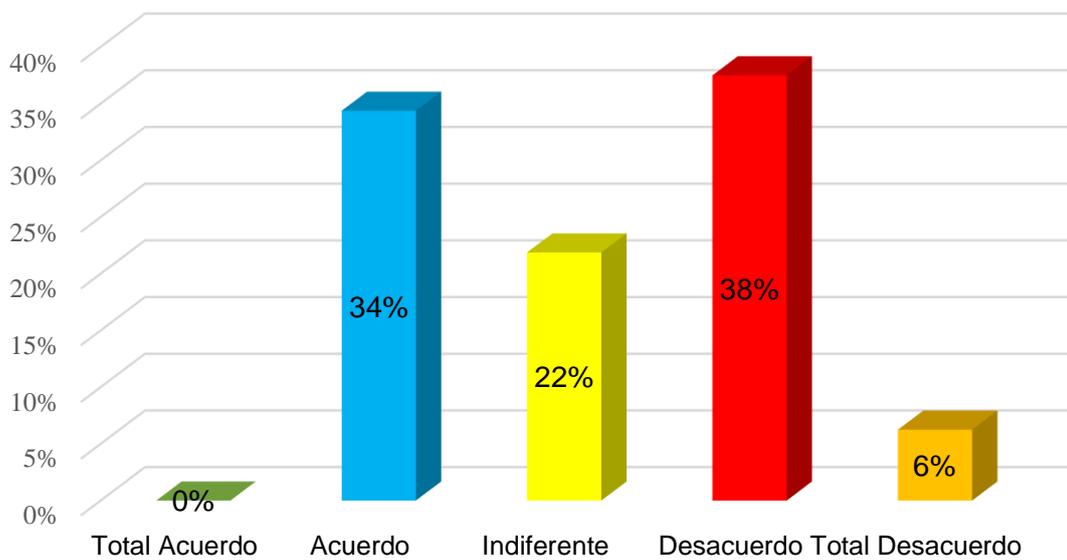
**Tabla 23**

*Desarrolla sus actividades sin esperar la orden de su superior*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	0	0%
Acuerdo	11	34%
Indiferente	7	22%
Desacuerdo	12	38%
Total Desacuerdo	2	6%
Total	32	100%

**Figura 19**

*Desarrolla sus actividades sin esperar la orden de su superior*



**Nota:** Los resultados de la figura evidencian que el 44% de los colaboradores indicaron estar en desacuerdo, dado que no pueden realizar sus actividades sin recibir la orden de su superior, siendo un resultado deficiente, puesto que la mayoría de los colaboradores no están demostrando iniciativa en sus actividades; sin embargo, solo el 34% indicó que si desarrolla sus funciones sin esperar órdenes superiores.

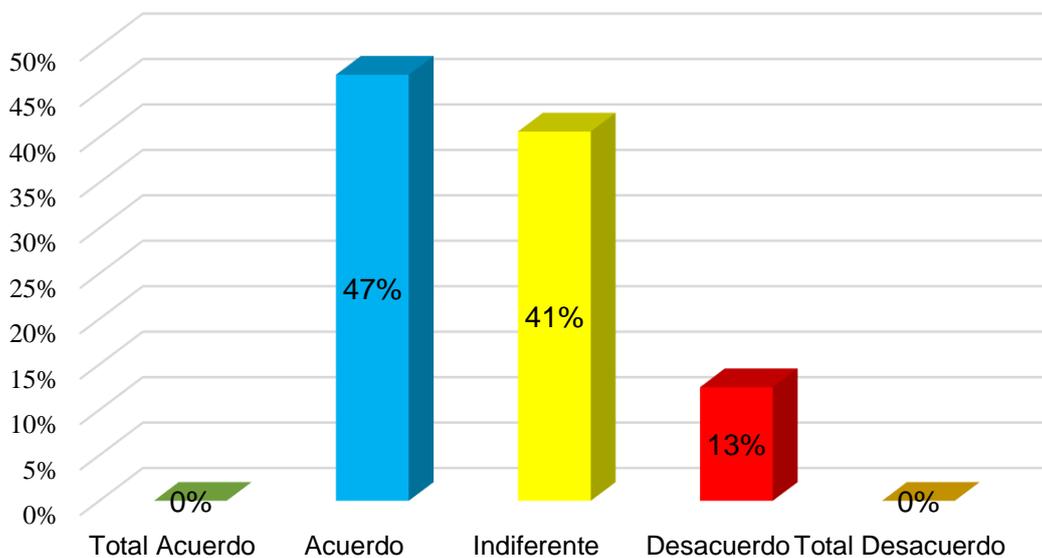
**Tabla 24**

*Se adapta con facilidad a los nuevos cambios y exigencias de la institución*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	0	0%
Acuerdo	15	47%
Indiferente	13	41%
Desacuerdo	4	13%
Total Desacuerdo	0	0%
Total	32	100%

**Figura 20**

*Se adapta con facilidad a los nuevos cambios*



**Nota:** El 47% manifestó estar en acuerdo, puesto que si tienen la capacidad de adaptarse a los nuevos cambios e incluso a las diversas exigencias de la institución, resultado muy favorable ya que permite determinar que los colaboradores en su mayoría demuestran estar preparado para afrontar cualquier adversidad de su entorno; sin embargo, el 41% mostró su indiferencia frente a este indicador y el 13% en desacuerdo.

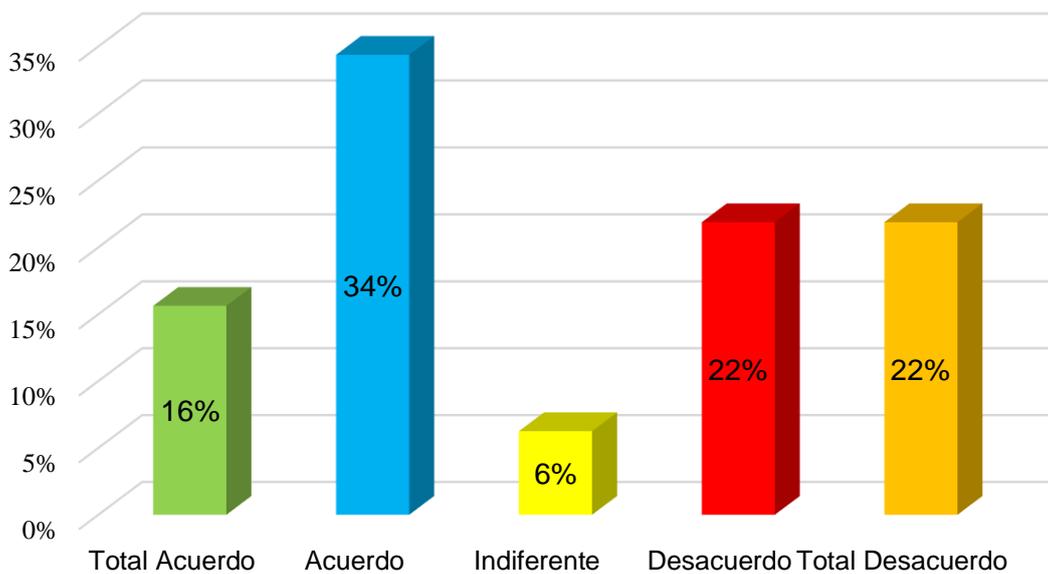
**Tabla 25**

*Acepta sus errores cuando éstos le ocasionan algún problema*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	5	16%
Acuerdo	11	34%
Indiferente	2	6%
Desacuerdo	7	22%
Total Desacuerdo	7	22%
Total	32	100%

**Figura 21**

*Acepta sus errores cuando éstos le ocasionan algún problema*



**Nota:** Del 100% de los colaboradores evaluados, el 50% indicó estar en acuerdo, lo que significa que la mayoría de los trabajadores aceptan sus errores cuando estos generen deficiencias o algún problema dentro de su área de trabajo; sin embargo, el 44% indicó estar en desacuerdo, es decir que estos no tienen la capacidad suficiente de aceptar sus errores, situación que puede llevar a generar problemas e incluso conflictos en el entorno laboral.

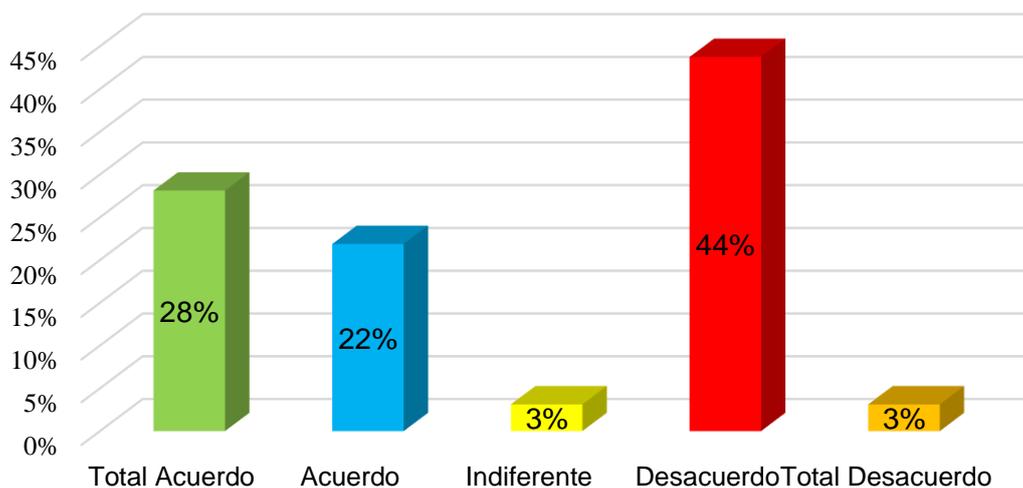
**Tabla 26**

*La institución cuenta con presupuesto de retribución para mejorar su desempeño laboral*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	9	28%
Acuerdo	7	22%
Indiferente	1	3%
Desacuerdo	14	44%
Total Desacuerdo	1	3%
Total	32	100%

**Figura 22**

*La institución cuenta con presupuesto de retribución para mejorar su desempeño laboral*



**Nota:** El 50% manifestó que la empresa si dispone de retribución monetaria para fortalecer el desempeño de los trabajadores, sin embargo, existe un porcentaje del 47% que señaló todo lo opuesto. Por lo tanto, disponer de un presupuesto es esencial, ya que los trabajadores pueden recibir la preparación suficiente para poder realizar eficientemente sus actividades asignadas y así demuestren mejor rendimiento laboral.

