

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



**INFORME FINAL**

**TÍTULO:**

**“LA CULTURA ORGANIZACIONAL, EN EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL  
CALLAO – 2022”**

**AUTOR: RUFINO ALEJOS IPANAQUÉ**

**Callao 2023**

**PERÚ**

**PÁGINA DE RESPETO**

## **INFORMACIÓN BÁSICA**

1. INFORME FINAL
2. PERÍODO: OCTUBRE - DICIEMBRE – 2023
3. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA CULTURA ORGANIZACIONAL, EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO 2022
4. UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
5. DOCENTE RESPONSABLE O TITULAR DEL PROYECTO:  
RUFINO ALEJOS IPANAQUÉ
  - 5.1. CATEGORÍA: ASOCIADO
  - 5.2. DEDICACIÓN: TIEMPO COMPLETO
  - 5.3. CONDICIÓN: NOMBRADO
6. DOCENTES PARTICIPANTES: NINGUNO
  - 6.1. CATEGORÍA:
  - 6.2. DEDICACIÓN:
  - 6.3. CONDICIÓN:
7. ESTUDIANTE (S) DE APOYO: NINGUNO
8. PERSONAL ADMINISTRATIVO: NINGUNO

## HOJA DE REFERENCIA DE JURADO Y APROBACIÓN

## **DEDICATORIA**

A mi alma mater la Universidad Nacional del Callao.

## **AGRADECIMIENTO**

Al doctor De la Torre Collao por su apoyo profesional en la elaboración de la investigación.

## ÍNDICE

PÁGINA DE RESPETO.....	
HOJA DE REFERENCIA DE APROBACIÓN .....	3
DEDICATORIA .....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
TABLA DE CONTENIDO .....	
RESUMEN .....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	4
1.2. Formulación del Problema.....	5
1.4. Delimitantes de la investigación.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.2. Marco: .....	13
2.2.1. Teórico .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.2.2. Marco conceptual.....	15
2.3. Definición de términos básicos .....	19
CAPÍTULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES .....	22
3.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.3. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	22
IV. DISEÑO METODOLÓGICO .....	25
4.2. Método de investigación.....	25
4.3. Población y muestra.....	25
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado .....	26
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información. ....	26
4.6. Análisis y procesamiento de datos .....	26

CAPÍTULO V: RESULTADOS .....	28
5.1. Resultados descriptivos .....	28
5.2. Resultados inferenciales .....	33
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	35
6.1. Contratación y demostración de la hipótesis .....	35
6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares.....	40
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes.....	42
CONCLUSIONES .....	43
RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	47
ANEXOS: .....	50
Matriz de Consistencia .....	50
Instrumentos validados.....	51
Base de datos .....	61



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao. El estudio se llevó a cabo en el año 2022 y se empleó un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo correlacional. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario compuesto por 58 preguntas, aplicado a una población de 599 individuos. La muestra probabilística consistió en 234 participantes. Los resultados muestran una correlación de Rho de Spearman de 0.94, lo cual indica una conexión fuerte y significativa. Esto demuestra que cuando la cultura organizacional es más positiva, es probable que el desempeño laboral mejore.

**Palabras clave:** Cultura, desempeño, docentes, universidad.



## **ABSTRAC**

The present research aims to determine the relationship between organizational culture and job performance among teachers at the National University of Callao. The study was conducted in the year 2022, employing a quantitative, descriptive correlational approach. To collect data, a questionnaire consisting of 58 questions was administered to a population of 599 individuals. The probabilistic sample consisted of 234 participants. The results reveal a Spearman's Rho correlation of 0.94, indicating a strong and significant connection. This demonstrates that when organizational culture is more positive, it is likely that job performance will improve.

Keywords: Culture, performance, teachers, university.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rafael', is located in the bottom left corner of the page.

## **INTRODUCCIÓN**

La cultura organizacional juega un papel crucial en el desempeño laboral del personal docente en una universidad. Esta cultura se refiere al conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que definen la forma en que una institución educativa opera y cómo se relaciona con sus miembros. Una cultura organizacional bien definida y comunicada ayuda a alinear los valores individuales de los miembros del personal docente con los objetivos y metas de la universidad. Cuando existe una concordancia entre lo que la institución valora y lo que los profesores consideran importante, se fomenta un mayor compromiso y motivación en su labor. Una cultura organizacional saludable promueve un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Esto crea un espacio propicio para la creatividad, la innovación y el intercambio de ideas entre los docentes. Cuando los profesores se sienten valorados y respaldados, están más dispuestos a contribuir de manera significativa al entorno académico.

Este estudio se enmarca en la investigación y tiene como propósito analizar de manera detallada la relación existente entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los profesores de la Universidad Nacional del Callao. Busca identificar oportunidades para mejorar en aspectos como valores, conocimientos, conductas y comportamientos.



## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Existen múltiples causas de diferentes tipos, no solo social sino también emocional, para poder entender la violencia como un fenómeno social, debido a la crisis política, económica, social, y de valores que están reinando durante estas últimas décadas. La Universidad como institución de educación superior, tiene asignado desde el Estado y desde la comunidad misma un nuevo rol, el de contenedora de problemas – conflictos que se conciben y se agudizan cada vez más dentro de la sociedad.

Toda institución superior universitaria posee su propia estructura organizativa, tamaño, forma de organización, estilo de liderazgo, características de sus miembros (autoridades, docentes, estudiantes, personal administrativo) formas de ser, pensar, actuar, vestir, comunicar, dirigir, etc. En este sentido cada organización tiene su propia cultura, tan particular como la personalidad.

Sin duda existe un conjunto de causas y factores fuera de la universidad (económicas, sociales, culturales, políticos, sociales, históricos, etc.). que vienen determinando este detrimento del servicio de la educación universitaria y que constituyen variables que por razones obvias escapan a nuestra voluntad o control y no podemos controlarlos.

Asimismo; existen otros factores de carácter rigurosamente institucional más importante como el deterioro de la calidad de servicio de educación por el bajo desempeño de los docentes y que estaría directamente relacionada con la cultura organizacional, la aparición de conflictos, grupos de interés de profesores, no existe una coordinación de trabajo académico – pedagógico, porque simplemente no hay auténtico diálogo y menos coordinación, la mayoría de los docentes más están dedicados en sus quehaceres particulares, más aún con el problema de la Pandemia del Coronavirus, que ha obligado a la educación a que se virtualice y que se



aleje más a los docentes con los estudiantes; porque no es igual una educación no presencial que una educación presencial. Los docentes solo se preocupan a duras penas por cumplir sus horas programadas, en las reuniones virtuales.

La problemática expuesta, sumado a la pandemia del coronavirus, viene afectando al servicio de calidad que se refleja en el aprendizaje académico y conductual de los estudiantes y la aceptación preferencial de la comunidad. De esta manera, en el siguiente estudio se pretende mostrar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Callao, siendo de trascendencia en el área académica. Por tanto, la cultura organizacional es la que viabiliza y acondiciona el desarrollo de la institución.

## 1.2. Formulación del Problema

### Problema General

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao -2022?

### Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre la misión y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao?

¿Cuál es la relación entre la consistencia y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao?

¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y el desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao?

¿Cuál es la relación entre el Involucramiento y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao?



### 1.3. Objetivos

#### Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao -2022.

#### Objetivos específicos

Determinar la relación existente entre la misión y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao

Determinar la relación existente entre la consistencia y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao

Determinar la relación existente entre la adaptabilidad y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao

Determinar la relación existente entre el involucramiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao

### 1.4. Delimitantes de la investigación

#### Teórica

Es importante señalar, que si bien es cierto existe mucha información relacionada a las dos variables, se han encontrado no muy actualizadas; considerando la situación por la que se está atravesando respecto a la problemática sanitaria a nivel mundial.

#### Temporal

La investigación está enfocada entre el período de enero a diciembre del 2022.

#### Espacial

El trabajo de investigación se encuentra focalizado en la ciudad universitaria de la Universidad Nacional del Callao.



## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes internacionales

Quiñones Chumacero, (2019), según el investigador, el objetivo general fue, determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Instituto Sise Comas 2019, para conocer la significancia entre ambas variables; el trabajo de investigación según su finalidad fue de tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 120 docentes donde la muestra fue de 92 docentes del Instituto Sise Comas. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos que se utilizaron para la recolección de los datos fueron los cuestionarios debidamente estructurados y validados mediante juicio de los especialistas metodólogos y temáticos de la investigación, cuya confiabilidad se determinó mediante el estadístico Alfa de Cronbach, lo cual dio como resultado: Cultura Organizacional = 0.921 y Desempeño Laboral = 0.947, donde se procesaron los datos con el SPSS 25, generando tablas, gráficos y la prueba de hipótesis y el Rho Spearman = 0.947. La conclusión principal fue que existe una correlación positiva entre las variables la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los Docentes del Instituto Sise Comas 2019.

Puruncaja Chisaguano, (2021), Según el autor, el objetivo del estudio lo llevó a analizar la relación existente entre el clima y la cultura organizacionales en el Hospital General de Píllaro. La metodología que se utilizó fue de enfoque cuantitativo, estudio no experimental de corte transversal con alcance descriptivo y correlacional y método deductivo, el método fue una encuesta realizada a una muestra de 70 colaboradores. Los resultados de la encuesta arrojaron en este estudio que el mayor problema fue la variable clima organizacional; debido a que promedió 2.74 por debajo del promedio estándar de tres, que son organización y desempeño, comunicación y desarrollo; y la cooperación y el buen trato son los más preocupados; En cuanto



a las variables de cultura organizacional, promedió 2,81, con la cohesión y la compensación como los temas principales. Se estableció que el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional del Hospital Baza Píllaro con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,772, lo que confirma la hipótesis. Se recomendó llevar a cabo actividades enfocadas a mejorar las relaciones entre compañeros de trabajo, superiores y subordinados, motivando el desempeño superior y reconociendo los logros tanto individuales como de equipo. Además, promueve una cultura inclusiva, la comunicación y el trabajo en equipo.

