

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores
de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022**

Área: Ciencias Sociales
Línea de investigación: Políticas y Gestión Pública y Privada

Tesis:

**Para optar el título profesional
de Licenciada en Administración**

Autora:

Br. Tocto Odar, Yaritza Gianella

Tumbes, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Ruiz Montealegre Antonio Alberto: (Presidente)
Código ORCID 0000-0001-5367-4963

Mg. Aguilar Chuquizuta Darwin: (Secretario)
Código ORCID 0000-0001-6721-620X

Mg. Chuñe Ygnacio Alex Roberto: (Vocal)
Código ORCID 0000-0002-6820-3803

Tumbes, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores
de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022**

Tesis

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma**

Br. Yaritza Gianella Tocto Odar (Autora):

Mg. Ezcurra Zavaleta, Ghenkis Amilcar (Asesor):
Código ORCID 0000-0002-9894-2180

Dr. Vera Namay, Emilio Máximo (Co-Asesor):
Código ORCID 0000-0001-8887-2441

Tumbes, Perú
2023



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

ACTA DE SUSTENCIÓN DE TESIS
(presencial)

En Tumbes, a los veinticinco días del mes julio del dos mil veintitrés, siendo las doce horas, en el auditorio “Alvaro Camacho Sánchez” de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución Decanal N° 074-2023/UNTUMBES-FCCEE, Mg. Antonio Alberto Ruiz Montealegre, (**Presidente**), Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta (**Secretario**) y el Mg. Alex Roberto Chuñe Ygnacio, (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Mg. Ghenkis Almicar Ezcurra Zavaleta, como **Asesor**, y al Dr. Emilio Máximo Vera Namay como **Co-Asesor** se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: “**Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022**”, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por la Bachiller: **YARITZA GIANELLA TOCTO ODAR**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: **YARITZA GIANELLA TOCTO ODAR**, con calificativo

APROBADO – MUY BUENO

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda **APTA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 13 horas y 25 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, concediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 25 de julio de 2023

Mg. Antonio Alberto Ruiz Montealegre
DNI N° 08887528
Código ORCID N° 0000-0001-5367-4963
Presidente

Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
DNI N° 43812667
Código ORCID N° 0000-0001-6721-620X
Secretario

Mg. Alex Roberto Chuñe Ygnacio
DNI N° 46207058
Código ORCID N° 0000-0002-6820-3803
Vocal

C. c:
Jurados (3)
Asesor
Co-Asesor
Interesado
Archivo (Decanato)

Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022

by Yaritza Gianella Tocto Odar



Mg. Ezcurra Zavaleta, Ghenkis Amilcar
Código ORCID 0000-0002-9894-2180

Submission date: 30-Jul-2023 07:43AM (UTC-0500)

Submission ID: 2138781442

File name: TESIS-_TOCTO_ODAR_YARITZA_GIANELLA_5.docx (4.42M)

Word count: 31971

Character count: 152431

Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022

ORIGINALITY REPORT

16%	16%	5%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.untumbes.edu.pe Internet Source	6%
2	hdl.handle.net Internet Source	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	2%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.une.edu.pe Internet Source	1%
6	www.untumbes.edu.pe Internet Source	<1%
7	repositorio.unesum.edu.ec Internet Source	<1%
8	repositorio.unsaac.edu.pe Internet Source	<1%

Mg. Ezcurra Zavaleta, Ghenkis Amilcar
Código ORCID 0000-0002-9894-2180

9	Shilia Lisset Vargas Echeverría, Mirta Margarita Flores Galaz. "Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios", Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información, 2019	<1 %
Publication		
10	repositorio.urp.edu.pe	<1 %
Internet Source		
11	Ryoma Hattori, Takaki Komiyama. "PatchWarp: Corrections of non-uniform image distortions in two-photon calcium imaging data by patchwork affine transformations", Cold Spring Harbor Laboratory, 2021	<1 %
Publication		
12	repositorio.unsa.edu.pe	<1 %
Internet Source		
13	repositorio.uwiener.edu.pe	<1 %
Internet Source		
14	"El rol de la investigación en la formación inicial de profesores y profesoras de educación básica", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020	<1 %
Publication		



Mg. Ezcurra Zavaleta, Ghenkis Amilcar
Código ORCID 0000-0002-9894-2180

15	<p>Ketty Marilú Moscoso Paucarchuco, María América Villafuerte Quiroz. "Implementación de la cultura empresarial para el mejoramiento del desempeño laboral", E-IDEA Journal of Business Sciences, 2021</p> <p>Publication</p>	<1 %
16	<p>repositorio.unfv.edu.pe</p> <p>Internet Source</p>	<1 %
17	<p>Luis-Edilio Jaime-Barón, Lila-Inés Reyes-Vargas, Auly-Fernando Paredes-Casas. "Diagnóstico del proceso de incorporación (Onboarding) de personal en la E.S.E Santiago de Tunja", Pensamiento y Acción, 2022</p> <p>Publication</p>	<1 %

Exclude quotes On Exclude matches < 15 words
 Exclude bibliography On



Mg. Ezcurra Zavaleta, Ghenkis Amilcar
 Código ORCID 0000-0002-9894-2180

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre y padre por su grandioso apoyo y colaboración constante. A mi abuelo y abuelas que desde el cielo son los ángeles que me guían y sé que están orgullosos de este logro.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, el cual me guio, me dio inteligencia, fuerza y aliento en esta etapa de mi vida. Así mismo a la Universidad Nacional de Tumbes, que alma mater institución que me dio las bases al logro de esta meta a través de sus docentes. Un reconocimiento a mi asesor de tesis el Mg. Ezcurra Zavaleta Ghenkis, por brindarme su orientación, confianza y ser paciente en el desarrollo de mi tesis. Finalmente agradezco a mis padres cercanos por facilitarme los recursos morales, económicos y sobre todo motivacionales.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
INDICE GENERAL.....	xi
INDICE DE TABLAS.....	xii
INDICE DE CUADROS.....	xii
INDICE DE FIGURAS	xiii
INDICE DE ANEXOS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	17
II. REVISIÓN DE LA LITURATURA.....	29
2.1. Antecedentes.....	29
2.2. Bases teórico – científicas.....	37
2.3. Definición de términos básicos.....	66
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	67
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	67
3.2. Población y muestra.....	67
3.3. Métodos, técnicas e instrumento de recolección de datos.....	68
3.4. Procesamiento y análisis de datos.....	70
3.5. Formulación de hipótesis.....	71
3.6. Aspectos éticos y de rigor.....	73
IV. RESULTADOS.....	74
V. DISCUSIÓN.....	89
VI. CONCLUSIONES.....	94
VII. RECOMENDACIÓN.....	95
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
IX. ANEXOS.....	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de cultura organizacional.....	74
Tabla 2. Nivel de implicación.....	75
Tabla 3. Nivel de consistencia.....	76
Tabla 4. Nivel de adaptabilidad.....	77
Tabla 5. Nivel de su misión.....	78
Tabla 6. Nivel de desempeño laboral.....	79
Tabla 7. Nivel de desempeño en la tarea.....	80
Tabla 8. Nivel de desempeño en el contexto.....	81
Tabla 9. Nivel de comportamiento contraproducentes.....	82

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Distribución de la población de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.....	68
Cuadro 2. Prueba de normalidad	83
Cuadro 3. Correlac. entre cultura organizacional y desempeño laboral.....	84
Cuadro 4. Correlac. entre la dimensión implicación y la variable desempeño laboral ..	85
Cuadro 5. Correlac. entre la dimensión consistencia y el desempeño laboral.....	86
Cuadro 6. Correlac. entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral.....	87
Cuadro 7. Correlac. entre la dimensión misión y el desempeño laboral.....	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de cultura organizacional.....	74
Figura 2. Nivel de implicación.....	75
Figura 3. Nivel de consistencia	76
Figura 4. Nivel de adaptabilidad.....	77
Figura 5. Nivel de líneas de misión	78
Figura 6. Nivel de desempeño laboral	79
Figura 7. Nivel de desempeño en la tarea	80
Figura 8. Nivel de desempeño en el contexto.....	81
Figura 9. Nivel de comportamiento contraproducentes	82