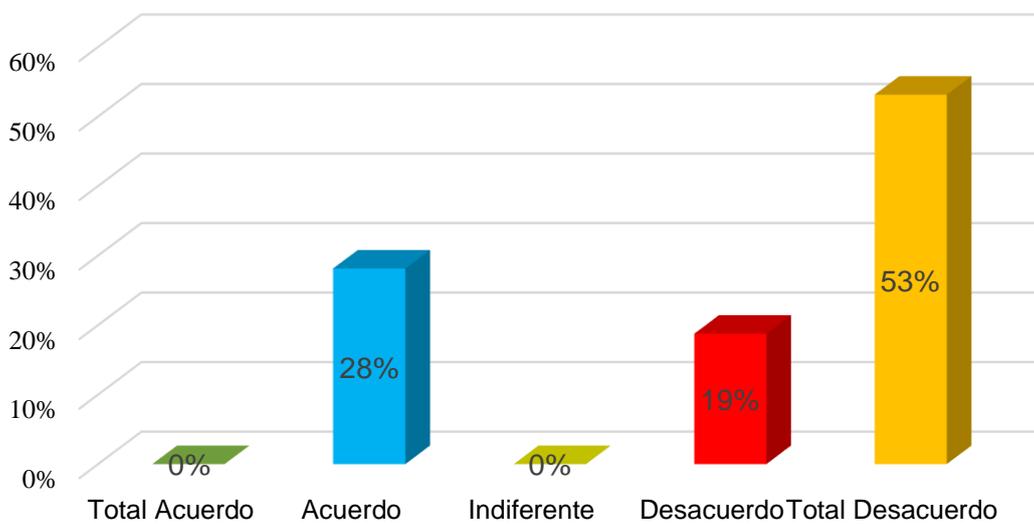
**Tabla 27**

*La institución desarrolla capacitaciones*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	0	0%
Acuerdo	9	28%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	6	19%
Total Desacuerdo	17	53%
Total	32	100%

**Figura 23**

*La institución desarrolla capacitaciones*



**Nota:** Los resultados muestran que el 72% de los evaluados indicaron estar en desacuerdo, puesto que consideran que la institución no desarrolla capacitaciones direccionadas a fortalecer su desempeño en sus actividades, resultado desfavorable, dado que potencializar los conocimientos del trabajador es fundamental no solo para demostrar eficiencia en sus actividades, sino que también influye en la productividad de la institución.

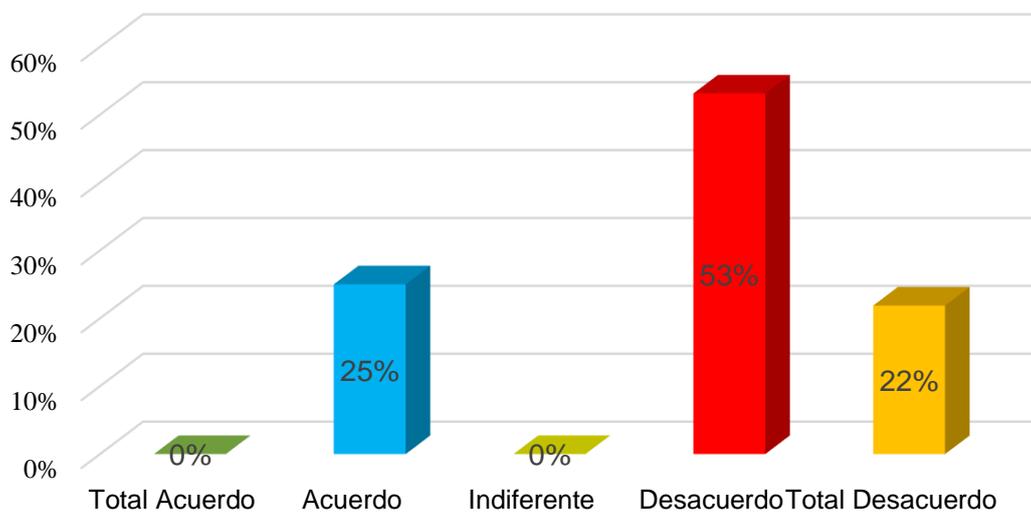
**Tabla 28**

*Existen programas de motivación para mejorar su desempeño*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	0	0%
Acuerdo	8	25%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	17	53%
Total Desacuerdo	7	22%
Total	32	100%

**Figura 24**

*Existen programas de motivación*



**Nota:** El 75% de los colaboradores encuestados señalaron que la institución no desarrolla programas de motivación, resultado preocupante, ya que el trabajador constantemente debe ser motivado para cumplir con sus actividades diarias y sobre todo con los objetivos organizacionales. Por otro lado, la desmotivación genera que el trabajador tenga una actitud negativa o que sus tareas no sean cumplidas al 100%.

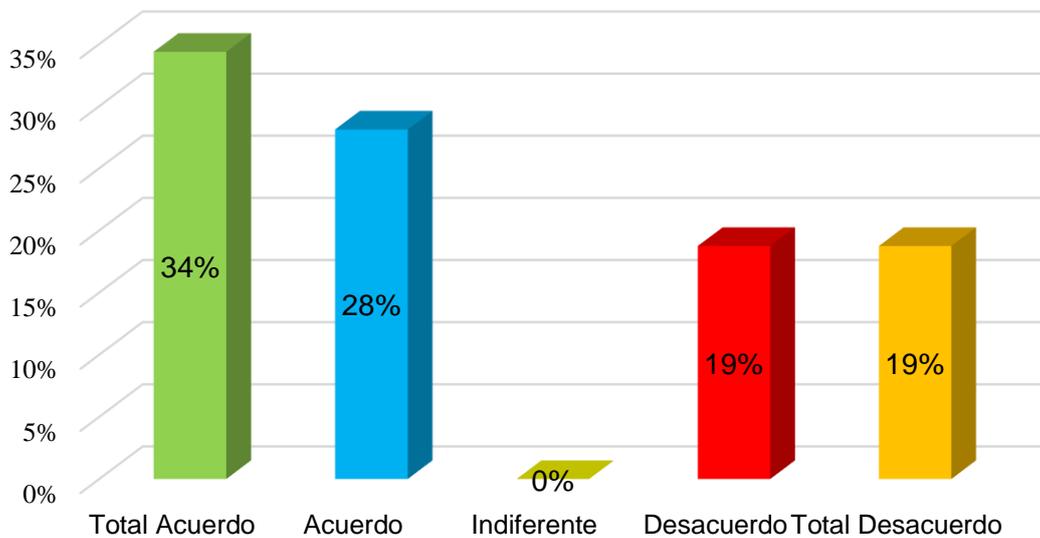
**Tabla 29**

*Las condiciones físicas y ambientales son las adecuadas*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	11	34%
Acuerdo	9	28%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	6	19%
Total Desacuerdo	6	19%
Total	32	100%

**Figura 25**

*Las condiciones físicas y ambientales son las adecuadas*



**Nota:** En la figura se aprecia que el 62% está en acuerdo, puesto que las condiciones físicas donde desarrollan sus actividades si son las adecuadas, es decir, que el trabajador goza de buenas condiciones dentro de su área de trabajo, situación que conlleva no solo a sentir comodidad, sino que también influye en el rendimiento que tiene en sus actividades asignadas.