Quirós García, (2021), según el investigador, este trabajo buscó desarrollar los conceptos científicos necesarios para generar un sistema coordinado y coherente de investigación que permitan el determinar el concepto de cultura organizacional en una institución de educación superior localizada en la gran área metropolitana de Costa Rica. La investigación se desarrolló preminentemente bajo un paradigma positivista; así también, se trabajó bajo un método cuantitativo no experimental y fue transversal descriptivo. En este trabajo se consideró como premisa que la cultura organizacional desempeña un rol fundamental a la hora de implementar, desarrollar, y consolidar acciones y actividades, tanto académicas como de extensión cultural y docente, en una organización.

Mora Salazar, (2019), El objetivo del estudio realizado en los años 2015-2018 es conocer la actitud y expectativas de los docentes de las instituciones educativas (I.E) de Ibagué (Colombia) ante la inclusión de la ética profesional como parte importante a través de un descriptivo. y estudio comparativo. Su desempeño; y la inclusión de procesos en prácticas reflexivas e inteligencias múltiples como recursos pedagógicos que faciliten su formación holística, superación o competencia personal; Al mismo tiempo, promueve el desarrollo de competencias éticas en su labor profesional. Estos recursos son guiados por el ciclo de mejoramiento de la calidad de un docente, donde se desarrollan, implementan y validan





herramientas metodológicas propias para facilitar el proceso de autoevaluación. Un enfoque epistemológico holístico permite tomar y combinar aspiraciones, valores y normas para este fin. El trabajo realizado a través de estos círculos permite la autocrítica, la vivencia y transmisión de determinados valores en campos obligatorios de la Ley 115 y en los programas de la Ley 30 en la educación superior. Las inversiones son importantes como vínculo con el Ministerio de Educación en programas de alta calidad y formación continua para docentes, así como una propuesta metodológica para la autoevaluación.

Acosta Macias, (2022), según el autor, el trabajo de investigación tuvo como propósito identificar la gestión del desempeño laboral, que fortalece al personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena a partir de un análisis situacional. La metodología aplicada fue de enfoque descriptivo, cualitativo, donde se identificó el problema a través de un estudio de campo basado en la recolección de datos y sustento teórico, relacionado con la variable desempeño laboral, enfocándose en tres dimensiones, clima laboral, comportamiento organizacional y evaluación del desempeño. Se realizaron entrevistas y encuestas a 135 socios que conforman el personal administrativo, lo cual fue una muestra representativa, se realizó el análisis estadístico mediante el sistema SPSS, el cual mostró debilidades en eficiencia laboral, clima laboral, motivación, por lo que concluimos en la propuesta, de diseñar un modelo de gestión estratégica para mejorar la eficiencia del personal administrativo, que contribuya al desarrollo de los subsistemas de Talento Humano de la UPSE.

Domínguez Ruiz, (2022), según el investigador, los cambios importantes luego de la pandemia del COVID-19 originaron una amplia necesidad de continuar nuevos lineamientos, donde se observó una relación directa entre el trabajo remoto y el desempeño de los empleados, lo que resultó de muchas causas de tecnología, turnos de trabajo, ergonomía, agotamiento; las razones por las cuales este trabajo se basó en la propuesta de un plan prospectivo que permita la investigación cualitativa y cuantitativa, con la ayuda de una muestra conveniente, así como



con la ayuda de mejorar o mantener los resultados laborales de los empleados del área administrativa de UPSE en formato de trabajo remoto. a partir de sus resultados se pudo elaborar un plan para la implementación de un plan de contingencia que sea factible de acuerdo con las instrucciones relacionadas con la actividad laboral del formato de trabajo remoto, asimismo, determina la continuidad del trabajo a partir de factores inesperados que afectan directamente la capacidad de satisfacción de empleados y empleadores. En el contexto del crecimiento de nuevas estrategias de trabajo que se renuevan constantemente desde fuera de la oficina, la importancia de analizar la situación de cada empleado en su campo de trabajo genera también ahorros de costos y nuevas oportunidades o mecanismos de trabajo que se adaptan a factores inesperados, como como crisis de salud.

#### Antecedentes nacionales

Toledo Toledo (2019), El objetivo del investigador fue analizar la cultura organizacional y su efecto en el clima laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. El tipo de estudio fue descriptivo, básico, aplicado y casuístico, porque primero se fundamentó en el contexto teórico y luego determinando la correlación con el problema. La investigación utilizada fue no experimental, de corte transversal, lo que permitió determinar las características del problema sin modificarlas ni cambiarlas. Se utilizó la técnica de la encuesta para medir las variables mediante un cuestionario dirigido al personal administrativo seleccionado. Resultados: En cuanto a la variable de cultura organizacional, el primer indicador, es decir, estándares, la institución ha definido estándares que dan claridad al trabajo diario de los empleados, el 33% respondió que está de acuerdo y solo el 9% de los encuestados completamente de acuerdo. Para el segundo indicador, valores, en general percibe que se muestra respeto entre los compañeros y sus superiores, el 29% está en desacuerdo, de acuerdo y solo el 10% muy en desacuerdo. A la pregunta de que los empleados



suelen participar en aniversarios celebrados por la empresa, según el tercer indicador, es decir, identificación, el 33% respondió que ni está de acuerdo ni en contra, y solo el 9% de los encuestados está completamente en desacuerdo. Y para la variable independiente Clima Organizacional, el primer indicador, sobre el clima laboral, cuando se le preguntó si su lugar de trabajo cuenta con el equipo necesario para las operaciones diarias, el 36% dijo estar de acuerdo y solo 9 encuestados muy en desacuerdo. Otro indicador, la comunicación interna, que se refiere a la información entre las dependencias organizacionales, se utiliza con mayor frecuencia como herramienta de escritura, con un 37%, en desacuerdo. Y según el tercer indicador, la satisfacción laboral, cuando se le preguntó si está satisfecho con las condiciones generales de trabajo, el 31% respondió que está de acuerdo.

Motta & Gomes, (2019), Según el autor este estudio tiene por objetivo presentar diferentes enfoques relacionados con el tema cultura, cultura nacional y cultura organizacional. El presente artículo propone una reflexión sobre la influencia de la cultura nacional en la cultura organizacional, contextualizando la discusión en el ámbito de la administración pública brasileña. Inicialmente, se abordan los conceptos relacionados con la cuestión. Posteriormente, por medio de la revisión bibliográfica, se presenta la tipología de Hofstede y, a continuación, se desarrollan los aspectos específicos de la cultura brasileña, entre los que destaca el personalismo, el paternalismo y el estilo brasileño. En la continuidad del estudio, se realiza un análisis de la gestión pública en Brasil, y se presenta corrientes teóricas que abordan la relación entre cultura nacional y cultura organizacional, complementadas por datos de la administración pública. Como conclusión, el artículo resalta la importancia de considerar la relación entre cultura nacional y cultura organizacional, y ampliar la discusión para abarcar la administración pública.

Fernández Jeri, (2022), Según el investigador, la cultura tiene un efecto muy importante en la gestión y conocer el tipo de cultura es una información valiosa para la gestión

de cualquier tipo de organización y/o institución. La presente investigación se realizó con el objetivo de conocer qué tipo de cultura organizacional tiene una facultad en una universidad pública peruana, aplicando el modelo del cubo de la doble S, que mide dos variables; la sociabilidad y solidaridad (doble S). Aplicando el cuestionario correspondiente, se obtuvo que la facultad tiene principalmente una cultura fragmentada en 03 de sus departamentos académicos y sólo en 01 departamento tiene una cultura comunal, esto último por su significativo mayor nivel de solidaridad con respecto a lo que tenían los otros 03 departamentos. Entre las consecuencias para la gestión, se señaló que la cultura del tipo fragmentado; por su característica, dificultará algunas políticas de mejora de la calidad de la enseñanza, investigación y proyección social.

Llancari Morales, (2020), según el autor el propósito del estudio fue conocer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las percepciones de los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP); estudio de nivel descriptivo y diseño descriptivo correlacional contó con una muestra probabilística estratificada de 88 docentes a los que se les administró el Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison (Denison y Neale 2000) con confiabilidad alfa de Cronbach de 0.949 y el Cuestionario de Eficacia Docente, adaptado de Valdés (2006) con una confiabilidad de 0.969. El resultado encontró que existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente con un nivel de significancia de 0.05, que existe una relación directa y significativa ( $r=0.722$ ) ( $Z=1.96$ ); Asimismo, 78.41 docentes experimentan una cultura organizacional regular; Al mismo tiempo, el 77,27% califica de buena la efectividad del estudio. Se encontró que existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las percepciones de los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, por lo que, a mejor cultura organizacional, mejor desempeño docente y viceversa.

Góngora Panaifo, (2022), El objetivo fue conocer la relación que existe entre la cultura



organizacional y el desempeño laboral entre los empleados del Centro de altos estudios Nacionales de Investigaciones. Esta investigación fue aplicada, porque los resultados enriquecieron la aplicación y resolvieron el problema, correspondiendo al enfoque cuantitativo, asumió un diseño no experimental transversal y el campo de correlación. La muestra estuvo conformada por 86 asistentes que fueron encuestados en el Centro Nacional altos estudios de Investigaciones. Se utilizó una técnica de encuesta y un cuestionario con preguntas tipo Likert para recolectar datos y medir las variables de investigación. Los resultados mostraron una relación positiva significativa ( $r = 0,749$ ) entre la cultura organizacional y el desempeño laboral entre los empleados del colegio del Centro de altos estudios Nacional de Investigaciones. También se informa que 48,8 empleados tienen conocimiento de la cultura organizacional a nivel contractual, lo que sugiere la importancia compartida de los valores, actitudes y percepciones del comportamiento organizacional. asimismo, socios contaron con información de actividades personales a nivel de contrato; realizaron sus tareas en conjunto para alcanzar los objetivos.