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia	104
Anexo 2: Operacionalización de variables	105
Anexo 3: Cuestionario de Encuesta de Cultura Organizacional	107
Anexo 4: Cuestionario de Encuesta de Desempeño Laboral	111
Anexo 5: Datos de la encuesta del cuestionario de Cultura Organizacional..	112
Anexo 6: Datos de la encuesta del cuestionario de Desempeño Laboral.....	120
Anexo 7: Estadísticos Descriptivos.....	123
Anexo 8: Histograma de Prueba de Normalidad	124
Anexo 9: Autorización para ejecución de tesis.	125
Anexo 10: Fotografías encuestando en la Dirección Regional de Agricultura Tumbes	127

RESUMEN

La presente investigación titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022”, tiene como objetivo general determinar la relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022. La investigación es de tipo descriptivo, de nivel correlacional, de diseño no experimental. Bajo un enfoque cuantitativo, se utilizó el método deductivo. La población, estuvo conformada por 69 colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes a quienes se les aplicó dos encuestas compuestas por 60 preguntas para la variable cultura organizacional y 16 preguntas para la variable desempeño laboral respectivamente, medidas en la escala de Likert. Se concluyó que existe una correlación positiva directa media entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral, tal fue así que el valor del coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de 0.728 en un nivel de significancia menor al 1% (p-valor 0.000). Observándose que el 40.6% de los encuestados enfatizaron a la cultura organizacional como regular y el 39.1% de los encuestados remarcó al desempeño laboral en un nivel regular.

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño laboral, valores, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The aim objective of this research entitled "Organizational culture and work performance of the workers of the Regional Directoon of Agriculture of Tumbes, Peru 2022" is to determine the relation of organizational culture on the work performance of the workers of the Regional Direction of Agriculture of Tumbes, Peru 2022. The research is descriptive, correlational, non-experimental design. Under a quantitative approach, the deductive method was used. The population consisted of 69 employees of the Regional Direction of Agriculture Tumbes who were administered two surveys composed of 60 questions for the organizational culture variable and 16 questions for the work performance variable, respectively, measured on a Likert scale. It was concluded that there is an average direct positive correlation between the variables organizational culture and job performance, so much so that the Pearson correlation coefficient value yielded a value of 0.728 at a significance level of less than 1% (p-value 0.000). It was observed that 40.6% of the respondents emphasized organizational culture as fair and 39.1% of the respondents emphasized job performance at a fair level.

Key words: organizational culture, job performance, values, team work

I. INTRODUCCIÓN.

La cultura organizacional se define como el conjunto de actitudes, hábitos, creencias, costumbres, valores de un grupo de personas, que son transmitidas de generación en generación, esta cultura actualmente en el ámbito laboral expresa ciertos cambios sean a favor o en contra, esto depende de cómo lo tome el recurso humano, puede ayudar a facilitar en la toma de decisiones y estrategias, siempre y cuando existan coherencia y acuerdos entre las partes, o por lo contrario puede retrasar la práctica.

Para Robbins & Judge (2009) la cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora. Las investigaciones sugieren que hay siete características principales que, al reunirse, capturan la esencia de la cultura de una organización. La cultura organizacional tiene que ver con la manera en que los colaboradores perciben las características de la cultura de una organización, no si les gusta. Es decir, es un término descriptivo.

Según Chiavenato (2011) "Cada organización tiene su cultura organizacional o cultura corporativa. Para conocer una organización, el primer paso es conocer esta cultura. Formar parte de una organización significa asimilar su cultura. Vivir en una organización, trabajar en ella, tomar parte en sus actividades, hacer carrera dentro de ella es participar íntimamente de su cultura organizacional. El modo en el que las personas interactúan en la organización, las actitudes predominantes, las presuposiciones subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes en la interacción entre los miembros forman parte de la cultura de la organización".

Aceptando de que la estrategia empresarial conduce a las entidades en la realización de sus objetivos propuestos, podemos decir que la cultura organizacional tiene relación sobre los resultados de las actividades realizadas por las estas mismas.

Hoy en día, un aspecto importante que viene siendo estudiado por los investigadores interesados en las emociones del recurso humano, es la cultura

organizacional, que hace referencia al conjunto de actitudes de las personas que se relacionan con las actividades laborales.

En consecuencia, el trabajo de investigación tiene como objetivo “determinar cómo fue la Cultura organizacional y desempeño laboral de los de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022”. Para la realización del trabajo se recurrió a ciertos métodos como la recopilación de información a través de análisis documentales, revisión de la literatura, informes de trabajos ya realizados, fichas bibliográficas, entrevistas personales y encuestas las que se formularon detalladamente y se aplicaron al personal de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

I.1. Situación problemática.

Los problemas que se presentan con la cultura organizacional traen como resultados la deficiencia de la gestión de la empresa, por lo que no se tienen en cuenta la claridad de los objetivos organizacionales respecto a otros factores encontramos la comunicación entre las áreas, sobre todo la falta de empatía de los colaboradores y líderes de organización. El interés que ponga el colaborador en comprometerse con la cultura de la organización se verá reflejado en el desempeño de sus labores.

Según Guerrero y Sandoval (2016), concluye que existe relación directa entre la cultura organizacional y la productividad, con las acciones que se realicen se orientará a mejorar la cultura de la organización, la que repercutirá en un mayor nivel de productividad por parte de los trabajadores de la Distribuidora. Esta investigación pretende que la empresa a partir de hallazgos concluyentes elabore estrategias dirigidos a fortalecer y consolidar su cultura, que incidan en el proceso de inducción, el sistema de comunicaciones y las relaciones interpersonales; logrando así un mayor nivel de productividad por parte de los trabajadores. Los valores, creencias, las representaciones, la experiencia y las actitudes compartidas en toda organización generan una manera de pensar y las conductas de estos; creándose una cultura, que todo trabajador que pertenece a todo organismo social debe internalizar, y los indicadores estudiados en la presente investigación como los factores de personalidad

que incluye la práctica de valores de todos los que conforman la empresa, se observa, que el 45% de los encuestados no están de acuerdo, representación porcentual que evidencian que en la empresa sus valores no están bien definidos por lo que debe afianzarse por medio de la comunicación y capacitación permanente para internalizar en cada uno de los empleados su filosofía de trabajo. Puesto que los valores en toda institución son fundamentales para el logro de los objetivos empresariales y de estos se desprenden las funciones y/o tareas que desempeñan los colaboradores.

De acuerdo al desempeño de los colaboradores es la forma como los individuos se desenvuelven en su área de trabajo, por tal razón las organizaciones tienen diversas formas de como evaluar el desempeño de cada uno de ellos, con el fin de determinar sobre la integración de un trabajador en su cargo, la manera en cómo el trabajador demuestra su potencial, el desenvolvimiento en su área de trabajo y la supervisión del personal en general.

Chelton Saldarriaga & Balladares Valladolid (2020), nos muestra el escenario en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital; donde se observó que la gestión municipal no es institucionalizada, sino personalizada, debido a que cada autoridad municipal tiene su propio plan de gobierno local, documento que no es coherente con los planes de sus antecesores y con el plan de gobierno regional, esta mala práctica de gestión institucional de las autoridades, ocasionan inconductas laborales en los trabajadores en su puesto de trabajo, debido a que la rotación de personal es repentina y espontánea, sin un nivel de coordinación entre directivos y trabajadores, generando malestar, incomodidad y una gran preocupación, por los nuevos lugares de trabajo que no disponen de los medios necesarios e información que permita la efectiva ejecución de las funciones y/o tareas, sumándose a ello la falta de implementación de un programa de ascenso que evalúe capacidades técnicas y profesionales para seguir mejorando como trabajador y realizarse personalmente y profesionalmente.

Asimismo, porque tienen todo el derecho a mantenerse informados de la implementación de las normas y políticas de la gestión que realiza la

municipalidad. Este escenario laboral en la municipalidad tiene consecuencias en el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores generada por la inestabilidad en sus cargos sin ninguna comunicación y explicación, cuyo efecto es la calidad del trabajo observándose la lentitud de los procesos de atención y administrativos para ofrecer los servicios al ciudadano y que las funciones y/o tareas establecidas en los documentos de gestión no se cumplan a cabalidad por la distorsión de la comunicación entre directivos y trabajadores, asimismo por no facilitar información pertinente de lo que debe contener el puesto de trabajo, dando lugar al incumplimiento de metas, perjudicando el servicio hacia la comunidad que exige diario mejoras en la atención y eficacia en el mismo.