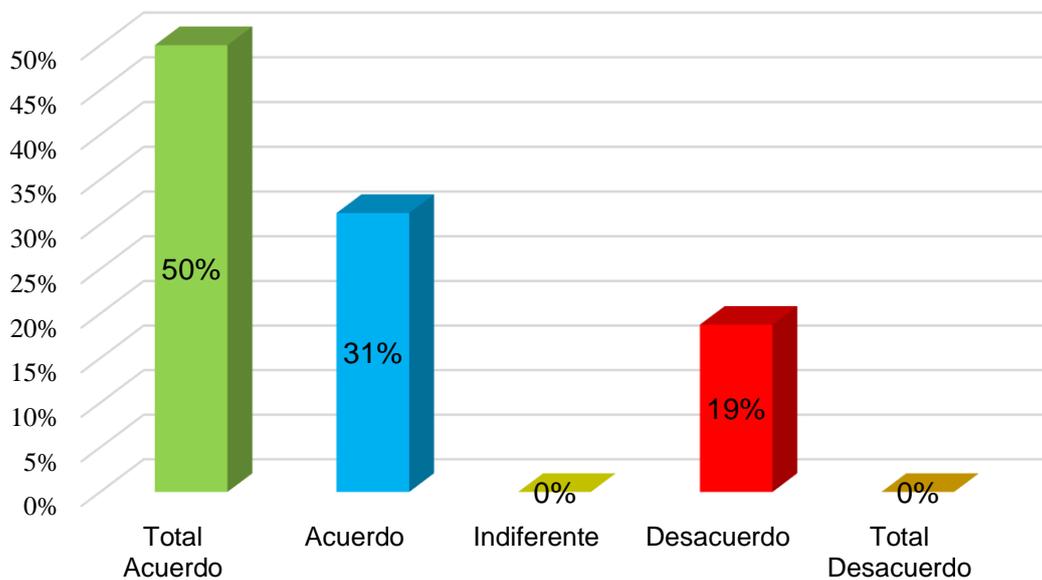
**Tabla 30**

*El desempeño de su trabajo le ha permitido crecer personalmente*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	16	50%
Acuerdo	10	31%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	6	19%
Total Desacuerdo	0	0%
Total	32	100%

**Figura 26**

*El desempeño de su trabajo le ha permitido crecer personalmente*



**Nota:** El 81% del total de la muestra indicó que el desempeño de su trabajo le ha permitido crecer personalmente, resultado muy favorable ya que la mayoría de los colaboradores se han inclinado a esta categoría de respuesta; sin embargo, existe un 19% que considera todo lo opuesto, es decir, que su trabajo que desempeño no le permite crecer en el contexto personal.

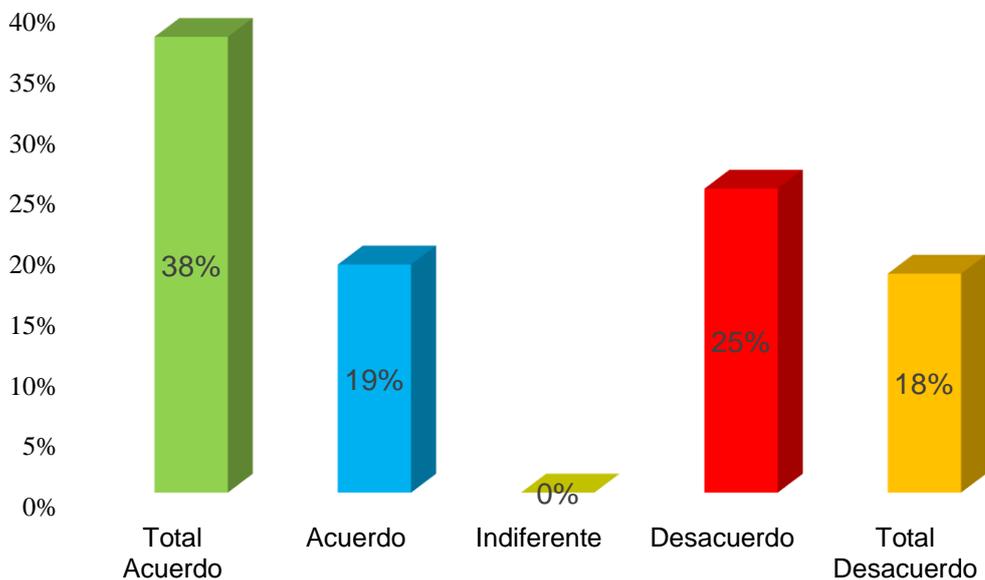
**Tabla 31**

*El desempeño de su trabajo le ha permitido crecer profesionalmente*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	12	38%
Acuerdo	6	19%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	8	25%
Total Desacuerdo	6	18%
Total	32	100%

**Figura 27**

*El desempeño de su trabajo le ha permitido crecer profesionalmente*



**Nota:** El 57% señaló estar en acuerdo, ya que el desempeño de su trabajo si le permite crecer profesionalmente, es decir, que la mayoría de los colaboradores desarrollan correctamente sus competencias para cumplir con alguna de sus aspiraciones profesionales; sin embargo, el 47% indicó que el desarrollo de su trabajo no le permite crecer profesionalmente.

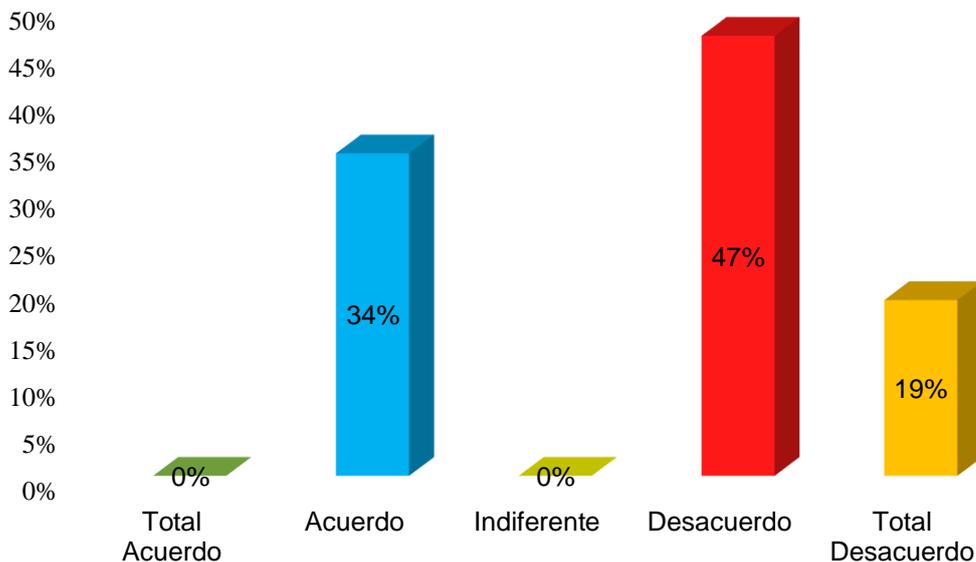
**Tabla 32**

*La institución cuenta con planes de crecimiento y desarrollo profesional*

Categorías	n	%
Total Acuerdo	0	0%
Acuerdo	11	34%
Indiferente	0	0%
Desacuerdo	15	47%
Total Desacuerdo	6	19%
Total	32	100%

**Figura 28**

*La institución cuenta con planes de crecimiento y desarrollo profesional*



**Nota:** El 66% de los evaluados señalaron estar en desacuerdo, dado que consideran que la institución no cuenta con planes de crecimiento y desarrollo profesional, situación desfavorable, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para el éxito de cualquier empresa y en este caso la institución al no desarrollar estas acciones está provocando la fuga del talento humano.

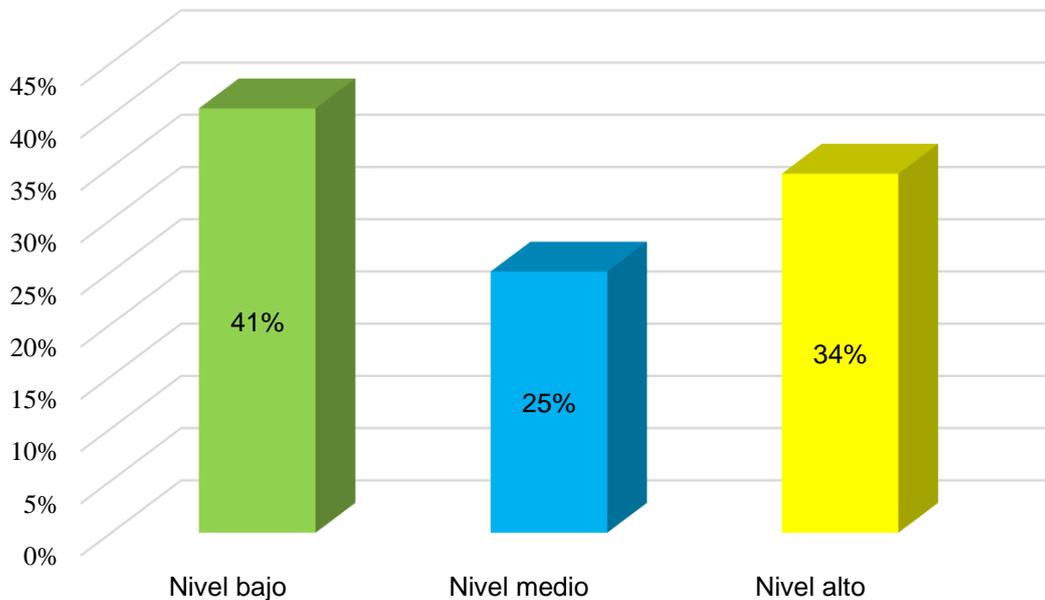
**Tabla 33**

*Nivel de desempeño laboral*

Categorías	n	%
Nivel bajo	13	41%
Nivel medio	8	25%
Nivel alto	11	34%
Total	32	100%

**Figura 29**

*Nivel de desempeño laboral*



**Nota:** Los resultados estadísticos muestran que el desempeño laboral de los colaboradores de la institución se sitúa en un nivel bajo representado estadísticamente con el 41%, lo que permite afirmar que la mayoría de los colaboradores no tienen un buen desempeño en sus tareas asignadas, lo cual puede verse reflejado en el incumplimiento de los objetivos y la productividad de la institución, además, el bajo desempeño también puede generar que la calidad del servicio que brinda sea deficiente.