## **2.2. Bases Teóricas:**

La variable cultura organizacional es analizada para observar la compatibilidad organizacional en la que se considera a la seguridad psicológica como uno de los componentes primordiales para el colaborador dentro de los criterios que se tiene que observar para determinar la cultura organizacional desde la perspectiva del individuo, (Ruhl & Lopez, 2023). Asimismo, cuando se analiza la cultura organizacional en empresas italianas en relación a la implementación de logística verde, se analiza los tipos de cultura organizacional. (Rizzi et al., 2023). El crowdsourcing interno es un concepto que permite a través de la tercerización de servicios para resolver problemas y generar cambios en la cultura organizacional (Ramón Campos-Blázquez et al., 2023)

Expone la transformación de la cultura organizacional en contexto de pandemia en la



que se pretende asegurar un desarrollo sostenible para las organizaciones en tal sentido se observa los cambios que nos impuso el COVID 19 y su repercusión para generar un nuevo contexto organizacional para hacer más sostenible y sustentable las organizaciones. (Bayramov et al., 2023). Por otro lado, se conoce del estudio realizado respecto al uso de las redes sociales y su repercusión en la cultura organizacional, esta investigación muestra cómo puede mejorar la cultura organizacional por un incremento en la motivación (Miswan et al., 2023)

Liu et al., (2023), investigó respecto a la medición del desempeño laboral en el contexto de COVID 19, analizó a un grupo de 708 empleados, desde el inicio de la pandemia, observando en 21 meses, que el comportamiento del desempeño laboral bajó de continuo al inicio de la pandemia, en tal sentido diferencia el estatus para medir y se orienta a que los de mayor estatus tienden a disminuir su rendimiento, mientras que los de menor estatus tienden a mejorar su rendimiento, lo que muestra como asumen un contexto de dificultades y su implicancia en el desempeño laboral.

Estudio que revela la motivación del servidor público en relación al liderazgo y desempeño laboral, brindando un aporte para la valoración de ambos criterios en el servidor público, considerando que se encuentra en al servicio de la ciudadanía por lo que se observa aspecto tales como (Mishra & Hassen, 2023)

El desempeño laboral presenta una serie de criterios a medir que puede plasmar cierta complejidad, se propone el uso de software para medir la gamificación de los aspectos medibles y observar con mayor precisión el resultado considerando un sistema de gestión del rendimiento, actitud laboral, percepción de justicia, entre otros; por lo que este sistema de gamificación de los resultados es un importante aporte a la medición del desempeño laboral. (Bizzi, 2023).

Castro-Paniagua et al. (2023), investigó la relación entre la inteligencia emocional (IE) y el desempeño del personal docente, estableciendo categorías para medir el desempeño laboral y su problemática, desde su perspectiva de la IE, manifiesta que las emociones negativas

necesitan una atención, en sus diferentes niveles, a fin de contribuir a la salud mental de los docentes, lo que implica desarrollar el control emocional, con asistencia de especialistas, demostrando la importancia de implementar programas de IE para docentes, con la finalidad de elevar el desempeño laboral.

### 2.3. Marco conceptual

#### CULTURA ORGANIZACIONAL. -

Es el sistema de significado común de los miembros lo que distingue a una organización de otras; que se integra con funciones básicas, que describen el núcleo de la cultura de la organización. (Robbins y Judge, 2013, p. 512)

#### DESEMPEÑO LABORAL: -

Es el comportamiento de los empleados para lograr metas; fundada por los altos directivos de la empresa en busca de la eficiencia, la eficacia y productividad; tiene mucho que ver con el comportamiento de los colaboradores y resultados obtenidos y la motivación, cuanto mayor sea la motivación, mejor podemos completar la obra y así optimizar la producción (Toala, Álvarez, Osejos, Quiñonez, Soledispa et al., 2017).

#### Teorías de la variable Cultura Organizacional

La cultura organizacional en las universidades presenta un estrecho vínculo con la problemática que se observa desde la gestión de las universidades públicas, en tal sentido las reflexiones nos conllevan a identificar un punto de partida para redefinir las prioridades y acciones estratégicas, por lo tanto, los cambios en el entorno requieren una reforma activa y proactiva, que lleva muchos años en este menester. La gestión universitaria requiere identificar sus roles principales que vincula a la academia con la sociedad, y que debe de aportar una respuesta a la problemática que demanda solución, se destaca la necesidad de realizar cambios significativos para adoptar una postura más activa aplicando los instrumentos de la gestión

contemporánea, a fin de llegar a cuestionar aquello que frena a la organización y que pueda gestionar los retos que la organización demanda. Siendo el diseño de su estructura organizacional y estrategias en lo que más adolecen. En tal sentido valores y costumbres, que conforman la cultura organizacional son un inminente punto que se debe investigar. (Mindreau, 2014).

Fajardo et al. (2020), investigó la cultura organizacional, en la década del 80, señalando la evolución dentro de las organizaciones, respecto a los componentes estratégicos. Además, la gestión cultural ha tomado un rol preponderante en Latinoamérica con relación a los aspectos culturales analizado en criterios académicos y profesionales para el bienestar de las organizaciones. Se han desarrollado instrumentos que se descalifican ante lo complejo y dinámico de las organizaciones. En el ámbito educativo muestra expresiones diversas que imposibilita la integración para ejercer influencia en los cambios que deberían suscitarse.

Teoría de la variable Desempeño laboral

Teoría de la Expectativa de Víctor H. Vroom:

Vroom propuso que las personas toman decisiones sobre su comportamiento en el trabajo basándose en sus expectativas sobre el resultado de ese comportamiento y el valor que le asignan a ese resultado.

En el contexto del desempeño laboral, esta teoría sugiere que los empleados están motivados a realizar un trabajo bien si creen que sus esfuerzos conducirán a un resultado positivo y si valoran ese resultado. Por lo tanto, la percepción de que el esfuerzo adicional conducirá a un mejor desempeño es crucial.

Teoría de la Motivación-Higiene (Teoría de los Factores de Frederick Herzberg):

Herzberg argumenta que existen factores que motivan (factores de motivación) y factores que previenen la insatisfacción (factores de higiene) en el trabajo. Estos factores operan independientemente el uno del otro.





Según esta teoría, para mejorar el desempeño laboral, es importante abordar tanto los factores de motivación (como el reconocimiento, el logro y el trabajo interesante) como los factores de higiene (como las condiciones de trabajo, el salario y las políticas de la empresa) para crear un entorno de trabajo satisfactorio y motivador.

Teoría de la Equidad de J. Stacy Adams:

Esta teoría se basa en el principio de que las personas evalúan la equidad de su situación comparándola con la de otros en términos de esfuerzo y recompensa. Si perciben una inequidad, pueden experimentar sentimientos de descontento.

En el contexto del desempeño laboral, esta teoría sugiere que los empleados evalúan su desempeño en relación con las recompensas que reciben. Si perciben que están siendo tratados de manera injusta en comparación con sus colegas, esto puede afectar su motivación y desempeño.

Tabla 1

Antecedentes de la Cultura Organizacional

Estudios	Aporte
Elton Mayo	Estudio de Hawthorne que, para fines de la década del 70, se llegó a concluir que es un “sistema de significados pública y colectivamente aceptados operando para un grupo determinado en un tiempo dado”.
William Ouchi	Es el símbolo de las costumbres y creencias que se transmite al personal de la organización, dichos valores prevalecen en la unidad organizacional. La práctica de protocolos brinda a los nuevos integrantes de la organización, orientación más precisa a fin de demostrar su influencia.
Shein	Es el modelo de supuestos primordiales que un determinado grupo ha desarrollado en el proceso de formarse para solucionar sus dificultades de adaptación externa y de integración interna, y que anduvieron adecuadamente bien a punto de ser estimadas válidas y, por ende, de ser ilustradas a nuevos integrantes del colectivo como el

	modo correcto de observar, pensar y concebir en correspondencia con estas contrariedades.
Leal	Se caracteriza por el conjunto de urbanidades acostumbradas y frecuentes de pensar, sentir, decidir y reaccionar ante intimidaciones, oportunidades y contrariedades a los que afronta una organización. Además, considera que es una relación entusiasta que cohesiona. Está arraigada en los principios forjados por los pioneros de la organización, se nutre de sus paradigmas, de sus alegorías y de sus emblemas, y forma una remembranza agrupada que se autoalimenta con los conquistas y fracasos de la organización en contexto anterior y presente de su estrategia.
Freitas	Eficaz dispositivo de control, que brinda orientación conductual, para hacer similares conveniencias de idear y existir la unidad organizacional, introduciendo una imagen verdadera de ella, donde todos son semejantes, desechando las discrepancias y problemas inherentes a un sistema que guarda una disconformidad y derogando la meditación.

Nota: Adaptado de Reyes Hernández et al. (2019),

Conforme a la teoría de Schein, se identifica tres niveles para la cultura organizacional:

Nivel 1: Elaboración dado por su entorno físico y social, en este nivel se puede observar el espacio físico, las habilidades técnicas del grupo, el lenguaje escrito y hablado, la expresividad de los integrantes. En este nivel se encuentran por lo general las organizaciones, dado que se enfoca en las habilidades fundamentales que desarrollan los individuos en las organizaciones.