Parra Montalvo & Tineo Cordova (2019), nos dice lo siguiente sobre la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, esta es una institución del estado en donde desempeñan 58 trabajadores, esta institución tiene como función gestionar la política agraria por la que laboran ingenieros, Administrativos, Técnicos y personal obrero, quienes se desempeñan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF); y según a este rendimiento se ha observado que el horario de trabajo no es el apropiado ya que consiste en salir a inspeccionar el cumplimiento de su plan de cultivo; sus relaciones entre los compañeros es muy distante debido a los grupos ocupacionales que se han originado de acuerdo a las bases de la carrera administrativa; el reconocimiento que se les hace a su labor no es muy equitativa favoreciendo a otros grupos. Así mismo para poder trasladarse a lugares alejados como los valles de Matapalo, Casitas, entre otros; no cuentan con las condiciones necesarias de apoyo que con dinero propio asisten a sus gastos, sin embargo el trabajo tienen que cumplirlos. El trato de los compañeros y jefes inmediatos no es muy favorable, debido a que se han tenido disconformidades lo que ha originado una mala relación entre ellos mismos en el ambiente de trabajo. A pesar de estos acontecimientos se admite que los trabajadores cuentan con las habilidades y competencias para cumplir a cabalidad sus funciones que estipula el MOF de la institución; percibiendo una remuneración básica y derechos que estipula la ley, cabe mencionar que existen trabajadores que están contratados bajo la modalidad de servicios por terceros donde no

cuentan con beneficios a comparación de los otros trabajadores nombrados y CAS.

Peña Nuñez (2022), nos ejemplifica con su tesis que en la Dirección Regional de Piura se observaron problemas como la lentitud e ineficacia en la gestión administrativa, acarreando todo ello malestar, incomodidad, y reclamos por parte de los usuarios tanto externos como internos. Asimismo, se observa que los trabajadores no se sienten identificados con la institución, no tienen ese compromiso por cumplir oportunamente las metas y objetivos trazados por la entidad, esto se evidencia en el accionar de muchos de ellos cuando se encuentran frente a una situación que implique tomar decisiones en beneficio de la misma, y así identificar las debilidades y poder aplicar los correctivos oportunamente a los problemas futuros que se puedan presentar.

Por ende, la cultura y el desempeño son variables notorias en las organizaciones y en el recurso humano que laboran en ellas. El desempeño de un trabajador va a depender del grado en cuanto al conocimiento de la cultura en la misma organización.

Contexto Internacional

Las empresas que al final logran tener mejores resultados en su administración de metas son a aquellas que cuentan con el compromiso de sus colaboradores para que ellos reconozcan la cultura de su empresa y se identifiquen con ella para que su desempeño sea siempre el mejor en todos los casos. En Quito, López Mera (2020) “Es preciso que la propagación de la cultura adhocrática en la organización, se base en la iniciativa, flexibilidad y fomento del crecimiento, ya que estos se enfocan en el compromiso de innovación. Es necesario reestructuración del organigrama organizacional donde se establezcan las líneas de comunicación adecuadamente y se reorganicen los procesos de gestión estratégicos y de apoyo” (p.105). La primordial para la esta organización es enfocarse en alcanzar los resultados para que apoyen en lograr las metas trazadas y mostrar el tipo de cultura que tiene la empresa, se entiende que dicha cultura puede ser variante de acuerdo

a su visión y misión que sean propuestas por sus directivos, y por ende los colaboradores tendrán que adaptarse; no obstante cabe la posibilidad de que la organización se adapte con el pedido de sus clientes o usuarios con la finalidad que puedan estar en constante interacción a sus necesidades.

Actualmente se debe priorizar que el colaborador esté ligado a los objetivos organizacionales para que su desempeño sea beneficioso y pueda crecer profesionalmente consiguiendo capacitaciones y mejores experiencias en el trabajo que desarrolle.

En el contexto Nacional

Antezana, (2013). Nos dice que la cultura corporativa es el conjunto de comportamientos los cuales la misma organización los asumió validándolos para que sean eficaces para el funcionamiento operativo, será mostrado en de manera interna y externamente como su manera de actuar y será percibido por todos los integrantes. Menciona también que la cultura corporativa contiene elementos diversos como la misión y visión, además de los principios y valores que se ven alineados con objetivos estratégicos de la empresa se pueden señalar de manera positiva o negativa dependiendo de cómo se identifiquen en la organización esto repercutirá en el potencial de los colaboradores. Por lo tanto, entendemos que cuando un trabajador no está involucrado con la cultura corporativa de su empresa no estará en sintonía con los demás y podrían generar problemas en el desempeño y objetivos de la organización.

En el contexto local

En las entidades podemos encontrar a personas que no siempre las relaciones que se establecen entre ellas se desarrollan de manera armoniosa y cooperativa, por el contrario, por diversos motivos como las distintas personalidades, el estrés, presión, intereses distintos, el ambiente, laboral, entre otros factores que son percibidos en la organización; los cuales pueden llevar a los conflictos y enfrentamientos entre compañeros de trabajo. Por ello el líder de la organización debe visualizar objetivos en conjunto porque si cada

persona establece su propio objetivo la empresa se verá afectada en sus metas esperas.

Las organizaciones ahora están innovando constantemente y mediante los elementos externos e internos se conozcan las conductas de cada colaborador por ello es de suma interés conocer el comportamiento de los indicadores estudiado los cuales nos permitirán encaminar e investigar la influencia de la variable independiente en este caso desempeño laboral.

Para definir a la cultura organizacional nos indica que “la única forma posible de cambiar a las organizaciones es transformando su "cultura", esto quiere decir, que debe cambiar los sistemas dentro de los cuales trabajan y viven las personas sus experiencias a diario. La cultura organizacional manifiesta una forma de vida, un sistema de creencias, expectativas, valores y una forma peculiar de interacción o de relación en una determinada organización. Cada organización tiene un sistema complicado cuenta con características, cualidades, cultura y sistemas de valores particulares las cuales se identifican y se reconocen a cada una de ellas”. (Chiavenato, 2000, p. 72).

Por consiguiente para para definir al desempeño laboral citamos al mismo autor, Chiavenato (2000) define, “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización” (p.202). En efecto, afirma que para una organización el tener un buen desempeño laboral siempre será primordial.

La cultura organizacional y su relación en el desempeño laboral en la entidad señalan amplia importancia; ya que en consecuencia se diagnostique la presencia de una buena o mala cultura organizacional, será primordial en el desempeño laboral.

La Dirección Regional de Agricultura de Tumbes tiene como objetivo principal garantizar la atención a los usuarios y Responsable de la gestión de recursos públicos para el beneficio de la región, tiene como encargados a muchos profesionales cuya meta en común es la gestión de un sistema óptimo y de

calidad que satisfaga las necesidades de los usuarios y las exigencias de los mismos.

En la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes el desempeño laboral de cada trabajador será causante de generar la eficiencia en sus cargos siendo así la mejora en la índole del trabajo habiéndose observado las tardanzas en los procedimientos de atención a los usuarios y los funcionarios administrativos brinden excelentes servicios para la comunidad además que las funciones definidas en los documentos de gestión no se estén cumpliendo como se debe por la falta de compromiso con la entidad y por ende haya problemas de comunicación entre los trabajadores, asimismo a causa de no brindar la información necesaria de lo que debe poseer un puesto de trabajo, a su vez están incumpliendo las metas, perjudicando el servicio dirigido a la comunidad que requiere mejoría o cambios a diario en su atención esperando que la experiencia como usuarios sea magnífica todo con la finalidad de poder resolver los conflictos, que encaminen el verdadero sentido de los objetivos y metas de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes.

Lo mencionado antes nos conlleva al entorno de la realidad mostrando que un trabajador que tenga identidad por el lugar donde labora y que se encuentre bien capacitado profesionalmente para efectuar sus funciones encomendadas, su desempeño resaltarán dentro de la institución. Por ello se indagará en las dificultades que tengan que ver con la cultura organizacional que se relacionen en el progreso del desempeño laboral de los trabajadores que estén laborando actualmente en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022, por consecuencia que los guíen al éxito de sus objetivos como entidad. Teniendo el conocimiento que estas variables a estudiar son de suma importancia para la eficiencia organizacional, es por ello que se propone hacer este estudio de investigación para determinar qué relación tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de esta entidad, con la finalidad de fomentar la ejecución de indagaciones futuras o también a quienes se encuentren interesados por efectuar estudios similares al tema.