**Tabla 34***Correlación de variables*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,865** ,000 32

Los resultados de la tabla anterior muestran la relación entre cultura laboral y desempeño laboral, donde se evidencia una relación positiva muy alta con un coeficiente Rho de Spearman de 0.865, además es muy significativa con un P valor menor a 0.05. Por lo tanto, se puede afirmar que el desempeño laboral es una variable que depende de la cultura laboral, es decir, cuanto mejor se ejercen las acciones de la cultura laboral, mejor es el desempeño de los colaboradores.

### 3.2. Discusión de resultados

Se diagnosticó la cultura laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, donde se obtuvo que el 78% de los docentes manifestaron que en la institución no se promueve el trabajo en equipo, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para lograr los objetivos en unión con todos los integrantes de la organización (ver figura 3), además, el 69% indicó que dentro de la institución no se practican los valores, lo que precisa que los directivos no los promueven ni los comunican con frecuencia para que los trabajadores conozcan el significado y se involucren con los mismos (ver figura 5), así mismo, el 72% señaló que la institución no les permite aprender y sobre todo progresar como persona, acción que genera insatisfacción y desmotivación en el trabajador (ver figura 9), el 78% manifestó que no se gestiona un ambiente laboral adecuado dentro de la institución (ver figura 10) y finalmente el 63% indicó que la institución no premia la labor del trabajador a través de incentivos, lo cual genera desmotivación y bajo rendimiento en el trabajador, además, esto también puede verse reflejado en la baja satisfacción laboral (ver figura 15).

Los resultados se asemejan a los encontrados por Jurado (2017) quien concluyó que el 78% de los evaluados manifestaron que el trabajo en equipo no se fomenta dentro de la organización evaluada, además, Paredes (2017) en su estudio también logró concluir que el 67% de los colaboradores evaluados señalaron que la empresa no les brinda incentivos por el trabajo que desarrollan y los autores Figueroa y Orihuela (2018) concluyeron que el 66% de su población evaluada no practica los valores dentro de la organización. Resultados, que permite afirmar que las empresas evaluadas tampoco han venido gestionando correctamente la cultura laboral. En tal sentido, Ortega (2016) menciona que la cultura laboral es el marco de valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofías típicas en una organización. Así mismo, es considerada como un factor crítico en el fomento e intercambio de conocimientos, reconociendo que las habilidades y la adquisición de conocimientos son compatibles por la interacción y el estímulo de miembros de la organización, además, la única manera de cambiar las organizaciones es transformar su cultura. Por otro lado, señala que los valores es el conjunto de principios considerados por los integrantes de una organización como el servicio al

cliente, la innovación, el trabajo en equipo y todo aquello que está relacionado al cumplimiento de los objetivos de la misma.

Se identificó el nivel de desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, el mismo que logró alcanzar un nivel bajo con un porcentaje del 41%, lo que permite afirmar que la mayoría de los colaboradores no tienen un buen desempeño en sus tareas asignadas, lo cual puede verse reflejado en el incumplimiento de los objetivos y la productividad de la institución, además, el bajo desempeño también puede generar que la calidad del servicio que brinda sea deficiente (ver figura 29). Además, el 44% de los colaboradores indicaron que no pueden realizar sus actividades sin recibir la orden de su superior, es decir, en su mayoría los colaboradores carecen de iniciativa (ver figura 19), el 72% señaló que la institución no desarrolla capacitaciones direccionadas a fortalecer su desempeño laboral, situación desfavorable, puesto que el colaborador debe recibir la preparación necesaria para demostrar eficiencia en sus actividades (ver figura 23) y finalmente el 75% de los colaboradores señaló que la institución no desarrolla programas de motivación, sabiendo que el trabajador constantemente debe ser motivado para cumplir con sus actividades diarias y sobre todo con los objetivos organizacionales. Por otro lado, la desmotivación genera que el trabajador tenga una actitud negativa o que sus tareas no sean cumplidas al 100% (ver figura 24).

Los resultados se asemejan a los encontrados por Ulloa (2017) quien realizó su estudio con la finalidad de conocer el nivel de desempeño de los colaboradores de una organización y logró concluir que este se sitúa en un nivel bajo con el 49%, es decir, que los trabajadores evaluados en dicho estudio también presentaron deficiencias en el desarrollo de sus funciones. Sin embargo, los resultados difieren con los encontrados por Peña (2018) quien concluyó que los docentes de la I.E. República de Bolivia alcanzó un nivel alto con un valor estadístico del 65%, las diferencias pueden deberse a que los trabajadores evaluados pertenecen a una institución privada, donde los directivos constantemente velan por potencializar los conocimientos de su equipo de trabajo para que estos aporten valor significativo a la institución. En tal sentido, Robbins y Judge, (2015) precisan que el desempeño laboral es un proceso en el cual los empleados o trabajadores tienden a desarrollar

sus conocimientos, habilidades y capacidades de manera efectiva para cumplir con los objetivos establecidos por la organización.

Se calculó la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, donde se obtuvo con un coeficiente Rho de Spearman de 0.865, lo que significa que existe correlación positiva muy alta y significativa con 0.000. En conclusión, se puede hacer referencia que cuanto mejor se ejercen las acciones de la cultura laboral, mejor es el desempeño de los colaboradores (ver tabla 34). Los resultados guardan relación con los obtenidos por Marín (2018) quien realizó su estudio con la finalidad de determinar la asociación entre ambas variables en la IEPM Colegio Militar Elías Aguirre y logró concluir que existe una correlación positiva muy alta con un valor de 0,806. Finalmente manifestó que las acciones de la cultura ayudan significativamente a mejorar las deficiencias del desempeño del personal de trabajo.

Por lo tanto, después de discutir todos los hallazgos encontrados se puede afirmar que se cumplió con el objetivo general: Determinar la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020, el mismo que demuestra una relación positiva muy alta y por lo tanto permite aceptar la hipótesis de trabajo H1: Si existe relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020.

### **3.3. Aporte práctico**

#### **CULTURA LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”, CHOTA 2020**

##### **3.3.1. Introducción**

Actualmente el mercado empresarial se está volviendo cada vez más competitivo, donde las organizaciones se esfuerzan constantemente por mejorar su competitividad empresarial mediante el uso de diversas técnicas o estrategias que les permitan tener resultados favorables; sin embargo, muchas de ellas no lo desarrollan de acuerdo a sus necesidades y los resultados definitivamente no son los esperados.

La cultura laboral es una herramienta fundamental dentro de cualquier empresa, ya sea pública o privada, dado que incluye los valores, actitudes, hábitos, creencias, normas y las diferentes tradiciones de la empresa. Por tanto, una organización con reglas y valores claros tiene la capacidad suficiente para promover comportamientos positivos orientados a generar una adecuada productividad en las actividades que desarrolla. Además, la única manera de cambiar las organizaciones es transformar su “cultura, esto es, cambiar los sistemas dentro de los cuales trabajan y viven las personas. Cada organización es un sistema complejo y humano que tiene sus propias características, cultura y sistema de valores.

Por otro lado, cuando hablamos de desempeño laboral nos referimos al trabajo o calidad de servicio que realiza un trabajador dentro de una organización. Dentro de las actividades o trabajos que desarrolla la persona entran en juego las habilidades interpersonales y las competencias profesionales, lo que incide directamente en los resultados de la organización. Por lo tanto, el desempeño consiste en el comportamiento y cómo el trabajador realiza sus actividades asignadas y cómo estas impactan en la empresa, las cuales pueden ser negativas o positivas, pero para que los resultados sean positivos es importante que la

empresa tenga suficiente interés en fortalecer el conocimiento y habilidades para hacer que los colaboradores tengan un desempeño más favorable.

### **3.3.2. Objetivo general**

Mejorar el desempeño laboral del personal docente de la I.E. “Almirante Miguel Grau”, a través de estrategias basadas en la cultura laboral.

### **3.3.3. Objetivos específicos**

Mejorar el desempeño laboral del personal docente e la I.E. “Almirante Miguel Grau”, a través de un taller de capacitación.

Mejorar el desempeño laboral del personal docente e la I.E. “Almirante Miguel Grau”, a través de un taller motivación laboral.

Mejorar el desempeño laboral del personal docente e la I.E. “Almirante Miguel Grau”, a través de un taller de trabajo en equipo.

Mejorar el desempeño laboral del personal docente e la I.E. “Almirante Miguel Grau”, a través de incentivos no económicos.

### **3.3.4. Desarrollo estratégico**

**Estrategia 1: Mejorar el desempeño laboral del personal docente e la I.E. “Almirante Miguel Grau”, a través de un taller de capacitación.**

En cualquier empresa ya sea del sector privado o público es fundamental potencializar las habilidades y los conocimientos del recurso humano con la finalidad de que contribuyan con resultados favorables para la empresa. Por lo tanto, para la institución se propone realizar un taller de capacitación direccionado a mejorar los conocimientos del personal docente con la finalidad de mejorar sus conocimientos y así pueden tener un mejor desempeño de sus actividades asignadas.