Nivel 2: Servicios valorados, que en última instancia reflejan cómo deben comportarse los individuos y ejercer el poder, y pueden ser validados si se ha demostrado que reducen la incertidumbre y la ansiedad. Implica el comportamiento del individuo en contexto de poder debe considerar un equilibrio de influencia y valores para la organización.

Nivel 3: Supuestos elementales, permitir que los problemas se resuelvan si vuelven a

ocurrir y se establecen con el tiempo. Dentro de la organización es necesario establecer políticas que guíen a los individuos en situaciones de trance para guiarlos en el proceso y evitar deslices.

#### **2.4. Definición de términos básicos**

1. **Adaptación:** La adaptación organizacional es esencial para el éxito y la supervivencia a largo plazo de una entidad. Las organizaciones que no pueden adaptarse a los cambios en su entorno corren el riesgo de volverse obsoletas o ineficaces.
2. **Adaptabilidad:** La adaptabilidad organizacional se refiere a la capacidad de una empresa o entidad para ajustarse y responder de manera efectiva a cambios en su entorno externo e interno.
3. **Apoyo organizativo:** El apoyo organizativo se refiere a las prácticas, políticas y recursos que una organización proporciona a sus empleados para facilitar su desempeño, bienestar y desarrollo dentro del entorno laboral.
4. **Aprendizaje organizacional:** El aprendizaje organizacional se refiere al proceso mediante el cual una organización adquiere, comparte y utiliza conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño y adaptarse a un entorno en constante cambio.
5. **Ciudadanía organizacional:** La ciudadanía organizacional se refiere al comportamiento de los empleados que va más allá de las expectativas formales de su rol y trabajo en una organización. Implica acciones voluntarias y proactivas por parte de los miembros de la organización para contribuir al bienestar, la eficiencia y el éxito de la empresa. Esto puede incluir actividades como ayudar a compañeros de trabajo, ofrecer ideas y sugerencias para mejorar procesos, participar en actividades de voluntariado corporativo, entre otros.
6. **Clima organizacional:** El clima organizacional se refiere al ambiente o entorno psicológico y emocional que prevalece en una organización o empresa. Es la percepción

colectiva de los miembros de la organización respecto a factores como la cultura, las políticas, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y otros elementos que influyen en el ambiente de trabajo.

7. Creación de cambios: La creación de cambios se refiere al proceso de introducir transformaciones significativas y deliberadas en una organización, sistema o entorno, con el objetivo de mejorar o adaptarse a nuevas circunstancias. Implica la implementación de estrategias, políticas, procedimientos o prácticas que alteran la forma en que se realizan las actividades o se manejan los recursos.
8. Cultura: La cultura se refiere al conjunto de normas, valores, creencias, tradiciones, comportamientos y expresiones que caracterizan a una sociedad, grupo humano o comunidad específica. Es una construcción social que se transmite de generación en generación y que influye en la forma en que las personas perciben y se relacionan con el mundo que les rodea.
9. Cultura organizacional: La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores compartidos, creencias, normas, tradiciones y comportamientos que prevalecen en una organización o empresa. Es una construcción social que define la forma en que los miembros de la organización interactúan entre sí, así como la manera en que abordan tareas, toman decisiones y enfrentan desafíos. La cultura organizacional influye en la forma en que se llevan a cabo las actividades laborales, se comunican los objetivos y se manejan las relaciones dentro de la empresa. Esta cultura puede ser explícita, como declaraciones de misión o políticas formales, o implícita, reflejada en las actitudes y comportamientos de los empleados.
10. Desarrollo de habilidades: El desarrollo de habilidades se refiere al proceso de adquirir, perfeccionar y mejorar las capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para llevar a cabo tareas específicas o desempeñar roles de manera efectiva y eficiente. Estas

habilidades pueden ser de naturaleza técnica, cognitiva, social o emocional, y son fundamentales para alcanzar metas y objetivos en distintos ámbitos, como el profesional, personal o académico.

11. Desempeño: El desarrollo de habilidades se refiere al proceso de adquirir, perfeccionar y mejorar las capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para llevar a cabo tareas específicas o desempeñar roles de manera efectiva y eficiente. Estas habilidades pueden ser de naturaleza técnica, cognitiva, social o emocional, y son fundamentales para alcanzar metas y objetivos en distintos ámbitos, como el profesional, personal o académico.
12. Desempeño laboral: El desarrollo de habilidades se refiere al proceso de adquirir, perfeccionar y mejorar las capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para llevar a cabo tareas específicas o desempeñar roles de manera efectiva y eficiente. Estas habilidades pueden ser de naturaleza técnica, cognitiva, social o emocional, y son fundamentales para alcanzar metas y objetivos en distintos ámbitos, como el profesional, personal o académico.
13. Dirección estratégica: La dirección estratégica, también conocida como gestión o administración estratégicas, es un proceso integral y continuo mediante el cual una organización establece sus objetivos a largo plazo, identifica los recursos necesarios para alcanzarlos y desarrolla planes y estrategias para lograr esos objetivos de manera eficiente y efectiva. Esta disciplina se enfoca en la toma de decisiones a nivel directivo y se centra en la dirección y coordinación de los recursos disponibles para obtener ventajas competitivas y alcanzar los resultados deseados.
14. Enfoque con el cliente: se refiere a una filosofía de gestión que coloca al cliente en el centro de todas las decisiones y actividades de la empresa. Implica comprender y

satisfacer las necesidades, expectativas y preferencias de los clientes de manera prioritaria.

15. Empoderamiento: se refiere al proceso de otorgar poder, autoridad o habilidades a individuos o grupos, con el fin de permitirles tomar decisiones, ejercer influencia y tomar medidas que afecten positivamente sus vidas y entornos. El empoderamiento busca fortalecer la confianza en sí mismo, la autonomía y la capacidad de las personas para enfrentar desafíos y mejorar su situación.

### III: HIPOTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis

##### Hipótesis General

Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao -2022.

##### Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre la Misión y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao.

Existe relación significativa entre la Consistencia y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao.

Existe relación significativa entre la Adaptabilidad y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao.

Existe relación significativa entre la Involucramiento y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao.

#### 3.1.1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 2

*“CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO – CALLAO 2022”*



### MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Dimensión	Indicador	Índice	Técnica estadística	Método	
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>MISIÓN</b>	. INTENCIÓN Y DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	/1-4 5-8 9-10	Encuesta	Cuantitativo	
		<b>CONSISTENCIA</b>	. METAS Y OBJETIVOS			11-17 18-19
			. VISIÓN DE FUTURO			20-21 22-23
	<b>ADAPTABILIDAD</b>	. VALORES ÍNTIMOS	24-26 27-29 30-32			
		<b>INVOLUCRAMIENTO</b>	. CONSENTIMIENTO			33-35 36-38
	. COORDINACIÓN E INTEGRACIÓN					
	. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL					
	. ENFOQUE EN EL ESTUDIANTE					
	. CREACIÓN DE CAMBIOS					
	. EMPODERAMIENTO					
	. ORIENTACIÓN					



		A LOS EQUIPOS			
		DESARROLLO DE HABILIDADES			
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>ENSEÑANZA - APRENDIZAJE</b>	. PROYECCIÓN SOCIAL	1-4 5-7 8-10	Encuesta	Cuantitativo
	<b>ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN</b>	. INVESTIGACIÓN FORMATIVA	11-13		
		. ENCUESTA ESTUDIANTIL	14- 17 18-20		
		. METODOLOGÍA DE LA - ENSEÑANZA			
		. PRODUCCIÓN ACADÉMICA			
		. ORGANIZACIÓN DE EVENTOS ACADÉMICOS			





## **IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO**

### **4.1. Diseño Metodológico.**

Al respecto Cohen et al. (2017), fundamenta que el diseño metodológico determina la manera como se recolecta los datos para la investigación, en tal sentido se debe revisar apropiadamente el objetivo de investigación y el análisis que se está desarrollando para determinar entre el diseño experimental y no experimental, para la presente investigación se desarrolla una investigación no experimental dado que los datos recopilados no serán manipulados.

### **4.2. Método de investigación**

Conforme lo señala Cadena-Iñiguez et al. (2017), el método para ciencias sociales puede acudir a enfoques cuantitativos o cualitativos, ello queda a criterio de investigador quién al conocer la naturaleza de sus variables de estudio puede inferir el enfoque más recomendando para su investigación, en tal sentido fundamento en ello para la presente investigación se desarrollará el enfoque cuantitativo que permitirá dar respuesta al planteamiento del problema de investigación.

### **4.3. Población y muestra**

Para determinar la población de esta investigación se ha considerado a todos los docentes que laboran en las distintas facultades, considerando a docentes contratados 143, y nombrados 456, en sus distintas condiciones y categorías, llegando a ser en una población de 599 docentes, para este estudio.

Respecto a la muestra se tiene que discriminar entre docentes por facultades, en un primer grupo a los docentes por facultades de ingenierías, y un segundo grupo de docentes por las facultades de Ciencias Sociales y Salud. A fin de realizar un análisis más detallado. En tal sentido conforme



lo afirma López & Lozares (2007), se considera una muestra estratificada de 234 encuestas a docentes en toda la universidad.

#### **4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado**

El estudio se realizó en el campus de la Universidad Nacional del Callao, en la totalidad de las facultades y a todos los docentes contratados y nombrados.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.**

Para la toma de datos se aplicó la técnica de encuesta y se empleó un cuestionario para la variable Cultura organizacional de 38 preguntas y para la variable Desempeño organizacional un cuestionario con 20 preguntas; para ambos casos se empleó una escala de Likert.