De lo expuesto, se procedió a establecer de manera precisa la siguiente interrogante de investigación.

Formulación del problema de investigación.

Problema general

¿La cultura organizacional tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022?

Problemas específicos

1. ¿La dimensión implicación tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022?
2. ¿La dimensión consistencia tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022?
3. ¿La dimensión adaptabilidad tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022?
4. ¿La dimensión misión tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022?

Justificación.

La presente investigación con sus hallazgos pretende aportar al conocimiento de la variable cultura organizacional y su relación en el desempeño laboral, esto permitirá profundizar el entendimiento y servirá de base para futuras investigaciones sobre el tema.

La investigación se justifica a través de la aplicación de la teoría realizaremos un estudio de estas dos variables y se confrontará las teorías, las cuales permitirá ampliar los conocimientos y contrastar con investigaciones ya realizadas. Asimismo, los resultados de la investigación brindaran respuestas claras y precisas, las cuales serán de mucha ayuda para los estudiantes que se dediquen a la investigación principalmente en el campo de la administración y contribuirán en la aportación de conocimientos existentes en la doctrina administrativa.

En la investigación utilizaremos metodologías, procedimientos, técnicas que han demostrado su validez en otras investigaciones, las cuales que nos ayudara a realizar nuestro análisis de las variables de estudio, recopilaremos información de fuentes confiables. Los resultados de la investigación ayudaran a mejorar el desempeño de los colaboradores en sus respectivos centros de trabajo, asimismo ya ratificada su validez servirá para poder emplearse en otros trabajos de investigación.

Se justifica practica porque se pretende dar diferentes alternativas de soluciones ante los problemas más frecuentes que sucede en el tema de cultura organizacional y desempeño laboral, estudiaremos un tema que para algunas de las instituciones públicas y privadas sea de poca importancia porque aún no se toman el tiempo de analizar cuáles son las fallas de su organización y de su recurso humano. Esta investigación será un antecedente para que otros investigadores puedan realizar este estudio en otras instituciones y puedan contrastarla.

En el ámbito social la cultura organizacional y el desempeño laboral involucra a los trabajadores de las instituciones sean públicas o privadas, una cultura organizacional adecuada ayuda en la toma de decisiones de los trabajadores y potencia el desempeño de cada uno de los colaboradores para el éxito de la empresa. La investigación será una fuente importante la cual ayudara a las instituciones saber cuáles son los problemas que existen en la organización los cuales están afectando de manera que no dejan avanzar y mejorar como un equipo.

Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.

Objetivos específicos:

1. Determinar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.
2. Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.
3. Correlacionar la dimensión implicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú, 2022.
4. Correlacionar la dimensión consistencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.
5. Correlacionar la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.
6. Correlacionar la dimensión misión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.

Hipótesis

Hipótesis General (Hi)

La cultura organizacional si tiene relación significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.

Hipótesis Nula (Ho)

La cultura organizacional no tiene relación significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.

Hipótesis Específicas (Hi)

1. La dimensión implicación si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.
2. La dimensión consistencia si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú 2022.
3. La dimensión adaptabilidad si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.
4. La dimensión misión si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Martinez Conchos, Ramos Sanchez, & Calles Santoyo (2019), en su investigación “La cultura organizacional y el desempeño de las Instituciones de Educación Superior Públicas de México”, como propósito de su artículo tendía clarificar el concepto de Cultura Organizacional, demostrando su efecto en la misión habitual de las Instituciones de Educación Superior Públicas. Como primer paso se enfocaron realizando una revisión de la literatura. Luego obtuvieron diferentes conceptos del término reconociendo al liderazgo como una cualidad que deberían tener los directivos de las Instituciones Educación de Superior para guiar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Finalmente, como conclusión, obtuvieron que se debe identificar la Cultura Organizacional de la Institución, para que la comprendan y seguidamente que se resuelvan los problemas provenientes de los cambios humanos, y también indicaron que se debería tomar como referencia los aportes de la socioformación.

Vargas Echeverria & Flores Galaz (2019), en su artículo denominado “Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios” donde tenían como objetivo poder determinar si la cultura organizacional y la satisfacción laboral eran predictores del desempeño laboral en los bibliotecarios de la ciudad de Mérida, Yucatán, México. Cooperaron 193 bibliotecarios de distintas bibliotecas de universidades y otras habilitadas localizadas en Mérida, 74 personas del sexo masculino (38.30 %) y 114 del sexo femenino (59.10 %). Utilizaron el cuestionario de Denison Organizational Culture Survey (Bonavia, Prado y Barberá, 2009), también el cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota (Weiss et al., 1967) y la escala de desempeño laboral para Bibliotecarios, que fueron aplicados en esta investigación. Se observó que los datos fueron procesados por medio de un análisis de regresión múltiple para la muestra general y por sexo. Por último, los resultados evidenciaron que los factores de las variables cultura

organizacional y la satisfacción laboral que incidieron en el desempeño fueron la responsabilidad, calidad; el trabajo en equipo, actitud de servicio; comunicación; y salvaguardar el medio ambiente.

Molina - German, Perez - Melo, & Lizarraga Salazar (2019), en su artículo “Estudio de cultura organizacional y satisfacción laboral en empresas comerciales”, describieron que encontraron diversos elementos tanto internos como externos los cuales influenciaron en la misión de las organizaciones, así mismo estos les permitieron reconocer las áreas de oportunidad en los debieron trabajar con la finalidad de establecerse y reconfortarse para así tener la capacidad de poder hacer frente a los desafíos que se le presentarían en el mundo dificultoso en el que se interactúa. Indican que diferentes estudios referían a la cultura organizacional y la satisfacción de los trabajadores como vertientes primordiales para el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones. Por ello a partir de aquellas investigaciones, en este caso el objetivo de los autores buscaba definir la cultura organizacional predominante y el nivel de satisfacción laboral de una empresa comercial. La cual, se empleó un enfoque cuantitativo a su vez aplicaron el instrumento OCAI de Cameron y Quinn para poder estimar la cultura organizacional y la adaptación del S20-23 de Melía y Peiró (1998) como instrumento para determinar la satisfacción laboral, utilizaron una muestra constituida por 39 trabajadores de distintos cargos. Se observó en resultados que no existía un tipo de cultura imperante de forma concreta, sin embargo, se observó una leve influencia en el tipo de mercado. Por último, hicieron la correlación las todas las dimensiones para comprender la relación causal, la cual conforme con la información se indicó una leve relación negativa entre el tipo de cultura clan y la satisfacción que conecte con sus superiores, de la misma manera se percataron de una relación en decadencia entre los tipos de cultura adhocrática y jerarquizada que tienen que ver con relación al factor satisfacción con el ambiente físico del lugar en el que se labora.

Vasconez Samaniego, Vasconez Vasconez, Guerrero Chavez, & Neira Altamirano (2019), en su investigación denominada “Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas

gubernamentales”, esta investigación se realizó en la ciudad de Manta, Ecuador con el propósito de entender el comportamiento de las variables mencionadas y entender el origen de las ideas que hicieron posible cooperar al progreso de instituciones para que sean eficaces en el servicio de todas las comunidades, para que se haga posible cuidar por los valores como el respeto hacia la sociedad y sea un primordial humanizarlo en sus comunidades. Se empleó con un tipo de investigación descriptiva no experimental, a su vez se trabajó con una población que estuvo constituida por 171 funcionarios de entidades públicas gubernamentales de Ecuador. Por último, se dio como conclusión que la cultura organizacional si incidió significativamente en el desempeño laboral, encontrándose un grado de mayor repercusión sobre la perspectiva burocrática, es decir que fue una causa relativa para que la gestión pública llevase a cabo una inspección de perspectiva que le permitiera difundirse en los nuevos enfoques de modelos de la gestión pública.