**Tabla 35***Taller de capacitación*

<b>Estrategia</b>	<b>Acciones</b>	<b>Sesiones</b>	<b>Duración</b>	<b>Periodicidad</b>
<b>Taller de capacitación.</b>	Conocimiento de visión, misión y objetivos de la empresa ¿Qué es desempeño laboral y como impacta en la institución? Técnicas para mejorar el desempeño laboral	Primera sesión	1:30 horas	Semestral
	¿Qué es trabajo en equipo? ¿Cómo manejar un equipo de trabajo? El liderazgo en el trabajo Tipos de liderazgo	Segunda sesión	1:30 horas	Semestral
	Conflictos laborales Causas de los conflictos laborales ¿Cómo manejar los conflictos laborales?	Tercera sesión	1:30 horas	Semestral
	La comunicación interna Principales errores en la comunicación ¿Cómo desarrollar un proceso comunicativo? Comunicación efectiva a todo nivel	Cuarta sesión	1:30 horas	Semestral
	Orientación a resultados Relaciones interpersonales Como mantener buenas relaciones interpersonales Importancia de mantener un buen clima laboral	Quinta sesión	1:30 horas	Semestral

**Nota:** Elaboración propia.

**Estrategia 2: Mejorar el desempeño laboral del personal docente e la I.E. “Almirante Miguel Grau”, a través de un taller motivación laboral.**

**Primera acción.** “*conociéndose con el globo*”, esta acción consiste en realizar una dinámica con la finalidad de romper el hielo antes de empezar con el taller motivacional. La dinámica consiste en que el responsable de realizar el taller organice a todos los participantes en forma de círculo y tener a la disposición un globo, el mismo que debe circular por cada participante al ritmo de una canción elegida por el responsable, una vez que la canción se ponga en pausa el globo debe detenerse y la persona que lo tenga en las manos deberá comunicar su nombre y decir que se comprometerá en todas las sesiones del taller motivacional.

**Segunda acción.** Esta acción comprende todas las actividades que den ser ejecutadas por el responsable. Se considera necesario desarrollar lo siguiente: ¿Qué es la motivación laboral?, importancia de la motivación laboral, motivación y valores en el trabajo, como mejorar la motivación, herramientas de la motivación, autoestima, importancia de la autoestima en el trabajo, orientación al logro, actitud positiva y manejo de conflictos laborales.

**Tercera acción.** Para cerrar el taller se debe el siguiente video: “No pierdas la perspectiva” <https://www.youtube.com/watch?v=TiNUaHXsjBA>. Este video tiene como finalidad hacer reflexionar cada uno de los participantes que los conflictos conllevan a que todo el equipo de trabajo pierda la perspectiva, lo cual no es lo esperado y que las consecuencias pueden afectar negativamente a la empresa. A continuación, se detalla las actividades que comprende el taller de motivación:

**Tabla 36**

*Taller de motivación*

Estrategia	Acciones	Sesiones	Duración	Periodicidad
Taller de motivación laboral.	Dinámica: “Conociéndose con el globo” ¿Qué es la motivación laboral? Importancia de la motivación laboral Motivación y valores en el trabajo Cómo mejorar la motivación Herramientas de la motivación Autoestima	Primera sesión	2 horas con un break de intermedio	Trimestral
	Importancia de la autoestima en el trabajo Orientación al logro Actitud positiva Conflictos laborales	Segunda sesión	2 horas con un break de intermedio	Trimestral
“No pierdas la perspectiva” <a href="https://www.youtube.com/watch?v=TiNUaHXsjBA">https://www.youtube.com/watch?v=TiNUaHXsjBA</a>				

**Nota:** Elaboración propia.

**Estrategia 3: Mejorar el desempeño laboral del personal docente e la I.E. “Almirante Miguel Grau”, a través de un taller de trabajo en equipo.**

Según los resultados encontrados, la institución no fomenta el trabajo en equipo, por lo que se propone actividades encaminadas a su fortalecimiento y sobre todo a conocer la importancia que tiene dentro de la empresa. Por otro lado, cualquier organización que logra el éxito es porque todas las actividades que realiza se gestionan a través del trabajo en equipo, es decir, todos los colaboradores se apoyan entre sí y sobre todo se esfuerzan en una sola dirección para lograr lo que establece la institución.

**Tabla 37**

*Taller de trabajo en equipo*

Objetivo	Acciones	Procedimiento	Periodicidad
<p><b>Taller de trabajo en equipo.</b></p>	<p>Trabajo en equipo y el logro de objetivos.</p>	<p>El responsable debe informar la importancia que tiene el trabajo en equipo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.</p>	<p>Trimestral</p>
	<p>Presentación de video</p>	<p>“Trabajo en equipo pingüinos, hormigas y cangrejos”:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=pXvBckVO7EM">https://www.youtube.com/watch?v=pXvBckVO7EM</a></p>	
	<p>Dinámica</p>	<p><b>Reconociendo lo positivo y lo negativo:</b> Consiste en formar dos equipos, el primero tendrá que identificar los principales aspectos positivos que se presentan en su área de trabajo y el segundo identificará los aspectos negativos, posterior a ello cada equipo saldrá al frente a comunicar lo sugerido a través de un papelote. Una vez establecido los aspectos positivos y negativos todos contribuirán con soluciones a todos los aspectos negativos que se han identificados.</p>	
	<p>Dinámica de cierre</p>	<p><b>Frases incompletas:</b> se formará dos equipos y a cada uno se les proporcionará cuatro frases incompletas y deberán salir al frente a ordenarlos en un papelote y explicar como lo pondrían en practica dentro de su trabajo.</p>	
	<b>Frases</b>		
<p>No es grande aquel que nunca falla, si no el que nunca se da por vencido</p>	<p>Vencido – es – grande – No – que - falla – se – no - da – si – el – nunca – aquel – por – nunca – que</p>		
<p>Los límites solo se encuentran en tu propia mente</p>	<p>Solo – propia – en – tu – Los - mente – límites – encuentran – se</p>		
<p>Las fortalezas están en nuestras diferencias, no en nuestras similitudes</p>	<p>Diferencias – Las – en – fortalezas – no – nuestras – están – similitudes – nuestras – en</p>		
<p>En equipo todos podemos hacer grandes cosas</p>	<p>Cosas – podemos – En – hacer – equipo – todos grandes</p>		

**Nota:** Elaboración propia.

**Taller 4: Mejorar el desempeño laboral del personal docente e la I.E. “Almirante Miguel Grau”, a través de incentivos no económicos.**

Los incentivos son fundamentales para cubrir las necesidades básicas de cualquier trabajador. El mercado empresarial actual es cada vez más competitivo y es importante que toda empresa mantenga motivado a su equipo de trabajo a través de incentivos y otras herramientas que generen satisfacción y motivación en el trabajador, ya que una persona que se siente motivada o la empresa ofrece incentivos por el desarrollo de su trabajo, este se sentirá más importante y sobre todo con una actitud más positiva.

**Tabla 38***Incentivos para mejorar el desempeño*

<b>Estrategia</b>	<b>Acciones</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Periodicidad</b>
<b>Incentivos para mejorar el desempeño.</b>	Reconocimiento cumpleaños	de La institución entregará al trabajador una tarje de felicitación y un regalo a criterio.	Permanente
	Empleado del mes	El empleado que cumpla sus objetivos durante el mes, la institución debe realizar un post felicitando su labor.	
	Felicitación del director	El director felicitará al empleado públicamente, cuando este haya cumplido correctamente sus objetivos asignados, esto permitirá que se sienta exitoso y tendrá un mayor sentido de pertinencia	
	Tiempo libre	Se debe dar el tiempo libre al empleado que lo solicite, para acudir a una cita médica o a cualquier cita siempre y cuando esta sea justificada.	
	Hacer sentir importante al empleado dentro de la institución	Esto permite que el empleado sienta que es valorado dentro de la institución.	
Fomentar un buen ambiente de trabajo	Esto ayuda a mejorar la motivación y satisfacción de los empleados.		

**Nota:** Elaboración propia.

**Tabla 39***Actividades y presupuesto*

<b>Estrategias</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Costo</b>	<b>Presupuesto total</b>
Estrategia 1: Taller de capacitación	Dirección	Semestral	S/400.00	S/800.00
Estrategia 2: Taller de motivación laboral	Dirección	Trimestral	S/250.00	S/1000.00
Estrategia 3: Taller de trabajo en equipo	Dirección	Trimestral	S/300.00	S/1,200.00
Taller 4: Incentivos no económicos	Dirección	-	S/100.00	S/100.00
<b>TOTAL</b>				<b>S/3,100.00</b>

**Nota:** Elaboración propia.

### 3.3.5. Financiamiento

La propuesta será financiada por la institución Almirante Miguel Grau, siendo un total de S/3,100.00.