Los cuestionarios fueron enviados por correo institucional a la totalidad de los docentes, empleando un formato digital en el aplicativo de Google Forms.

#### **4.6. Análisis y procesamiento de datos**

La estadística desarrollada en el trabajo inicia con la prueba de confiabilidad de los datos recopilados, 234 de la muestra, en donde se aplica la prueba de Alfa de Cronbach. Los datos serán procesados inicialmente para determinar los resultados descriptivos para cada variable y dimensión, empleando el SPSS V26. Posteriormente se determinó la normalidad de los datos con la prueba de Kolmogorov y Smirnov dado que la muestra es mayor a 50. Finalmente se realizará la prueba de hipótesis empleando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, luego de determinar que los datos son paramétricos.

#### **4.7. Aspectos éticos en investigación**

Todos los datos que, se encuentran en la investigación, están debidamente seleccionados de acuerdo a la normatividad universitaria, asimismo, los expertos en la investigación cuentan con la experiencia necesaria para participar en dicho tema; lo que amerita que los valores se encuentran arraigados o asegurados en la elaboración y conclusión de la investigación.



*ayon*

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

En las siguientes tablas hemos demostrado la alta confiabilidad de los datos obtenidos por lo que hemos realizado la medición de las preguntas de la variable Cultura Organizacional obteniendo 0.972 y las preguntas de la variable Desempeño Laboral, obteniendo 0.951 y la confiabilidad total es de 0.982 lo cual indica que se puede aplicar el instrumento de recolección de datos.

Tabla 3

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	234	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	234	100,0

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

Tabla 4

*Confiabilidad de la variable Cultura Organizacional*

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	38

Tabla 5

*Confiabilidad de la variable Desempeño Laboral*



**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	20

Tabla 6

*Confiabilidad de las Variables Cultura Organizacional & Desempeño Laboral*

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	58

Tabla 7

*Variable Cultura Organizacional con datos agrupados de la Dimensión Misión.*

**VIDIAGRU MISIÓN**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	51	21,8	21,8	21,8
	MEDIO	124	53,0	53,0	74,8
	ALTO	59	25,2	25,2	100,0
	Total	234	100,0	100,0	

Nota: Extraído del SPSS V26.

Podemos observar que 78% de los docentes entrevistados considera que la misión es muy importante en la cultura organizacional de la Universidad Nacional del Callao lo cual significa

que los docentes deben tener claro la misión institucional lo que tendrá repercusión favorable en el desempeño laboral.

Tabla 8

*Variable Cultura Organizacional con datos agrupados de la Dimensión Consistencia.*

**V1D2AGRU CONSISTENCIA**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	38	16,2	16,2	16,2
	MEDIO	126	53,8	53,8	70,1
	ALTO	70	29,9	29,9	100,0
	Total	234	100,0	100,0	

Nota: Extraído del SPSS V26.

Apreciamos que algo más al 83% valora la consistencia del estudio toda vez que los valores íntimos, consentimiento e integración fortalecen la cultura organizacional lo cual es importante para el desempeño laboral.

Tabla 9

*Variable Cultura Organizacional con datos agrupados de la Dimensión Adaptabilidad.*

**V1D3AGRU ADAPTABILIDAD**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	74	31,6	31,6	31,6
	MEDIO	92	39,3	39,3	70,9

ALTO	68	29,1	29,1	100,0
Total	234	100,0	100,0	

Nota: Extraído del SPSS V26.

Se observa que el 68% de los docentes entrevistados considera que la adaptabilidad institucional forma parte de la cultura organizacional lo que significa que el aprendizaje organizacional, el enfoque hacia el cliente y la generación de cambios forman parte de la cultura que en algunos casos estamos de acuerdo, pero, no aplicamos.

Tabla 10

*Variable Cultura Organizacional con datos agrupados de la dimensión Involucramiento.*

#### VID4AGRU INVOLUCRAMIENTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	51	21,8	21,8	21,8
	MEDI O	128	54,7	54,7	76,5
	ALTO	55	23,5	23,5	100,0
	Total	234	100,0	100,0	

Nota: Extraído del SPSS V26.

El involucramiento en una institución como la Universidad Nacional del Callao es muy importante toda vez que el no seguir este proceso estaríamos alejados de la cultura que se tiene en la universidad, esto tiene que ver con el empoderamiento, orientación a los equipos y el desarrollo de habilidades, esto se fundamenta en un 78% de las opiniones de los docentes entrevistados.

Tabla 11

*Variable Desempeño Laboral con datos agrupados de la dimensión Aprendizaje.*

**V2D1AGRU ENSEÑANZA APRENDIZAJE**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	46	19,7	19,7	19,7
	MEDI O	130	55,6	55,6	75,2
	ALTO	58	24,8	24,8	100,0
	Total	234	100,0	100,0	

Nota: Extraído del SPSS V26.

Se observa que un 80% de las opiniones de los docentes entrevistados está consciente que la proyección social, la investigación formativa, metodología de la enseñanza y la evaluación estudiantil tienen una relación directa con el desempeño laboral de cada docente universitario.

Tabla 12

*Variable Desempeño Laboral con datos agrupados de la Dimensión Investigación.*

**V2D2AGRU ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	40	17,1	17,1	17,1
	MEDI O	126	53,8	53,8	70,9
	ALTO	68	29,1	29,1	100,0
	Total	234	100,0	100,0	

Nota: Extraído del SPSS V26.





## 5.2. Resultados inferenciales

La razón de ser de una universidad en esencia es la investigación está en la producción de documentos académicos y la organización de actividades académicas que están vinculados con la investigación, esto se fundamenta con el 83% de las opiniones de los docentes de la Universidad Nacional del Callao.

Luego, hemos procedido a la aplicación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar si los datos obtenidos son normales o no y obtuvimos la normalidad en los datos como se demuestra en la tabla y los gráficos respectivos.

Hipótesis para la prueba de normalidad

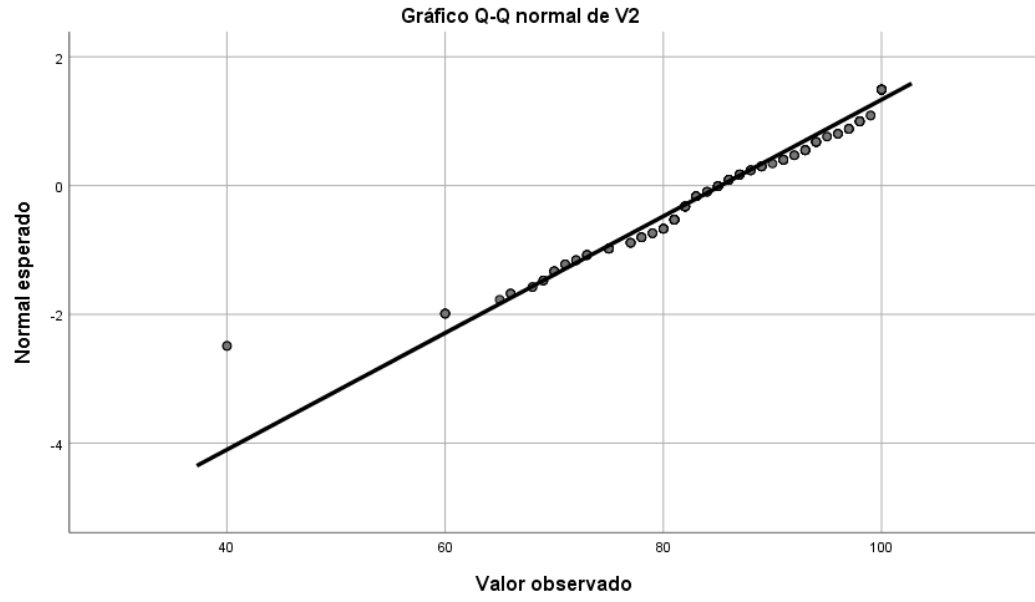
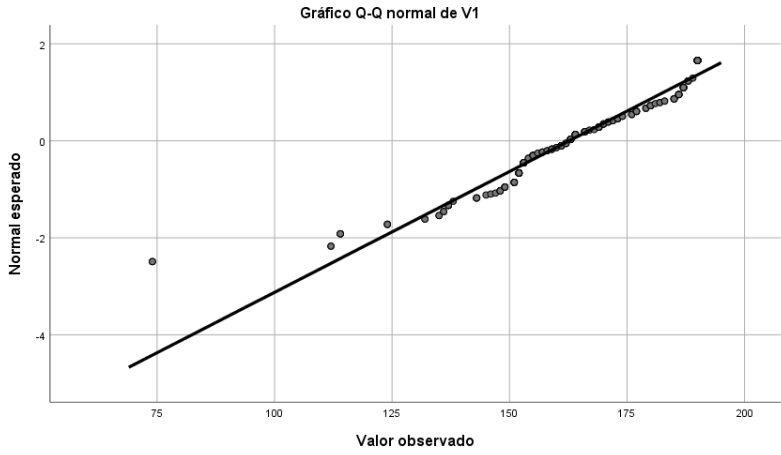
H<sub>0</sub>: Datos se aproximan a la distribución normal ( $p \geq \alpha$ )

H<sub>1</sub>: Datos no se aproximan a la distribución normal ( $p < \alpha$ )

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,100	234	,000	,923	234	,000
V2	,091	234	,000	,937	234	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors





*Handwritten signature*

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Prueba de hipótesis general

**H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao -2022

**H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao -2022

Correlaciones			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	,944**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	234	234
	V2	Coeficiente de correlación	,944**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	234	234

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

#### Regla de decisión

Si el p valor > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna.