Antecedentes nacionales

Llancari Morales & Alania Contreras (2020), expresa en su investigación “Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú”, el cual se observó cómo propósito determinar la relación entre las variables cultura organizacional y desempeño docente en la percepción de los docentes pertenecientes a la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP); con respecto al estudio fue de nivel descriptivo y con un diseño descriptivo correlacional, tenía una muestra probabilística estratificada que fue conformada de 88 docentes, quienes respondieron el Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison, según la confiabilidad que fue cuantificada por el alfa de Cronbach se obtuvo 0.949, y por su parte el Cuestionario de Desempeño Docente adaptado de Valdés año 2006 este tuvo confiabilidad fue de 0.969. En consecuencia, se observó la existencia de una relación con un nivel de significancia de 0.05, que existe una relación directa de ($r = 0.722$) y relación significativa de ($Z = 1.96$) entre la variable cultura organizacional y el desempeño docente; de la misma manera se encontró que el 78.41 % de docentes percibió una cultura organizacional de nivel “regular”; de forma similar el 77.27 % consideró que el desempeño del docente fue de nivel “bueno”. Se finalizó indicando la existencia de una

relación directa y significativa entre cultura organizacional y desempeño docente en la percepción de los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, por lo tanto, se debe mejorar la cultura organizacional, mejorar el desempeño docente, y así viceversa.

Alvarez Bastidas (2019), plantea en su investigación “La Cultura Organizacional en relación con el Desempeño Docente del Colegio Mariano Melgar Breña - Lima, 2018”, describe que la cultura organizacional, es primordial para entender el triunfo o frustración de una diligencia, aporta para darse cuenta sobre la incertidumbre que hubiese en alguna entidad, esta investigación determino la relación de la cultura organizacional con el desempeño docente de la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña, teniendo como propósito examinar esta relación y comprender sus consecuencias. Así mismo la población fue constituida por 185 personas y en la muestra se determinó la participación de 127 entre docentes y alumnos. En esta indagación se emplearon dos cuestionarios, uno para evaluar la cultura organizacional, y el segundo cuestionario sobre el desempeño docente. En los resultados se observaron que hubo una relación positiva considerable entre la cultura organizacional y el desempeño docente, también se encontró que hubo un nivel de cultura organizacional medio de 75%, y un desempeño docente medio de 63%, que señalaron que, si la cultura organizacional fue alta, por ende, el desempeño de los docentes también fue alto o viceversa.

Rojas Vasquez & Tavera Zegarra (2017) en su investigación denominada “Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat”, tuvo como propósito principal de establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat. El diseño en esta investigación era correlacional no causal. La población con la que contaron fueron de 124 personas quienes la mayoría eran trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat ellos fueron quienes respondieron el cuestionario de Cultura Organizacional RST y la Escala de Satisfacción Laboral RST, los cuales estuvieron puestos a comprobación de expertos y así mismo a prueba para su validación. Por su parte en los resultados se encontraron que existe una relación entre cultura organizacional y satisfacción

laboral de ($r=.672$; $p=.000$), refiere también sobre sus dimensiones como el carisma marista, normas institucionales y las dimensiones de la variable satisfacción laboral, manifestando que existió una relación altamente significativa. Concluyeron que se encontró una relación directa y significativa entre las variables estudiadas cultura organizacional y satisfacción laboral. De igual manera señalo que si existió relación entre la dimensión denominada carisma marista que apoyo en sostener las normativas institucionales y que ayudaron a tener un buen entorno laboral. Se concluyó también que estas dimensiones ayudaron a progresar la identidad institucional la que se demuestra en la comunicación, la valoración del trabajo, los tipos de relaciones interpersonales, el bienestar laboral y condiciones laborales en las que trabajaban en la universidad.

De La Torre & Themme-Afan (2017), en su investigación denominada “Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”, el propósito principal que tuvieron fue determinar de qué manera la Cultura Organizacional según los valores, creencia, ambiente laboral, normas, símbolos y filosofía, que se relacionaban con el desempeño laboral. Señalaron que el estudio fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo y correlacional, tenía un diseño no experimental y transversal. La duración con la que trabajaron fueron de los meses junio hasta diciembre de 2016. Consideraron a una población de 42 trabajadores. Para la muestra, fue conformada por 37 trabajadores que fueron seleccionados probabilísticamente. Para la cultura organizacional, se utilizó el instrumento “evaluar cultura organizacional de la autora María Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño”; por otro lado, para medir el desempeño laboral se utilizó el instrumento “métodos de Escalas de Observación de Comportamiento (BOS)” este método fue utilizado en la indagación asumiendo la observación participante, En otras palabras, se identificaron como indagadores y sobre esto recopilaron, además se determinó que si existe de una relación significativa entre las variables cultura organizacional y del desempeño laboral de los trabajadores, dándose así como resultado la relación directamente proporcional. Así mismo entre los valores y desempeño laboral, se encontró concordancia significativa y una

correspondencia directamente proporcional. Para las creencias y desempeño laboral se observó concordancia significativa y una correspondencia directamente proporcional. En consecuencia, ambiente laboral y el desempeño laboral, si se observó una relación significativa y una correspondencia directamente proporcional. Entre las normas y el desempeño laboral, se indicó que existió relación significativa y correspondencia directamente proporcional. De igual manera para los símbolos y el desempeño laboral, se encontró una relación significativa y una correspondencia directamente proporcional. Finalmente, entre filosofía y desempeño laboral se encontró relación significativa, directamente proporcional.

Antecedentes Locales

Según Jimenez Sena & Malmaceda Preciado (2017) en su estudio, “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes 2017”, donde se abordó como problema del estudio “¿Cómo es el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes - 2017?”, la cual se refirió anticipadamente que el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes - 2017 fueron perjudiciales. De igual forma, se formuló como propósito principal, describir el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes – 2017. El tipo de estudio que encontramos en esta investigación fue descriptivo, a causa que se observaron las diferentes apreciaciones entre el clima organizacional y el desempeño laboral que tuvieron los colaboradores contratados pertenecientes a la Universidad Nacional de Tumbes. Los resultados que logramos observar fueron significativos el 63 % evaluó que sus habilidades y esmeros no son valorados y por ende en caso se les presentaba otra propuesta de trabajo distinta abandonarían la Universidad donde laboran, también el 63 % respondió que sus salarios no son apropiadas y además existieron retrasos en sus pagos, luego el 68 % expresó que su trabajo no es estimado cuando se dan las promociones, por consiguiente un 50% manifestaban que el trabajo cotidiano que efectúan es considerado bueno, un

83% expresó que hubo buena atención de los trabajadores hacia los usuarios, un 83 % refirieron que los trabajadores contratados obedecieron muy bien con las responsabilidades que se les encargaba, se observó que hubo un magnifico desempeño laboral a partir de un 50 % a un 83 %, según expresaron los jefes inmediatos superiores de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes. Concluyeron con la siguiente afirmación: “el clima organizacional de los trabajadores contratados en la Universidad Nacional de Tumbes, fue desfavorable y contrariamente el desempeño laboral fue favorable”.

Según, Cabrera Rodriguez & Peña Miranda (2020), en su trabajo de tesis, “Satisfacción laboral, implicancia en desempeño de los colaboradores de las Tiendas Curacao S.A., Provincia de Tumbes, Perú, 2020”, el propósito de su investigación fue “determinar la implicancia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de las Tiendas Curacao S.A. de la Provincia de Tumbes en el año 2020”; donde se estudiaron los fundamentos teóricos de las variables que se investigó donde también se hizo la aplicación de las encuestas a una población de 30 trabajadores de las dos sucursales. En este caso el tipo de estudio que se determino fue descriptivo correlacional, utilizándose el diseño no experimental y transversal. En la satisfacción laboral se observó un nivel alto de 73,3% de las contestaciones, la cual se puso en evidencia que efectivamente si había implicancia en el desempeño de los trabajadores con un grado alto de 63,3%. En cuanto a las dimensiones del sueldo y las funciones lograron conseguir un nivel alto del 56,7% de las respuestas en la entrevista teniendo un resultado de nivel alto con 63,3%. Las dimensiones de las oportunidades y condiciones lograron un grado alto de 66,7% teniendo predominio en el desempeño laboral de nivel alto con 63,3%. Se identificó un Rho de Spearman de 0,491, coeficiente que refirió como resultado una “implicancia positiva moderada”.