### 3.3.6. Relación costo/beneficio

**Tabla 40**

*Relación costo beneficio*

<b>Descripción</b>	<b>Detalle</b>
Presupuesto gestionado en el año 2020	S/8,000.00
Incremento esperado para 2023	45%
Costo de propuesta	S/3,100.00
Incremento de presupuesto 45%	S/3,600.00
Relación B/C	S/3,600.00 / S/3,100.00
<b>Relación B/C</b>	<b>1.25</b>

**Nota:** Elaboración propia.

Según el director, la institución gestionó un presupuesto de aproximadamente S/8,000.00 para el año 2021; sin embargo, se manifestó que cada año se busca incrementar este presupuesto para lograr mejores resultados en beneficio de la institución y de los estudiantes. Para el año 2023, se estimó un incremento del 45%, considerando la inversión de la propuesta de S/3,100.00. En este contexto, realizando el análisis costo-beneficio como se muestra en la tabla anterior, se obtuvo un valor superior a la unidad 1.25, lo que indica que la inversión de la propuesta es rentable, ya que este valor está por encima de la unidad.

**Tabla 41**

*Rúbrica para evaluar resultados postest*

---

**RÚBRICA PARA EVALUAR RESULTADOS POSTEST**

---

Evaluado .....

Área .....

Evaluador .....

Fecha de evaluación .....

<b>INDICADORES</b>	<b>BUENO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>PUNTAJE</b>
Conocimiento del puesto				
Sentido de responsabilidad				
Capacidad de adaptación				
Iniciativa				
Comunicación				
Trabajo en equipo				
Actitudes hacia el Jefe				
Ambiente de trabajo				
Capacidad personal				
Autocontrol				
Solución de problemas				
Cooperación				
<b>Firma del evaluador</b>				<b>Comentarios</b>

---

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 42**

*Cronograma de actividades*

Estrategias	Semanas			
	1	2	3	4
Estrategia 1: Taller de capacitación.	■			
Estrategia 2: Taller de motivación laboral.		■		
Estrategia 3: Taller de trabajo en equipo.			■	
Taller 4: Incentivos no económicos.				■

**Nota:** Elaboración propia.

## IV.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Se concluye que la cultura del personal docente de la I.E. “Almirante Miguel Grau”, no es muy adecuada, ya que no se promueve el trabajo en equipo 78%, sabiendo que esto ayuda a todos los miembros de la institución a esforzarse en una sola dirección para lograr los objetivos previamente planteados, tampoco se promueve los valores 69%, es decir, que los trabajadores no lo involucran ni lo practican en el desarrollo de sus tareas diarias, no gestionan un ambiente adecuado para que el personal realice sus actividades 78% y sobre todo que el trabajo de los docentes no se premia con incentivos 63%, sabiendo que esto es fundamental para satisfacer algunas de sus necesidades y así se pueda mantener una actitud positiva en el trabajo.

Se identificó que el desempeño laboral del personal docente de la I.E. “Almirante Miguel Grau”, se sitúa en un nivel medio con un valor estadístico del 41%, además, los colaboradores carecen de iniciativa 44%, no se desarrolla programas de capacitación 72% y sobre todo que tampoco se desarrolla programas de motivación 75%, sabiendo que el trabajador constantemente debe ser motivado para cumplir con sus actividades diarias y sobre todo con los objetivos organizacionales.

Se calculó la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la I.E. “Almirante Miguel Grau”, donde se obtuvo con un coeficiente Rho de Spearman de 0.865 y un nivel de significativa de 0.000.

Se concluye que la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la I.E. “Almirante Miguel Grau” es positiva muy alta y muy significativa, lo que significa que a mayor cultura laboral mejor es el desempeño de los colaboradores.

## **4.2. Recomendaciones**

Se recomienda a la dirección del I.E. "Almirante Miguel Grau" promover el trabajo en equipo, los valores, la misión, la visión, mantener un clima laboral favorable y sobre todo hacer uso de incentivos para reconocer el esfuerzo de cada trabajador, todo ello con el propósito de mejorar o promover adecuadamente la cultura laboral dentro de la institución, también es muy importante que los directivos comuniquen constantemente los valores de la institución para que los trabajadores los pongan en práctica en el desarrollo de sus actividades.

Se recomienda a la dirección del I.E. "Almirante Miguel Grau" realizar talleres de capacitación, motivación, trabajo en equipo y fomentar la iniciativa con la finalidad de fortalecer las deficiencias identificadas en el desempeño de los trabajadores, además, esto ayudará a que cada trabajador se sienta más preparado para afrontar las diversas adversidades de su entorno y sobre todo que podrá contribuir con resultados favorables para la institución direccionados a cumplir con todos los objetivos establecidos por la misma.

Se recomienda a la dirección del I.E. "Almirante Miguel Grau", mejorar constantemente las acciones de la cultura laboral, ya que estas ayudan a fortalecer el nivel de desempeño de cada uno de los colaboradores.

Finalmente se recomienda, realizar evaluaciones constantes para conocer las principales deficiencias que atraviesan los colaboradores y en función a ello tomar las acciones correspondientes, con la finalidad de que el nivel de desempeño no se vea afectado significativamente.

## V.REFERENCIAS

- Apaza, R. (2017). *Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del colegio Unión. Lurigancho, Lima, 2016*. Obtenido de Universidad Peruana Union : <https://repositorio.upeu.edu.pe/>
- Arizaga, T. (2019). *Relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. Nuestra Señora de Fátima. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Chocano, P. (2016). *Cultura laboral de una empresa peruana*. Obtenido de <https://gestion.pe/>
- Díaz, J., & Ortiz, M. (2019). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la Unidad De Gestión Educativa Local – Chiclayo, 2018*. Obtenido de Universidad César Vallejo : <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Díaz, K. (2019). *Cultura laboral y desempeño laboral de los colaboradores de instituciones de educación media superior en México - 2019*. Obtenido de Universidad de Montemorelos: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/>
- Edenred. (2018). *Gestión del capital humano*. <https://blog.edenred.es/>.
- Espinoza, P. (2017). Cultura Organizacional e Innovación. *Revista Electrónica Gestión de las personas y la Tecnología* , 44 - 55.
- Figuroa, J., & Orihuela, S. (2018). *La cultura organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa – Agencia Principal Chimbote 2018. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad César Vallejo : <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Freire, N. (2018). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Gad Municipal de Tisaleo*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/>
- Gallardo, E. (2017). Gestión del talento en la empresa española. *Revista Venezolana de Gerencia, Vol.5, 12-22*.

- González, R., Ochoa, J., & Celaya, R. (2016). Cultura laboral y desempeño en instituciones de educación secundaria de México. *Universidad & Empresa*, 18 (30), 13-31.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hordos, L. (2018). *What is the Definition of Job Performance?* Obtenido de <https://bizfluent.com/>
- Housh, W. (2017). *5 tips para tener una cultura como Google*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión del desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, 112 - 126.
- Jurado, E. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JEAL 2017*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato : <https://repositorio.uta.edu.ec/>
- Marin, E. (2018). *Cultura laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la IEPM Colegio Militar Elías Aguirre*. Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: <http://tesis.usat.edu.pe/>
- Matos, F. (2016). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Obtenido de <https://www.eoi.es/>
- Medina, E. (2017). *Las empresas invierten sólo el 30% en capacitaciones para sus trabajadores*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Méndez, F. (2015). *Investigación Fundamentos y Metodología*. Parson .
- Mendoza, C. (2017). *Clima organizacional y el desempeño laboral en el área de ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017*. Obtenido de Universidad César Vallejo : <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Noreña, A., Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichán*, 263-274.

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis (Quinta Edición)*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ortega, M. (2016). *La cultura organizacional: Un Enfoque Dimensional*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Paredes, J. (2017). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Vaud Confecciones*. Obtenido de Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/>
- Peña, F. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Pilligua, C. F., & Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, Vol. XV*, 12-31.
- Reyes, M. (2016). Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 10 (2)*, 17-30.
- Ribbins, S., & Judge, T. (2015). *Comportamiento Organizacional. (16ava Ed.)*. México: Pearson Education.
- Rivera, D. (2018). *Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables*. Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/>
- Saavedra, J. (2017). *Desempeño laboral y satisfacción de los docentes del Centro Educativo Particular Mi Pequeño Mundo de Tarapoto*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Santoyo, S. (2019). *Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Juan Abad en el distrito de Motupe*. Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo : <http://tesis.usat.edu.pe/>

- Seminario, B. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral d un colegio educativo primario estatal del centro de Chiclayo*. Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Santo Toribio de Mogrovejo : <http://tesis.usat.edu.pe/>
- Tapia, V., & Tipula, F. (2017). Desempeño docente universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. *Rvista Comunicación, Vol.8*, 72-80.
- Ulloa, W. (2017). *La Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal de Pelileo*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/>
- Vacas, J. (2019). *Relación del clima organizacional y desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa SAN VIATOR Yungay – 2019*. Obtenido de Universidad César Vallejo : <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Velaochaga, J. (2019). *La cultura organizacional en el Perú*. Obtenido de <https://gestion.pe/>
- Zamora, G. (2018). *Cultura laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa San Gabriel, Chiclayo – 2018*. Obtenido de Universidad César Vallejo : <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Zenteno, Á., & Durán, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 26*, 119-135.