Esto significa que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Callao.



### Hipótesis específica 1

$H_0$ : No existe relación significativa entre la Misión y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la Misión y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao.

<b>Correlaciones</b>			VID1AGR	V2AGR
			U	U
Rho de Spearman	VID1AGR U	Coeficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	234	234
	V2AGRU	Coeficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	234	234

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

Interpretación cuya lectura nos permite inferir el p-valor = 0,000 y el  $r$  de correlación de Rho de Spearman = 0,614.

Tomando la decisión:  $p < 0,05$  entonces aceptamos la hipótesis del investigador y rechazamos la hipótesis nula.

Entonces, queda establecida que la relación que existe entre la misión y el desempeño laboral es significativa, medida a través del coeficiente de correlación  $r$  de Rho de Spearman que es igual a un valor de 0,614 que podemos ubicar en la escala de interpretación señalando que existe una **correlación positiva moderada superior**, con un nivel de significancia de 0.000.

### Hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe relación significativa entre la Consistencia y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao



$H_1$ : Existe relación significativa entre la Consistencia y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao

<b>Correlaciones</b>			V1D2AGR U4	V2AGR U
Rho de Spearman	V1D2AGR U4	Coeficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	234	234
	V2AGRU	Coeficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	234	234

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

Interpretación cuya lectura nos permite inferir el p-valor = 0,000 y el  $r$  de correlación de Rho de Spearman = 0,810

Tomando la decisión:  $p < 0,05$  entonces aceptamos la hipótesis del investigador y rechazamos la hipótesis nula.

Entonces, queda establecida que la relación que existe entre la consistencia y el desempeño laboral es significativa, medida a través del coeficiente de correlación  $r$  de Rho de Spearman que es igual a un valor de 0,810 que podemos ubicar en la escala de interpretación señalando que existe una **correlación positiva superior**, con un nivel de significancia de 0.000

Hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe relación significativa entre la Adaptabilidad y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao

$H_1$ : Existe relación significativa entre la Adaptabilidad y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao.



### Correlaciones

			V1D3AGR	V2AGR
			U	U
Rho de Spearman	V1D3AGR	U	1,000	,728**
		Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	234	234	
	V2AGRU	U	,728**	1,000
		Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)		,000	.	
N	234	234		

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

Interpretación cuya lectura nos permite inferir el p-valor = 0,000 y el  $r$  de correlación de Rho de Spearman = 0,728

Tomando la decisión:  $p < 0,05$  entonces aceptamos la hipótesis del investigador y rechazamos la hipótesis nula.

Entonces, queda establecida que la relación que existe entre la adaptabilidad y el desempeño laboral es significativa, medida a través del coeficiente de correlación  $r$  de Rho de Spearman que es igual a un valor de 0,728 que podemos ubicar en la escala de interpretación señalando que existe una **correlación positiva superior**, con un nivel de significancia de 0.000.

Hipótesis específica 4

$H_0$ : No existe relación significativa entre el Involucramiento y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao

$H_1$ : Existe relación significativa entre el Involucramiento y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao

### Correlaciones

			V1D4AGR	V2AGR
			U	U
Rho de Spearman	V1D4AGR	U	1,000	,753**
		Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	234	234	
	V2AGRU	U	,753**	1,000
		Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)		,000	.	
N	234	234		

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

Interpretación cuya lectura nos permite inferir el p-valor = 0,000 y el  $r$  de correlación de Rho de Spearman = 0,753

Tomando la decisión:  $p < 0,05$  entonces aceptamos la hipótesis del investigador y rechazamos la hipótesis nula.

Entonces, queda establecida que la relación que existe entre el involucramiento y el desempeño laboral es significativa, medida a través del coeficiente de correlación  $r$  de Rho de Spearman que es igual a un valor de 0,753 que podemos ubicar en la escala de interpretación señalando que existe una *correlación positiva superior*, con un nivel de significancia de 0.000.



## 6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En consideración a la hipótesis general, los resultados afirman que existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao 2022, con un Rho de Spearman de 0,944. Por lo que se confirma la hipótesis La correlación de Spearman se utiliza cuando las variables no siguen una distribución normal o cuando los datos son de naturaleza ordinal. En este caso, la correlación es positiva, lo que significa que a medida que la cultura organizacional aumenta (o disminuye), el desempeño laboral tiende a hacer lo mismo. En otras palabras, cuando la cultura organizacional es más favorable, es probable que el desempeño laboral sea mejor. Al respecto Quiñones Chumacero, (2019), en su investigación apoyado en la prueba de hipótesis y el Rho Spearman = 0.947, concluye que existe una correlación positiva entre las variables la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral para una población de docentes de una institución educativa de formación superior, también Quirós García, (2021), en lo referente a la cultura organizacional afirma la importancia de esta variable para las organizaciones educativas. También, Motta & Gomes, (2019), en su investigación sobre cultura organizacional fundamentado en la teoría de Hofstede, y las 6 dimensiones culturales, afirma que los factores culturales y sociales repercuten en patrones de pensamiento, actitudes y comportamientos que pueden influir en la forma en que las personas perciben y responden a su entorno.

Hipótesis específica 1, existe relación significativa entre la Misión y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao. Entonces, queda establecida que la relación que existe entre la misión y el desempeño laboral es significativa, medida a través del coeficiente de correlación  $r$  de Rho de Spearman que es igual a un valor de 0,614 que podemos ubicar en la escala de interpretación señalando que existe una correlación positiva moderada superior, con un nivel de significancia de 0.000.

Hipótesis específica 2, existe relación significativa entre la Consistencia y el Desempeño





Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao. Entonces, queda establecida que la relación que existe entre la consistencia y el desempeño laboral es significativa, medida a través del coeficiente de correlación  $r$  de Rho de Spearman que es igual a un valor de 0,810 que podemos ubicar en la escala de interpretación señalando que existe una correlación positiva superior, con un nivel de significancia de 0.000. En tal sentido, Llancari Morales, (2020) y Motta & Gomes, (2019), cultura organizacional Hofstede, afirman que el desempeño docente se relaciona con la consistencia de los factores culturales de los individuos tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral.

Hipótesis específica 3, Existe relación significativa entre la Adaptabilidad y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao. Entonces, queda establecida que la relación que existe entre la adaptabilidad y el desempeño laboral es significativa, medida a través del coeficiente de correlación  $r$  de Rho de Spearman que es igual a un valor de 0,728 que podemos ubicar en la escala de interpretación señalando que existe una correlación positiva superior, con un nivel de significancia de 0.000. En tal sentido, (Ruhl & Lopez, 2023), afirma que la seguridad psicológica desde la perspectiva del individuo es un factor fundamental en su adaptación a de la organización y a la cultura organizacional, además, coincide con los resultados la investigación de Acosta Macias (2022) y su propuesta de un modelo de gestión estratégica para mejorar la eficiencia del personal.

Hipótesis específica 4, existe relación significativa entre el Involucramiento y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao. Entonces, queda establecida que la relación que existe entre el involucramiento y el desempeño laboral es significativa, medida a través del coeficiente de correlación  $r$  de Rho de Spearman que es igual a un valor de 0,753 que podemos ubicar en la escala de interpretación señalando que existe una correlación positiva superior, con un nivel de significancia de 0.000. Al respecto Ramón Campos-Blázquez et al., (2023) afirma que el crowdsourcing interno es un concepto que permite

a través de la tercerización de servicios para resolver problemas y generar cambios en la cultura organizacional, con lo que se respalda los resultados obtenidos en esta tesis.

### **6.3. Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes**

La actuación del investigador en el ámbito universitario debe estar guiada por una serie de directrices éticas y regulaciones definidas por el reglamento actual de la institución. Estos lineamientos son esenciales para asegurar la integridad y excelencia de la labor investigativa. A continuación, se ofrecen algunas recomendaciones generales que el investigador debe acatar en concordancia con las disposiciones de la universidad.



## VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: En lo que respecta a la hipótesis general, se establece que existe una conexión importante entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los profesores de la Universidad Nacional del Callao en el año 2022, evidenciada por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,944. Esto demuestra que cuando la cultura organizacional es más positiva, es probable que el desempeño laboral mejore.

SEGUNDO: En cuanto a la primera hipótesis específica, se confirma que hay una conexión importante entre la Misión y el Desempeño Laboral de los profesores en la Universidad Nacional del Callao. Esto se evidencia en la correlación significativa medida a través del coeficiente de correlación  $r$  de Rho de Spearman, que registra un valor de 0,614. Según la escala de interpretación, esto indica una correlación positiva de moderada a alta magnitud.

TERCERO: Respecto a la hipótesis específica 2, se confirma que hay una conexión importante entre la Consistencia y el Desempeño Laboral de los profesores en la Universidad Nacional del Callao. Esto se evidencia en la correlación significativa medida a través del coeficiente de correlación  $r$  de Rho de Spearman, que registra un valor de 0,810. Según la escala de interpretación, esto indica una correlación positiva considerable.

CUARTO: En cuanto a la hipótesis específica 3, Se ha confirmado de manera concluyente que en los docentes de la Universidad Nacional del Callao, la adaptabilidad y el desempeño laboral están estrechamente relacionados de una manera significativa. Esto se ha evidenciado mediante el coeficiente de correlación  $r$  de Rho de Spearman, el cual alcanza un valor de 0,728. Este valor se encuentra en la escala de interpretación, indicando que existe una correlación positiva sólida entre la adaptabilidad y el desempeño laboral, con un nivel de significancia notable.



QUINTO: Se ha identificado una correlación significativa entre el grado de compromiso e implicación y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao. Esta conclusión se basa en el análisis del coeficiente de correlación  $r$  de Rho de Spearman, el cual arroja un valor de 0,753. Este resultado se interpreta como una correlación positiva robusta entre el nivel de involucramiento y el desempeño laboral, indicando una relación significativa.



## VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Dada la fuerte correlación identificada entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los profesores de la Universidad Nacional del Callao en el año 2022, se recomienda enfocar esfuerzos en fortalecer y fomentar una cultura organizacional positiva. Esto puede lograrse a través de iniciativas que promuevan la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el reconocimiento y valoración del personal, así como la creación de un entorno propicio para el crecimiento y desarrollo profesional. Al hacerlo, es probable que se observe una mejora significativa en el desempeño laboral de los profesores y, en última instancia, un impacto positivo en la calidad educativa de la institución.

SEGUNDO: Se sugiere que se preste especial atención a fortalecer y reforzar la comprensión y adhesión a la Misión institucional entre los profesores de la Universidad Nacional del Callao. Esto puede lograrse a través de programas de capacitación y comunicación efectiva que destaquen la importancia de la Misión y cómo esta se relaciona con el desempeño laboral. Además, es recomendable establecer mecanismos para medir y evaluar regularmente el nivel de alineación de los profesores con la Misión de la institución. Al hacerlo, se espera observar una mejora sustancial en el desempeño laboral, lo que contribuirá al cumplimiento de los objetivos y metas de la universidad.

TERCERO: Se recomienda enfocar esfuerzos en promover y mantener un ambiente laboral que fomente la Consistencia entre los profesores de la Universidad Nacional del Callao. Esto implica establecer políticas y procedimientos claros, así como brindar apoyo y recursos necesarios para garantizar una ejecución coherente de las labores académicas. Además, es importante fomentar la comunicación abierta y transparente para asegurar que todos los profesores estén alineados con las expectativas y objetivos de la institución. Al fortalecer la Consistencia en el entorno



laboral, es probable que se observe una mejora sustancial en el desempeño de los profesores, lo que a su vez beneficiará la calidad educativa de la universidad.

CUARTO: Se sugiere fomentar y apoyar la capacidad de adaptabilidad en el cuerpo docente de la Universidad Nacional del Callao. Esto puede lograrse a través de programas de formación y desarrollo que promuevan habilidades de adaptación frente a cambios y desafíos en el entorno laboral. Además, se recomienda brindar espacios y recursos para que los docentes puedan actualizar y diversificar sus métodos de enseñanza y enfoques pedagógicos. Al fortalecer la adaptabilidad, es probable que se observe una mejora sustancial en el desempeño laboral de los docentes, lo que contribuirá positivamente al logro de los objetivos institucionales.

QUINTO: Se recomienda promover y cultivar el grado de compromiso e implicación de los docentes de la Universidad Nacional del Callao en su labor. Para lograrlo, se pueden implementar estrategias que fomenten un ambiente de trabajo colaborativo, reconocimiento y valoración del esfuerzo individual, así como oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Este enfoque en el compromiso puede resultar en mejoras notables en el desempeño laboral, fortaleciendo así la contribución de los docentes a los objetivos y metas de la institución educativa.



## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Macias, G. S. (2022). Desempeño laboral del personal administrativo de la UPSE, año 2022.
- Alvarez, A. T. V., Córdova, T. D. P., & Lascano, M. E. C. (2017). Estructura, Cultura Y Cambio Organizacional Cultura – Cambio – Forma – Fuerza. *Revista Científica Hermes*, 18, 304-324.
- Bayramov, S. V., Kookueva, V., Kolobov, A., & Tsvetkova, L. (2023). Innovative Business Models in the Context of Organizational Culture Transformation in the COVID-19 Pandemic. *Public Organization Review*, 23(1), 365-387. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s11115-022-00688-9>
- Bizzi, L. (2023). Why to gamify performance management? Consequences of user engagement in gamification. *Information and Management*, 60(3). Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.im.2023.103762>
- Castro-Paniagua, W., Chávez-Epiquén, A., & Arévalo-Quijano, J. C. (2023). Emotional Intelligence: Association with Negative Emotions and job Performance in University Teachers. *Revista Electrónica Educare*, 27(1). Scopus. <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Chávez Rosero, A. R., Valdiviezo Arista, D., Colquehuanca Achulli, R., Valverde Zacarias, M. A., Pulido Cavero, C. A., & Weilg Machare, R. J. (2018). Evaluación de clima organizacional y diseño e implementación de una nueva cultura organizacional. En Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa—SINEACE. Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior PROCALIDAD. <https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/6177>
- Domínguez Ruiz, R. X. (2022). Teletrabajo y desempeño laboral en el área administrativa de la

Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2020 – 2021.

Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. (2020). Cultura Organizacional. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 11(20), 263-289.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

Fernández Jeri, L. H. (2022). Cultura organizacional según el modelo del cubo de la doble S.

Góngora Panaifo, G. (2022). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Altos Estudios Nacionales. Centro de Altos Estudios Nacionales - Escuela de Posgrado. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3342991>

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). RECIMUNDO, 4(3), 163-173.

[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Liu, X., Zheng, X., Lee, B. Y., Yu, Y., & Zhang, M. (2023). COVID-19 and employee job performance trajectories: The moderating effect of different sources of status. *Journal of Vocational Behavior*, 142, 103862. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103862>

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103862>

Llancari Morales, R. A. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Mishra, S. S., & Hassen, M. H. (2023). Servant leadership and employee's job performance:

The role of public service motivation in Ethiopian public sector organizations.

*International Journal of Public Leadership*, 19(1), 64-80. Scopus.

<https://doi.org/10.1108/IJPL-05-2022-0025>

Miswan, Widaya, & Rudiana, D. (2023). USE OF WHATSAPP MESSENGER AND ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE AT UPTD PUSKESMAS PURWASARI KARAWANG REGENCY. *Res Militaris*, 13(1), 80-90. Scopus.



- Mora Salazar, J. M. (2019). La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral [Trabajo de grado - Doctorado, Panamá: Universidad UMECIT, 2019.]. <http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2340>
- Motta, L. A. S. da, & Gomes, J. S. (2019). Interações entre cultura nacional, cultura organizacional e gestão pública. *Contabilidade y Negocios*, 14(27), 89-103. <https://doi.org/10.18800/contabilidade.201901.006>
- Puruncaja Chisaguano, M. E. (2021). Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del hospital básico Píllaro.
- Quiñones Chumacero, S. M. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los docentes del Instituto Sise Comas 2019.
- Ramón Campos-Blázquez, J., Rubio-Andrada, L., & Soledad Celemín-Pedroche, M. (2023). Voices from within. To what extent can internal crowdsourcing drive a change in organizational culture? *Journal of Business Research*, 157. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113618>
- Ruhl, T. A., & Lopez, Y. P. (2023). Support and Adaptability: Applications for Post-Merger Integration Within Professional Service Firms. *Organization Development Journal*, 41(1), 9-24. Scopus.
- Rizzi, F., Gigliotti, M., & Annunziata, E. (2023). Exploring the nexus between GSCM and organisational culture: Insights on the role of supply chain integration. *Supply Chain Management*, 28(2), 300-323. Scopus. <https://doi.org/10.1108/SCM-07-2021-0326>
- Toledo Toledo, C. J. (2019). Cultura organizacional y su influencia en el clima organizacional en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2015.

**ANEXOS:**

**Matriz de Consistencia**

**TITULO: “LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO – CALLAO - 2022”**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO Y TÉCNICA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao -2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Misión y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Consistencia y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Adaptabilidad y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Involucramiento y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao -2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la Misión y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao</p> <p>Determinar la relación existente entre la Consistencia y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao</p> <p>Determinar la relación existente entre la Adaptabilidad y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao</p> <p>Determinar la relación existente entre el Involucramiento y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao -2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre la Misión y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao</p> <p>Existe relación significativa entre la Consistencia y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao.</p> <p>Existe relación significativa entre la Adaptabilidad y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao</p> <p>Existe relación significativa entre la Involucramiento y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Callao</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b></p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p>	<p>MISIÓN</p> <p>CONSISTENCIA</p> <p>ADAPTABILIDAD</p> <p>INVOLUCRAMIENTO</p> <p>ENSEÑANZA APRENDIZAJE</p> <p>ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. INTENCIÓN Y DIRECCIÓN ESTRATÉGICA</li> <li>. METAS Y OBJETIVOS</li> <li>. VISIÓN DE FUTURO</li> <li>. VALORES ÍNTIMOS</li> <li>. CONSENTIMIENTO</li> <li>. COORDINACIÓN E INTEGRACIÓN</li> <li>. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL</li> <li>. ENFOQUE EN EL CLIENTE</li> <li>. CREACIÓN DE CAMBIOS</li> <li>. EMPODERAMIENTO</li> <li>. ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS</li> <li>. DESARROLLO DE HABILIDADES</li> <li>. PROYECCIÓN SOCIAL</li> <li>. INVESTIGACIÓN FORMATIVA</li> <li>. ENCUESTA ESTUDIANTIL</li> <li>. METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA</li> <li>. PRODUCCIÓN ACADÉMICA</li> <li>. ORGANIZACIÓN DE EVENTOS ACADÉMICOS</li> </ul>	<p>CUANTITATIVO</p> <p>ENCUESTA</p>
METODO	TIPO DE INVESTIGACION	DISEÑO	NIVEL			
<b>Cuantitativo</b>	<b>Aplicada</b>	<b>No experimental</b>	<b>Correlacional Descriptivo</b>			

## Instrumentos validados

### Estudio de Cultura organizacional y Desempeño Laboral en los docentes de la UNAC.

En el presente cuestionario anónimo, se le pide responder con sinceridad, marcando con una X las opciones de respuesta siguientes, considerando la cultura F Esa que se presenta en la Universidad Nacional del Callao de la siguiente manera: (5), completamente de acuerdo (4), de acuerdo (3), indiferente (2), en desacuerdo (1), completamente en desacuerdo.