Según Parra Montalvo & Tineo Cordova (2019), en su investigación de tesis “Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018”. Tuvo como propósito principal poder determinar la implicancia que tuvo la motivación en el

desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, en el año 2018; esta investigación se señaló como no experimental, además tuvo un diseño correlacional, se realizó la aplicación de encuestas a los 58 trabajadores entre ellos directivos y servidores administrativos, donde se analizaron su correlación aquí se observa que se utilizó el coeficiente denominado Rho de Spearman. Definiéndose que frente a un nivel de motivación media resultando un 50% en su repercusión en la variable desempeño laboral por lo que esta muestra un nivel de bueno del 67,2%. Se percibió durante la investigación que realizaron que la compensación económica fue de nivel bajo siendo un porcentaje de 51,7% así mismo teniendo influencia de nivel regular de 50,0% en el desempeño de los trabajadores de dicha entidad. En tanto para las condiciones de trabajo se observó un nivel alto de 51,7 % incidiendo en el rendimiento de los colaboradores con un nivel regular de 50,0%. Para el índice de reconocimiento se obtuvo como respuesta de los colaboradores un grado alto de 41,4 %, con un dominio regular del 50,0 % del desempeño. El indicador relaciones interpersonales de los trabajadores alcanzó un nivel alto de 53,4 % con un predominio del orden de 50,0% obteniendo un nivel regular para el desempeño Laboral. Por lo que se concluyó una observación de correlación de las variables motivación y desempeño laboral del 0,491, obteniendo “una implicancia directa y positiva”. Además, se indicó que las compensaciones económicas obtuvieron primacía y perjudican directamente el rendimiento con una correlación de 0,173. Se notó que las condiciones de trabajo incidieron con un nivel alto en el desempeño laboral puntualizando la comunicación y entorno de trabajo de los trabajadores obteniendo correlación de 0,394. Como indicadores de la motivación mencionaron el reconocimiento donde se observó el alcance de un coeficiente de 0,394 y en relaciones interpersonales se obtuvo un coeficiente de 0,35, logrando un nivel alto siendo influyentes el desempeño laboral.

Según, Calderon Romero & Perez Urruchi (2018) en su estudio, “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018”, conforme a su objetivo general fue determinar la relación entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en

el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018. La indagación fue de enfoque cuantitativa así mismo con un diseño no experimental, y transversal correlacional. La muestra indicaba que estuvo conformada de 134 trabajadores pertenecientes al área administrativa. En este estudio se emplearon dos cuestionarios de encuestas como: "Cultura Organizacional (Organizational Cultural Assessment Instrument OCAI)". Adaptado y traducido del inglés: "Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework- Cameron y Quinn y la Escala de Opiniones SL SPC Sonia Palma Carrillo". Así mismo en los resultados se observó que del 49 %, tenía un tipo de "cultura organizacional Clan" y por parte de la satisfacción laboral evidenciándose un 71% en nivel Satisfecho. Por otro lado, en los objetivos específicos, señalaron la existencia una relación significativa entre el tipo de Cultura Organizacional Adhocracia y la satisfacción laboral. Por el contrario, para los tipos de cultura como Clan, Jerarquizada y Mercado, no se observó la existencia de alguna relación significativa. Finalmente, como conclusión determinaron la existencia de la relación importante entre el tipo de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral concerniente a los colaboradores administrativos pertenecientes a la Universidad Nacional de Tumbes en el año 2018.

2.2. Bases teóricas-científicas.

Cultura organizacional

Según Barnard & Delgado (2016), definen la cultura organizacional como un sistema de valores y supuestos que tienen la posibilidad de ser de naturaleza explícita o implícita. Este sistema además implica la relación con los valores y supuestos de los diversos interesados quienes traen consigo su propio entendimiento y vivencia. La cultura organizacional predomina y es de influencia en la forma en la cual las personas proceden y laboran. Además, se evidencian en las metas, fines, estilo de liderazgo, sistema de incentivos y sanciones, procesos de trabajo y tecnología que la organización admite y utiliza.

Robbins S. P., (1996) La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros, y que se distingue a una organización de las otras. Mencionando que es importante que los miembros de una organización conozcan y comprendan el entorno laboral al cual pertenecen con la finalidad de alcanzar objetivos, metas, misión y la visión de la organización.

Guédez (1998) La cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización.

Chiavenato (2007) la Cultura organizacional significa una forma de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y relaciones, representativos todos de determinada organización.

En síntesis, la cultura organizacional:

- Es un sistema de valores y creencias compartidas que pueden ser de naturaleza explícita o implícita.
- Define cómo la manera en que los individuos deben comportarse y proceder con sus acciones.
- Es una evidencia del sistema sociocultural que muestra y debe tener una organización.

Desde el punto de vista de Robbins & Judge (2009), La cultura organizacional es un sistema de sentido compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las otras. Este sistema de sentido compartido es, un grupo de distinciones claves que la organización valora. Las averiguaciones nos dicen que hay siete propiedades primordiales que, al agruparse, captan la esencia de la cultura que tiene una organización.

Méndez Álvarez (2018), entiende la cultura organizacional como la “conciencia colectiva” que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de la organización que los identifica y diferencia

de otros institucionalizando y estandarizando sus conductas sociales. Tales significados y comportamientos son determinados por el concepto que el líder de la organización tiene sobre la persona, la estructura, el sistema cultural y el clima de la organización, así como por la interrelación y mutua influencia que existe entre estos.

Características de la cultura organizacional

De acuerdo con Robbins S. P., (1996), las características de la cultura organizacional son las siguientes:

1. Innovación y aceptación de la incertidumbre. Nivel en que se motivan a los colaboradores para que sean innovadores y acepten riesgos.
2. Atención al detalle. Nivel en el que se pretende que los colaboradores evidencien esmero, indagación e interés minucioso de los detalles.
3. Orientación hacia los resultados. Nivel donde la administración se orienta en los resultados o acontecimientos, mas no se basa en las estrategias y procedimientos empleados para conseguirlos.
4. Orientación al recurso humano. Nivel en que las decisiones de la gerencia tienen un favorable impacto sobre las personas de la organización para el cumplimiento de los resultados.
5. Orientación en los equipos. Nivel en que las tareas están coordinadas en equipos de trabajos y no de manera individual.
6. Agresividad. Nivel en que los individuos son impetuosas y competentes en vez de dirigirse por lo sencillo.
7. Estabilidad. Nivel en que los objetivos organizacionales tienen prioridad en conservar el statu quo en vez del desarrollo.

Por ende, la valoración de la organización de acuerdo a las características resulta una vista complementaria de la cultura de una organización. Se entiende que esto vendría hacer la base para los sentimientos de entendimiento compartidos que los integrantes poseen sobre la empresa, la manera de realizar las cosas, y la forma en cómo debería ser el comportamiento de cada integrante.

Factores que influyen en la cultura organizacional

Según Barnard & Delgado (2016), señala:

- **Lenguaje:** Empleado por los individuos tal vez siendo en ocasiones un impulso tanto de unión o separación en una organización. Recopila los conceptos de términos básicos o específicos, como la documentación de los archivos, además de la documentación de manera legalizada que suele ser la más destacada, a su vez se refiere la táctica de diligencias evidentes y de conservación de los documentos pertenecientes a los archivos que se encuentren en la organización. No obstante, este factor denominado lenguaje además podría ser un elemento condicionalmente lindante, ya que cualquier término usado por las partes interesadas pueden ser iguales, sin embargo, sus significados y entornos tienen la posibilidad de ser diferentes.

- **Tecnología:** Factor de índole social e implica relación entre los beneficiarios y su deducción de la razón por la cual esta acopla a sus ocupaciones operacionales. Las partes interesadas además tienen la posibilidad de asociar un procedimiento de administración con un criterio de costo particular, el cual puede coincidir o discernir con sus peculiares maneras de trabajar. Ejemplificando, ciertas partes interesadas tienen la posibilidad de notar el progreso de un sistema de administración documental como una oportunidad de anulación de documento y oponerse, por lo que no se encuentran satisfechos con tal anulación.

- **Metas estratégicas de la organización:** Aquellas organizaciones que pretendan ser líderes e innovadores en las tendencias del mundo cambiante con respecto a su rubro, por ende, se inclinan a incrementar su cuota de mercado, hacer crecer sus ganancias y su honra como empresa, suelen acoplarse a un perfil de culturas de tareas, mercado y autoridad. Sin embargo, las empresas que se encuentran interesados más por la calidad de los productos y/o servicios además de acrecentar el desempeño y eficiencia suelen acoplarse en el perfil de una cultura que se basa en el cargo que se ocupa.