## VI.ANEXOS

### Anexo N° 01: Matriz de consistencia:

#### Título: CULTURA LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”, CHOTA 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Población	Instrumento	Estadística
¿Existe relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020?	<p>Determinar la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020</p> <p>Diagnosticar la cultura laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020</p> <p>Analizar la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020</p>	<p>H1: Si existe relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020</p> <p>H0: No existe relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria “Almirante Miguel Grau”, Chota 2020</p>	<p>Cultura laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Valores</li> <li>-Creencias</li> <li>-Clima</li> <li>-Normas</li> <li>-Símbolos</li> <li>-Filosofía</li> </ul> <p>Desempeño laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimiento del puesto de trabajo</li> <li>-Iniciativa</li> <li>-Aplicación</li> <li>-Calidad de trabajo</li> <li>-Volumen de trabajo</li> </ul>	32 docentes de I.E. “Almirante Miguel Grau”.	Cuestionario	Rho Spearman

Fuente: elaboración propia.

**Anexo N° 02:** Cuestionario de cultura laboral y desempeño laboral

**Objetivo:** Apreciado participante, el presente cuestionario tiene como objetividad recopilar información sobre la cultura laboral y desempeño laboral en la institución educativa “Almirante Miguel Grau”, así mismo, este será evaluado en forma anónima, por lo que se le pide responder con la mayor sinceridad posible.

**Instrucciones:** Marque con un “X” cada una de las casillas, siendo 1 Total desacuerdo, 2 Desacuerdo, 3 Indiferente, 4 Acuerdo y 5 Total acuerdo.

<b>Sexo</b>	Masculino ( ) Femenino ( )
<b>Edad</b>	

N°	Ítems	TD	D	I	A	TA
	<b>Valores</b>					
1	¿La institución “Almirante Miguel Grau” promueve el trabajo en equipo?					
2	¿En la institución “Almirante Miguel Grau” se fomenta la innovación?					
3	¿Considera usted que en la institución se practican generalmente valores?					
	<b>Creencias</b>					
4	¿Cuenta con las herramientas necesarias para realizar correctamente su trabajo?					
5	¿Considera usted que para cubrir una plaza de trabajo es necesario ser recomendado?					
6	¿El salario que recibe por la labor que realiza es el adecuado?					
	<b>Clima</b>					
7	¿La Institución le permite aprender y progresar como persona?					
8	¿ En su área de trabajo el ambiente laboral es el adecuado?					
	<b>Normas</b>					
9	¿En la Institución hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores?					
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su Institución?					
	<b>Símbolos</b>					

11	¿Se siente identificado con el logo y colores representativos de la institución?					
12	¿La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, navidad, entre otros?					
13	¿La institución premia su labor a través de incentivos?					
	<b>Filosofía</b>					
14	¿Su trabajo está alineado con la misión – visión de la Institución?					
	<b>Conocimiento del puesto de trabajo</b>					
15	¿Considera tener los conocimientos necesarios para realizar sus funciones asignadas?					
16	¿Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones?					
	<b>Iniciativa</b>					
17	¿Desarrolla sus actividades sin esperar la orden de su superior?					
	<b>Aplicación</b>					
18	¿Se adapta con facilidad a los nuevos cambios y exigencias de la institución?					
19	¿Acepta sus errores cuando éstos le ocasionan algún problema dentro de su área de trabajo?					
20	¿La institución cuenta con presupuesto de retribución para mejorar su desempeño laboral?					
	<b>Calidad de trabajo</b>					
21	¿La institución desarrolla capacitaciones para fortalecer su desempeño laboral?					
22	¿Existen programas de motivación para mejorar su desempeño laboral?					
23	¿Las condiciones físicas y ambientales de trabajo son las adecuadas para el tipo de actividades que realiza?					
	<b>Volumen de trabajo</b>					
24	¿Considera que el desempeño de su trabajo le ha permitido crecer personalmente?					
25	¿Considera que el desempeño de su trabajo le ha permitido crecer profesionalmente?					
26	¿La institución cuenta con planes de crecimiento y desarrollo profesional?					

### Anexo N° 03: Validez del cuestionario

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Wilson Hurtado Sempertegui
	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en educación
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Lengua y Literatura
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	27 años
	<b>CARGO</b>	Docente
CULTURA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", CHOTA 2020.		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	FERNÁNDEZ ARTEAGA ROXANA	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<u><b>GENERAL</b></u>	
	Determinar la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria "Almirante Miguel Grau", Chota 2020.	
	<u><b>ESPECÍFICOS</b></u>	
	Diagnosticar la cultura laboral del personal docente de la institución educativa secundaria "Almirante Miguel Grau", Chota 2020	
	Identificar el nivel de desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria "Almirante Miguel Grau", Chota 2020	
	Analizar la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria "Almirante Miguel Grau", Chota 2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 26 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
<b>Preguntas:</b>		

VALORES	
1. ¿La institución "Almirante Miguel Grau" promueve el trabajo en equipo?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
2. ¿En la institución "Almirante Miguel Grau" se fomenta la innovación?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
3. ¿Considera usted que en la institución se practican generalmente valores?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
CREENCIAS	
4. ¿Cuenta con las herramientas necesarias para realizar correctamente su trabajo?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
5. ¿Considera usted que para cubrir una plaza de trabajo es necesario ser recomendado?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
6. ¿El salario que recibe por la labor que realiza es el adecuado?	
CLIMA	
7. ¿La Institución le permite aprender y progresar como persona?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
8. ¿ En su área de trabajo el ambiente laboral es el adecuado?	
NORMAS	
9. ¿En la Institución hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
10. ¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su Institución?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
SÍMBOLOS	
11. ¿Se siente identificado con el logo y colores representativos de la institución?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:

12. ¿La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, navidad, entre otros?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
13. ¿La institución premia su labor a través de incentivos?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>FILOSOFÍA</b>	
14. ¿Su trabajo está alineado con la misión – visión de la Institución?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>CONOCIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	
15. ¿Considera tener los conocimientos necesarios para realizar sus funciones asignadas?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
16. ¿Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>Iniciativa</b>	
17. ¿Desarrolla sus actividades sin esperar la orden de su superior?	
<b>APLICACIÓN</b>	
18. ¿Se adapta con facilidad a los nuevos cambios y exigencias de la institución?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
19. ¿Acepta sus errores cuando éstos le ocasionan algún problema dentro de su área de trabajo?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
20. ¿La institución cuenta con presupuesto de retribución para mejorar su desempeño laboral?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	
21. ¿La institución desarrolla capacitaciones para fortalecer su desempeño laboral?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
22. ¿Existen programas de motivación para mejorar su desempeño laboral?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:

23. ¿Las condiciones físicas y ambientales de trabajo son las adecuadas para el tipo de actividades que realiza?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>VOLUMEN DE TRABAJO</b>	
24. ¿Considera que el desempeño de su trabajo le ha permitido crecer personalmente?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
25. ¿Considera que el desempeño de su trabajo le ha permitido crecer profesionalmente?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
26. ¿La institución cuenta con planes de crecimiento y desarrollo profesional?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

DNI 27375045

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Jorge Luis Díaz Samame
	<b>PROFESIÓN</b>	Lic. Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Mg. Gestión Pública
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	16
	<b>CARGO</b>	Auditor
CULTURA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", CHOTA 2020.		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	FERNÁNDEZ ARTEAGA ROXANA	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<u><b>GENERAL</b></u>	
	Determinar la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria "Almirante Miguel Grau", Chota 2020.	
	<u><b>ESPECIFICOS</b></u>	
	Diagnosticar la cultura laboral del personal docente de la institución educativa secundaria "Almirante Miguel Grau", Chota 2020	
	Identificar el nivel de desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria "Almirante Miguel Grau", Chota 2020	
	Analizar la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria "Almirante Miguel Grau", Chota 2020.	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 26 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
<b>Preguntas:</b>		

<b>VALORES</b>	
1. ¿La institución "Almirante Miguel Grau" promueve el trabajo en equipo?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
2. ¿En la institución "Almirante Miguel Grau" se fomenta la innovación?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
3. ¿Considera usted que en la institución se practican generalmente valores?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>CREENCIAS</b>	
4. ¿Cuenta con las herramientas necesarias para realizar correctamente su trabajo?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
5. ¿Considera usted que para cubrir una plaza de trabajo es necesario ser recomendado?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
6. ¿El salario que recibe por la labor que realiza es el adecuado?	
<b>CLIMA</b>	
7. ¿La Institución le permite aprender y progresar como persona?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
8. ¿ En su área de trabajo el ambiente laboral es el adecuado?	
<b>NORMAS</b>	
9. ¿En la Institución hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
10. ¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su Institución?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>SÍMBOLOS</b>	
11. ¿Se siente identificado con el logo y colores representativos de la institución?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:

12. ¿La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, navidad, entre otros?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
13. ¿La institución premia su labor a través de incentivos?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>FILOSOFÍA</b>	
14. ¿Su trabajo está alineado con la misión – visión de la Institución?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>CONOCIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	
15. ¿Considera tener los conocimientos necesarios para realizar sus funciones asignadas?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
16. ¿Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>Iniciativa</b>	
17. ¿Desarrolla sus actividades sin esperar la orden de su superior?	
<b>APLICACIÓN</b>	
18. ¿Se adapta con facilidad a los nuevos cambios y exigencias de la institución?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
19. ¿Acepta sus errores cuando éstos le ocasionan algún problema dentro de su área de trabajo?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
20. ¿La institución cuenta con presupuesto de retribución para mejorar su desempeño laboral?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	
21. ¿La institución desarrolla capacitaciones para fortalecer su desempeño laboral?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
22. ¿Existen programas de motivación para mejorar su desempeño laboral?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:

23. ¿Las condiciones físicas y ambientales de trabajo son las adecuadas para el tipo de actividades que realiza?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>VOLUMEN DE TRABAJO</b>	
24. ¿Considera que el desempeño de su trabajo le ha permitido crecer personalmente?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
25. ¿Considera que el desempeño de su trabajo le ha permitido crecer profesionalmente?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
26. ¿La institución cuenta con planes de crecimiento y desarrollo profesional?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

  
 JUEZ - EXPERTO

DNI: 16751918

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Kelly Magalis Cubas Diaz
	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciada en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Magister en Gestión Pública
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	11 años
	<b>CARGO</b>	administradora
CULTURA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", CHOTA 2020.		
<b>DATOS DE LOS TESISTAS</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	FERNÁNDEZ ARTEAGA ROXANA	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<u><b>GENERAL</b></u>	
	Determinar la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria "Almirante Miguel Grau", Chota 2020.	
	<u><b>ESPECÍFICOS</b></u>	
	Diagnosticar la cultura laboral del personal docente de la institución educativa secundaria "Almirante Miguel Grau", Chota 2020	
	Identificar el nivel de desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria "Almirante Miguel Grau", Chota 2020	
	Analizar la relación entre la cultura laboral y el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa secundaria "Almirante Miguel Grau", Chota 2020.	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "7A" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 26 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
<b>Preguntas:</b>		

<b>VALORES</b>	
1. ¿La institución "Almirante Miguel Grau" promueve el trabajo en equipo?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
2. ¿En la institución "Almirante Miguel Grau" se fomenta la innovación?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
3. ¿Considera usted que en la institución se practican generalmente valores?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>CREENCIAS</b>	
4. ¿Cuenta con las herramientas necesarias para realizar correctamente su trabajo?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
5. ¿Considera usted que para cubrir una plaza de trabajo es necesario ser recomendado?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
6. ¿El salario que recibe por la labor que realiza es el adecuado?	
<b>CLIMA</b>	
7. ¿La Institución le permite aprender y progresar como persona?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
8. ¿ En su área de trabajo el ambiente laboral es el adecuado?	
<b>NORMAS</b>	
9. ¿En la Institución hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
10. ¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su Institución?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>SÍMBOLOS</b>	
11. ¿Se siente identificado con el logo y colores representativos de la institución?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:

12. ¿La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, navidad, entre otros?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
13. ¿La institución premia su labor a través de incentivos?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>FILOSOFÍA</b>	
14. ¿Su trabajo está alineado con la misión – visión de la Institución?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>CONOCIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	
15. ¿Considera tener los conocimientos necesarios para realizar sus funciones asignadas?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
16. ¿Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>Iniciativa</b>	
17. ¿Desarrolla sus actividades sin esperar la orden de su superior?	
<b>APLICACIÓN</b>	
18. ¿Se adapta con facilidad a los nuevos cambios y exigencias de la institución?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
19. ¿Acepta sus errores cuando éstos le ocasionan algún problema dentro de su área de trabajo?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
20. ¿La institución cuenta con presupuesto de retribución para mejorar su desempeño laboral?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	
21. ¿La institución desarrolla capacitaciones para fortalecer su desempeño laboral?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
22. ¿Existen programas de motivación para mejorar su desempeño laboral?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:

23. ¿Las condiciones físicas y ambientales de trabajo son las adecuadas para el tipo de actividades que realiza?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
<b>VOLUMEN DE TRABAJO</b>	
24. ¿Considera que el desempeño de su trabajo le ha permitido crecer personalmente?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
25. ¿Considera que el desempeño de su trabajo le ha permitido crecer profesionalmente?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:
26. ¿La institución cuenta con planes de crecimiento y desarrollo profesional?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA _____ N° TD _____
<b>2. COMENTARIO GENERALES</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	

  
 \_\_\_\_\_  
 JUEZ EXPERTO

DNI: 44401741

## Anexo N° 04: Autorización de recojo de información

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Educación	<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA "ALMIRANTE MIGUEL GRAU"</b> "Año de la Universalización de la Salud"	
<b>AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN</b>		
Tuctuhuasi, 02 de julio de 2020.		
<b>Quien suscribe:</b> <b>Sr. ENRIQUE DE LA CRUZ ROJAS</b> <b>Director de la IET "Almirante Miguel Grau"</b>		
<b>AUTORIZA:</b> Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: <b>Cultura Laboral y su Relación con el Desempeño de Docentes de la Institución Educativa Secundaria "Almirante Miguel Grau", Chota 2020</b>		
Por el presente, el que suscribe, señor Enrique De La Cruz Rojas, Director de la Institución Educativa Técnica "Almirante Miguel Grau", distrito y provincia de Chota		
<b>AUTORIZO</b> a la alumna: <b>FERNANDEZ ARTEAGA, Roxana</b> , identificada con DNI N° 45733771, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, - Universidad Señor de Sipán, y autora del trabajo de investigación denominado: <b>CULTURA LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", CHOTA 2020.</b> , al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de la alumna <b>FERNANDEZ ARTEAGA, Roxana</b> , enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.		
Atentamente.		
  Enrique De La Cruz Rojas DIRECTOR		
Apropietario	<b>DIRECCION:</b> FUNDO TUCTUHUASI-CHOTA - CAJAMARCA <b>Código Modular:</b> 0453530	<b>CORR. ELEC.:</b> <a href="mailto:endercss@hotmail.com">endercss@hotmail.com</a> <b>Cel:</b> 944945588

## Anexo N° 05: Resolución del proyecto



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0817-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 24 de julio de 2020

#### VISTO:

El Oficio N°0287-2020/FACEM-DA-USS de fecha 24/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 24/07/2020, sobre aprobación de Proyectos de Investigación, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

#### SE RESUELVE

**ARTICULO UNICO: APROBAR** los Proyectos de Investigación de los estudiantes del IX ciclo la Escuela Profesional de Administración, del programa regular Sección "Y" y del programa PAST sección "B", semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Carmen Elena Torres Prado  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES  
074 481610 - 074 481632  
CAMPUS USS  
Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

12.	- ESPINOZA CAMPOS FRANCESCA ADELITA	SATISFACCIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS COLABORADORES DE LA CADENA DE TIENDAS LEONCITO LAMBAYEQUE - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13.	- FERNANDEZ ARTEAGA ROXANA	CULTURA LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", CHOTA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14.	- FLORES LOPEZ LORENZO JOZSEF - JIMENEZ BAUTISTA MERLY	MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN - CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15.	- GARCIA BACA MILAGROS ELSA MARIA	COMPETENCIAS LABORALES PARA CONTRIBUIR EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES, CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16.	- GIL FLORES WILIAN JERVIS	COACHING EMPRESARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TRANSPORTES HERNÁNDEZ S.A.C., CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17.	- HUAMAN GALINDO MARCOS JHON	MARKETING MIX PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA R Y P DISTRIBUCIONES E INVERSIONES DEL NORTE E.I.R.L. - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18.	- JULCA CRISTOBAL CHRISTIAN JERSON	DESEMPEÑO LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19.	- LOPEZ MARTINEZ ENRIQUE	COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN KONECTA S.A.C. CHICLAYO,- 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20.	- MALCA SANCHEZ IVAN	EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO DE VENTAS EN LA EMPRESA GRUPO MALCA EIRL, BAGUA- 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21.	- MORALES LAINES JORDY ROLANDO	EL ONBOARDING Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL BANCO AZTECA, AGENCIA BAGUA GRANDE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22.	- MUÑOZ ROJAS YRMA JHARELYS	CALIDAD DEL SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN LA EMPRESA VASQUEZ & VILAS ASOCIADOS, CHICLAYO -2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23.	- MURO MONTENEGRO ANTONIO ABRAHAM	LIDERAZGO Y NIVEL DE CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE – 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

## Anexo N° 06: Formato T1

### FORMATO T1



#### FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 26 de setiembre del 2022

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito: Roxana Fernández Arteaga con DNI 45733771 En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: CULTURA LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", CHOTA 2020, presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
FERNANDEZ ARTEAGA ROXANA	45733771	

**Anexo N° 07: Fotos aplicando la encuesta**

**Figura 30**

*Evidencia fotográfica de la aplicación de cuestionario*



**Figura 31**

*Evidencia fotográfica en el frontis de la institución*



## Anexo N° 08: Reporte turnitin

### Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**CULTURA LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “A”**

AUTOR

**Roxana Fernández Arteaga**

RECuento DE PALABRAS

**14261 Words**

RECuento DE CARACTERES

**77860 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**76 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**264.6KB**

FECHA DE ENTREGA

**Jul 12, 2023 11:41 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jul 12, 2023 11:42 AM GMT-5**

#### ● 25% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 23% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de CrossRef
- 12% Base de datos de trabajos entregados

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

## Anexo N° 09: Acta de originalidad



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0817-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, Roxana Fernández Arteaga, con su tesis Titulada “Cultura Laboral y su relación con el Desempeño de Docentes de la Institución Educativa Secundaria Almirante Miguel Grau”, Chota 2020.

deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 25% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 12 de julio de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.

## Anexo N° 10: Confiabilidad del instrumento

\*Resultado6 [Documento6] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones

Resultado

- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLE
    - Título
    - Resumen de procesamiento de casos
    - Estadísticas de fiabilidad

### → Fiabilidad

#### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	26