Pregunta

Opción 1

A qué Facultad pertenece

Administración

Contabilidad

Economía



Sexo:

- Masculino
- Femenino
- Prefiero no decirlo
- Otra...



Edad:

- 25 - 35
- 36 - 45
- 46 - 55
- 56 - 65
- 66 - 75
- 75 - a más

P1. La universidad busca ser más inventiva para aprovechar al máximo los recursos disponibles.

- (5), completamente de acuerdo
- (4), de acuerdo
- (3), indiferente
- (2), en desacuerdo
- (1), completamente en desacuerdo.



...

P2. La universidad analiza lo que las otras universidades hacen y planean, para ser más competitiva en el ámbito académico.

- (5), completamente de acuerdo
- (4), de acuerdo
- (3), indiferente
- (2), en desacuerdo
- (1), completamente en desacuerdo.

P3. La universidad evalúa lo que hacen, para ser más competitiva en el ámbito académico.

- (5), completamente de acuerdo
- (4), de acuerdo

P4. La universidad cuenta con algún mecanismo que le permita transformar las intenciones estratégicas en acciones y que a la vez las convierta en una realidad.

- (5), completamente de acuerdo
- (4), de acuerdo
- (3), indiferente
- (2), en desacuerdo
- (1), completamente en desacuerdo.

...

P5. Parte de la cultura de la universidad es lograr resultados académicos a nivel internacional.

- (5), completamente de acuerdo
- (4), de acuerdo
- (3), indiferente
- (2), en desacuerdo
- (1), completamente en desacuerdo.

P6. Parte de la cultura de la universidad es lograr medir los resultados académicos.

- (5), completamente de acuerdo
- (4), de acuerdo



*[Handwritten signature]*



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**FORMULARIO DE OPINIÓN DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto ÁVILA MORALES HERNÁN	Cargo e institución donde labora Universidad Nacional del Callao	Nombre del instrumento Cuestionario de la encuesta	Autor(a) (es) del instrumento RUFINO ALEJOS IPANAQUE
---	---	---	---

Título del estudio:  
"LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO - 2022"

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque X debajo del intervalo y consigne el porcentaje (%) correspondiente.

Indicadores	Criterios	Deficiente					Regular					Buena					Muy buena					Excelente				
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	%			
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X				
Objetividad	Está expresado en conductas o actividades observables en una organización																					X	93			
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																					X	93			
Organización	Existe una organización lógica coherente																					X	93			
Suficiencia	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad																					X	93			

*aviso*

Intencionalidad	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																						X	93	
Consistencia	Basado en aspectos teórico - científicos.																							X	93
Coherencia	Entre los indicios, indicadores y las diferencias																						X	93	
Metodología	La estrategia responde al progreso del diagnóstico																						X	93	
PROMEDIO																								93	

Procede su aplicación	X
Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
No procede su aplicación	

CALLAO, - - 2023		
Lugar y fecha	DNI N° 06727350	Firma del experto <i>S...</i>
		Teléfono 999026618





anyos

Intencionalidad	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																						95	
Consistencia	Basado en aspectos teórico - científicos.																							95
Coherencia	Entre los indios, indicadores y las dimensiones																							84
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																							83
PROMEDIO																								

Procede su aplicación	✓
Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
No procede su aplicación	

CALLAO, - - 2023	06181710		
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono
		<i>Luis...</i>	981223176

*Rufino Alejos Ipanaque*



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**FORMULARIO DE OPINIÓN DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(s) (es) del Instrumento
PINTADO PASAPERA EGARD ALAN	Universidad Nacional del Callao	Cuestionario de la encuesta	RUFINO ALEJOS IPANAQUE
Título del estudio: "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO - 2022"			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque X debajo del intervalo y consigne el porcentaje (%) correspondiente.

Indicadores	Criterios	Deficiente										Regular					Buena					Muy buena					Excelente					%										
		0		6		11		16		21		26		31		36		41		45		51		56		61		66		71			76		81		86		91		96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																					
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																																							X		
Objetividad	Está expresado en conductas o actividades observables en una organización																																						X			
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																																							X		
Organización	Existe una organización lógica coherente																																						X			
Suficiencia	Comprende los aspectos (Indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																																						X			





Table with columns for ID, Career, Sex, Age Range, and 20 columns of status indicators (e.g., (2), (3), (4), (5), (1), (2), (3), (4), (5)).

Handwritten signature or mark at the bottom left.

187	185	Administración	Masculino	75 - a más	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente
188	186	Física y Matemática	Masculino	66 - 75	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completar
189	187	Ingeniería Industrial y	Masculino	36 - 45	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
190	188	Ingeniería Industrial y	Masculino	46 - 55	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
191	189	Ciencias de la Salud	Femenino	66 - 75	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completar
192	190												
193	191	Administración	Masculino	66 - 75	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(3), indiferente	(3), indiferente	(2), en desacuerdo	(2), en desacuerdo	(2), en desacuerdo	(2), en desacuerdo	(3), indiferente
194	192	Ingeniería Eléctrica y	Masculino	56 - 65	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(3), indiferente	(3), indiferente	(4), de acuer
195	193	Física y Matemática	Masculino	66 - 75	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(2), en desac
196	194	Física y Matemática	Masculino	46 - 55	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferent
197	195	Administración	Masculino	56 - 65	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(4), de acuer
198	196	Contabilidad	Masculino	46 - 55	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuer
199	197	Ingeniería Pesquera y	Masculino	66 - 75	(4), de acuerdo	(2), en desacuerdo	(2), en desacuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
200	198	Ciencias de la Salud	Femenino	66 - 75	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
201	199	Administración	Masculino	66 - 75	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(4), de acuer
202	200	Ciencias de la Salud	Masculino	56 - 65	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(3), indiferente	(2), en desac
203	201	Ingeniería Química	Masculino	25 - 35	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(2), en desacuerdo	(2), en desacuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(3), indiferent
204	202	Economía	Masculino	66 - 75	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuer
205	203	Economía	Masculino	66 - 75	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(2), en desacuerdo	(2), en desac
206	204	Administración	Masculino	36 - 45	(2), en desacuerdo	(2), en desacuerdo	(5), completamente de	(2), en desacuerdo	(3), indiferente	(5), completamente de	(5), completamente de	(2), en desacuerdo	(2), en desac
207	205	Ingeniería de Recursos	Masculino	36 - 45	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(3), indiferent
208	206	Contabilidad	Femenino	56 - 65	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
209	207	Contabilidad	Masculino	56 - 65	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(3), indiferent
210	208	Administración	Masculino	66 - 75	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
211	209	Ciencias de la Salud	Masculino	46 - 55	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(4), de acuer
212	210	Administración	Femenino	46 - 55	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
213	211	Contabilidad	Masculino	56 - 65	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(4), de acuer
214	212	Ingeniería Mecánica	Masculino	66 - 75	(2), en desacuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(3), indiferent
215	213	Ingeniería Química	Masculino	56 - 65	(3), indiferente	(3), indiferente	(3), indiferente	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
216	214	Ingeniería Eléctrica y	Masculino	66 - 75	(3), indiferente	(3), indiferente	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferent
217	215	Ingeniería Eléctrica y	Masculino	36 - 45	(4), de acuerdo	(2), en desacuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
218	216	Ingeniería Mecánica	Masculino	66 - 75	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(2), en desacuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(3), indiferente	(3), indiferente	(4), de acuer
219	217	Ingeniería Química	Masculino	66 - 75	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(5), completamente de	(3), indiferente	(3), indiferent
220	218	Ingeniería Industrial y	Masculino	46 - 55	(4), de acuerdo	(2), en desacuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuer
221	219	Ingeniería de Recursos	Femenino	46 - 55	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(4), de acuer
222	220	Contabilidad	Femenino	46 - 55	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuer
223	221	Ingeniería Industrial y	Masculino	66 - 75	(3), indiferente	(3), indiferente	(2), en desacuerdo	(3), indiferente	(3), indiferente	(3), indiferente	(3), indiferente	(2), en desacuerdo	(3), indiferent
224	222		Masculino	66 - 75	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(3), indiferente	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuer
225	223	Ingeniería Eléctrica y	Masculino	66 - 75	(1), completamente en	(1), completamente en	(1), completamente en	(1), completamente en	(1), completamente en	(1), completamente en	(1), completamente en	(2), en desacuerdo	(1), completam
226	224	Administración	Masculino	56 - 65	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
227	225	Ingeniería Pesquera y	Femenino	36 - 45	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completamente de	(5), completar
228	226	Economía	Masculino	56 - 65	(3), indiferente	(3), indiferente	(3), indiferente	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
229	227	Ingeniería de Recursos	Masculino	46 - 55	(3), indiferente	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
230	228	Administración	Masculino	56 - 65	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
231	229	Ingeniería Mecánica	Masculino	66 - 75	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
232	230	Administración	Masculino	56 - 65	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferent
233	231	Ciencias de la Salud	Femenino	46 - 55	(2), en desacuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferen
234	232	Ingeniería Química	Femenino	66 - 75	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuer
235	233	Ingeniería Mecánica	Masculino	56 - 65	(5), completamente de	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(4), de acuer
236	234	Ingeniería Mecánica	Masculino	46 - 55	(3), indiferente	(2), en desacuerdo	(3), indiferente	(2), en desacuerdo	(3), indiferente	(4), de acuerdo	(4), de acuerdo	(3), indiferente	(3), indiferent