- **Funciones y actividades operativas de una organización:** Demuestran la manera en la que la institución ve y valora las iniciativas de administración de archivos. Por lo general, las organizaciones que tienen una necesidad comercial requieren dar seguimiento a diferentes versiones de documentos de archivo para sus actividades, los cuales se deben mantener por un periodo largo; debido a la sensibilidad de las actividades del negocio y la información de terceros se tiende a dar mayor énfasis a las iniciativas de administración de archivos. Esto incluye a la administración de recursos legales, financieros y humanos.
- **Empleados:** Quienes laboran en una organización pertenecen a diferentes grupos de trabajo los cuales pueden tener sus propias culturas. Las culturas organizacionales comúnmente han adoptado un conjunto de valores adquiridos a través del proceso de educación profesional, la capacitación, el proceso de socialización en el trabajo y mediante membresías en asociaciones profesionales.

Tipos de cultura organizacional

Desde el punto de vista de Falcones (2014) los tipos de cultura organizacional que se nombraran son los más fundamentales:

- **Cultura del Poder – Mercado:** Este tipo de cultura se apoya en los valores de la comunidad científica y se encuentra muy vinculada a la cultura del logro.

Como finalidades primordiales se refiere a la productividad y eficiencia, que favorece a los sujetos teniendo como sustento las destrezas y aptitudes que poseen; instruyen el talento humano entregándoles implementos que necesiten para que garantice los altos requerimientos de sus tareas. Su responsabilidad primordial será incrementar su cartera de clientes y de consumidores brindando servicios o productos de acuerdo a lo que demande el mercado; se debe estimar el mercado con el fin de quedarse dentro del sistema manteniendo la competitividad a diferencia de las demás organizaciones que se dedican al mismo rubro. Las

organizaciones que tengan esta cultura se les reconoce por que motivan a sus trabajadores a fomentar la competitividad de orientación hacia el logro, sin embargo, hay organizaciones que se descuidan del talento humano por centrarse solo en la obtención de objetivos.

- **Cultura de la Función – Jerárquica:** Esta cultura se apoya en el puesto y labor que desarrollan. En otras palabras, el nivel jerárquico del cargo que poseen es lo que destaca, sin tomar en cuenta si está o no dando los éxitos que se espera. Por lo que el título dentro de la empresa es lo que le brinda el poder. Actualmente, hay muchas organizaciones que conservan este tipo de cultura, porque según ellos observan mejores resultados porque la responsabilidad se encuentra concentrada en el individuo que posea el mayor o superior puesto y creen tener mayor dominio sobre las intervenciones de la empresa. En la cultura jerárquica las decisiones se toman de manera descendente, es aquí donde debe haber una estructura bien determinada y concreta en donde el cargo sea superior más oportunidades de tomar decisiones y participación tendrá el colaborar.

- **Cultura de la tarea– Clan:** Es también conocida como cultura grupal o de clan. Esta cultura se centra en el crecimiento y desarrollo de individuo, busca que el recurso humano no solo genere resultados para la compañía, sino también se encuentra enfocada en garantizar planes de carrera y sucesión para todos sus miembros.
Está concebida para servir a sus integrantes, los objetivos planteados usualmente son definidos a nivel de equipo de tal forma que al alcanzar las metas individualmente, a su vez estarán trabajando en conjunto.

- **La cultura de la persona- Adhocracia:** Es de estructura organizacional conformada por profesionales muy calificados, por ende, la capacidad técnica es el origen del poder o empoderamiento. Dada la capacidad de profesionalismo de sus miembros está capacitada para resolver problemas, así como enfrentar retos en el manejo de proyectos renovadores y muy complicados. Los miembros buscan la optimización de

los procesos por lo que constantemente están implementando mejoras que les permite dedicar la mayor parte de su tiempo en situaciones estratégicas y poco tiempo en las operativas.

Clasificación de la cultura organizacional

Robbins S. P., (1996), clasifica la cultura de la siguiente manera:

Cultura fuerte: Se le denomina así porque los valores centrales se mantienen con magnitud y se distribuyen en demasía. Además, la administración tendrá que inquietarse menos por implantar normas y reglamentos formales para dirigir el comportamiento de los colaboradores.

Cultura débil: Se le denomina así porque se observa la pérdida de tiempo, los colaboradores no están instruidos, por ende, se requiere establecer reglamentos formales que dirijan la conducta que suelen tener sus colaboradores.

Ritter (2008), La clasificación más aceptada y generalizada de culturas las clasifica en cuatro tipos:

1. **La cultura burocrática:** Se valora lo formal, las reglas, los procedimientos, la operación estandarizada, los esquemas jerárquicos. Los administradores se comportan como coordinadores, organizadores y vigilantes del cumplimiento de reglas y normas. Las tareas, la autoridad y las responsabilidades están claramente definidas. Hay que cumplir con los manuales y seguir invariablemente los procedimientos establecidos.
2. **La cultura de clan:** En el marco de la cultural del clan se privilegia la tradición, la lealtad, el compromiso personal, la amplia socialización, el trabajo en equipo, la autodeterminación e influencia social y exige ir más allá del intercambio trabajo-salario. El compromiso a largo plazo del individuo con la organización (lealtad) se intercambia por el compromiso a largo plazo de la organización con el individuo (seguridad). La cultura del clan implica un prolongado y exhaustivo esfuerzo de socialización.

3. La cultura emprendedora: Se caracteriza por altos niveles de dinamismo, creatividad y aceptación de grandes riesgos y prevalece el compromiso con la experimentación, la innovación y la vanguardia. Se reacciona rápido a los cambios del entorno y además se impulsa el cambio. La iniciativa individual, la flexibilidad y la libertad son alentados y retribuidos.

4. La cultura de mercado: Es la que busca el logro de metas medibles y deseables, especialmente de carácter financiero o de mercado (crecimiento de ventas, rentabilidad y penetración en el mercado, por ejemplo). Propicia una intensa competencia y orientación hacia las utilidades. Las relaciones entre individuo y empresa son contractuales. A mayores niveles de desempeño corresponden mayores niveles de retribución, de acuerdo a lo previsto y a un programa convenido. La organización ni promete (ni siquiera implícitamente) seguridad, el individuo no promete (ni siquiera implícitamente) lealtad.

Funciones de la cultura organizacional

Para los autores, Palomino & Quinto (2018), la cultura realiza distintas funciones en una organización:

- Tiene la labor de definir límites; quiere decir, establece distinciones entre una organización y las demás.
- Implicar un sentido de identidad para los que integran de la organización.
- Permite la procreación de acuerdos que vaya más allá del interés personal que tiene el individuo.
- Mejora la seguridad del método social. Se usa como instrumento de control y de prudencia que dirige las actitudes y las conductas de los colaboradores para verse como una empresa de prestigio y encaminada al éxito.

Ritter (2008), “La cultura organizacional tiene como funciones primarias la identificación, la integración, la coordinación y la motivación”

1. La identificación: Es la respuesta a la pregunta de ¿Quiénes somos? La identificación es la función que hace de la cultura la “personalidad de la organización”. Así como cada individuo posee un carácter específico, cada empresa posee también un perfil de personalidad propio. Este perfil potencia por un lado el reconocimiento de la empresa por parte de terceros y por el otro establece posibilidades de identificación para los propios miembros, aumentando su autoconciencia.
2. La integración: La función integrativa se manifiesta a través del consenso de los supuestos básicos. De este modo la cultura reasegura el entendimiento básico común, por ejemplo, sobre cuestiones fundamentales de organización. Es el ¿Qué nos une?, ¿Cómo nos entendemos mutuamente?
3. La coordinación: Responde al ¿Qué y cómo debo hacerlo yo?, ya que coordina los procedimientos en cuanto a la aplicación de las normas y los valores. La función coordinadora de la cultura permite delegar en los empleados mayor libertad de acción y de decisiones, dado que ellos mismos alinean, por convencimiento propio, su comportamiento a los valores y objetivos de la organización. De este modo, la cultura alivia circunstancialmente la presión de la toma de decisiones de los gerentes.
4. Motivación: Es la función del “just do it”. La cultura organizacional le da sentido al trabajo por lo que es o puede ser un potente motivador hacia el interior de la organización, legitimando al mismo tiempo el proceder hacia fuera. Los individuos comparten, como comunidad de valores compartidos, nociones sobre qué está bien y qué no, qué lleva al éxito y qué al fracaso, etc.

Los valores en la cultura organizacional

De acuerdo con Palomino & Quinto (2018), señalan que los valores expresados por los jefes y colaboradores son de gran interés para la organización, debido a que motivan su productividad y éxito. Precisan estos valores como los orígenes y la médula de la cultura organizacional y de

cambio. Motivan su misión, evidencian las metas de forma real, así mismo las reglas, creencias y términos fundamentales que se tiene en una organización y colaboradores. Por consiguiente, cabe resaltar que los valores deben ser procreados, propagados y ejercidos; éstos deben ser comprensibles, igualitarios, distribuidos y admitidos por todos los integrantes de la organización para que todos propongan una sola opinión y mediante eso, consoliden sus intereses mutuos.

Impulsar los valores en una organización son fundamentales por tres razones:

- Se vuelven componentes de estímulo para el rendimiento y la conducta de los colaboradores.
- Precisan la condición de la organización.
- Establecen un significado de identidad del personal con la institución.

Para Matos Ramos & Raymundo Carhuapoma (2020) señala los siguientes valores:

Justicia, reciprocidad, confianza: El orden impuesto por las organizaciones puede calificarse como perverso cuando promueve una desviación de los principios de la ética social (justicia, libertad, bondad, dignidad humana, solidaridad, etc.) y de los derechos humanos. La ética está presente en todas las formas de relación social: entre los miembros de la organización. De hecho, lo ético y lo no ético forman parte de la cultura organizacional. En cuanto a los valores, en el ámbito organizacional podemos afirmar que tienen las representaciones siguientes:

- Justicia: Igualdad de trato, de oportunidades y recompensas para todos los integrantes de la organización.
- Reciprocidad: Justicia y lealtad en las relaciones sociales; es un valor cimentado en la solidaridad y en la igualdad de trato entre individuos y grupos (entre lo que se da y se recibe).
- Confianza: Se basa en la creencia que el otro, o los otros, se comportarán con igual eficiencia, efectividad, diligencia, lealtad, en las relaciones sociales y en el desarrollo de la tarea, que uno mismo.

Variables de la cultura organizacional

Méndez Álvarez (2018), la cultura está determinada por 4 variables: la acción del líder o el fundador sobre la persona, la estructura de la organización, el sistema de la cultura y el clima organizacional. A continuación, se explica cómo cada uno de estos aspectos influye o determinan la cultura de la organización.

1. Variable líder – persona: La idea sobre la naturaleza de la conducta humana lleva al líder de la organización a elaborar imágenes sobre el comportamiento esperado de los empleados influyendo en la forma como se establecen procesos de interacción. Este aspecto, considerado condición inicial, actúa como variable de entrada en la conciencia colectiva que describe rasgos de su cultura organizacional. Los líderes establecen procesos de interacción, y por su experiencia construyen ideas que se traducen en juicios sobre las personas con las que trabajan y predisponen comportamientos con los subalternos. Esta variable de entrada debe de conocer aspectos tales como la relación entre: (a) persona y productividad; (b) persona, salario; (c) persona, eficiencia y capacitación; (d) iniciativa, creatividad; (e) persona y sociabilidad; (f) condiciones laborales; (g) persona y organización.
2. Variable estructura: Es el sistema de relaciones recíprocas que establecen las personas en la ejecución de actividades determinadas por cargos 23 formalizados en la organización; estas determinan el tamaño de cada unidad de trabajo, identificación y normalizan funciones, procesos y procedimientos, la dinámica en las relaciones de poder y autoridad, por lo centralización o descentralización, así como parámetros de coordinación y comunicación. La estructura está sujeta al cambio por la influencia de variables externas como la tecnología y otra del entorno que condicionan la estrategia de la organización.

3. Los comportamientos que el hombre asume en el trabajo están determinados por la estructura a la que pertenece; desempeña funciones que aportan al logro de objetivos de acuerdo con la división del trabajo; cumplen con la responsabilidad del cargo y actúa según límites de influencia previamente establecidos en términos del poder y toma de decisiones. La estructura establece y caracteriza la dinámica de operación de la organización en términos de jerarquización, autoridad, centralización, coordinación y comunicación.

4. Variable sistema cultural: Persons señala que el campo psíquico se relaciona con la personalidad de los individuos, que está influenciada por los socios y cultural. El sistema cultural hace referencia a los valores, normas, pautas de comportamientos que orientan el actuar de los individuos implicados en la acción social. En este orden de ideas, la cultura organizacional no se queda solamente en el marco de los valores, ideologías, etc., que es lo que Persons lo denomina “sistema cultural”, para lo sociedad que es un ente diferente a la organización. La cultura organizacional se entiende y comprende a partir de los comportamientos de las personas, y este es el propósito del modelo propuesto. Méndez (2018) considera que los mitos, ritos, historias, valores, creencias, son aspectos que al relacionarse con elementos de las otras variables podrán ayudar en la identificación y descripción de la cultura de una organización.

5. Variable clima organizacional: Es la percepción que construyen las personas como consecuencia de las relaciones formales que tienen con la organización. Estas percepciones tienen su origen en la dinámica de los diferentes procesos, tales como liderazgo, cooperación, relaciones interpersonales, comunicación, toma de decisiones, solución, etc. En consecuencia, la percepción de clima organizacional influye en la satisfacción del individuo, y es un componente del constructo colectivo que las personas hacen de la cultura organizacional Para ello, la relación entre estos aspectos que resultan de las percepciones individuales y colectivas de las personas en una organización en particular, son evidentes, y es

posible su identificación en los comportamientos de los individuos como parte de un grupo y de manera individual.

Dimensiones para la cultura organizacional

Según Bonavia, Prado Gascó, & Garcia (2013)(Bonavia et al., 2013), nombra las siguientes dimensiones:

1. Implicación

Según Bonavia , Prado Gascó, & Garcia (2013) “Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están sumamente comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la entidad y con la capacidad de demostrar sus habilidades y conocimientos. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización. Teniendo como indicadores de medición a el empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades”.

2. Consistencia

Bonavia , Prado Gascó, & Garcia (2013), indica “Se ha mostrado que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas entre sí. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a conseguir acuerdos aun cuando pueda existir desigualdad en las opiniones, de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente respetando a los demás”. Las organizaciones que poseen estas cualidades suelen tener una cultura fuerte y diferente que implica rotundamente en las conductas de sus colaboradores. La consistencia es un factor de fortaleza e involucración interna consecuencia de una visualización a futuro compartida y un alto grado de idoneidad. Teniendo como indicadores de medición a los valores centrales, acuerdos y coordinación e integridad.

3. Adaptabilidad

Bonavia , Prado Gascó, & Garcia (2013), menciona que “tanto las organizaciones como las personas se encuentran expuestas al constante cambio del mundo actual, que exige una adopción y adaptación de las nuevas tecnologías, métodos normas y procedimientos obligando a aquellas a adaptarse a éstos. Todo cambio origina en las personas una actitud que puede facilitar, dificultar o imposibilitar la realización de dichos cambios. Teniendo como indicadores a la orientación al cambio y orientación al cliente, aprendizaje organizativo”.

4. Misión

Bonavia , Prado Gascó, & Garcia (2013), “quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto o fracasan. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son habitualmente aquéllas que han de corregir su misión principal. Se necesita un fuerte liderazgo que precise una visión de futuro y construya una cultura que propicie dicha visión. Teniendo como indicadores de medición a la dirección y propósitos estratégicos, también a las metas y objetivos”.

Cómo se transmite la cultura organizacional

Gamarra & Huaman (2017), señalan:

El procedimiento que más destaca para transmitir “cultura” en una organización lo visualizaremos por medio del planteamiento de razón de ser, su visión a largo plazo, las tácticas a realizar y sus valores implantados distribuidos de forma general a todos los integrantes de la empresa. Para transferir “cultura” a una organización se llevará a cabo un sistema idóneo de diligencia operativa, donde se priorizará la comunicación dentro de la

organización.

Ejemplificaciones de métodos para transmitir la cultura organizacional a todos los implicados en una organización:

- A través de las políticas de cada organización como la visión, misión, objetivos estratégicos, valores y organigrama.
- Mediante las normativas que se encuentran estipuladas
- Por medio de una idónea selección del recurso humano.
- Proporcionando los procedimientos de socialización entre los miembros.
- Formando y capacitando al recurso humano para proporcionar soluciones rápidas ante posibles dificultades presentadas.
- Promover el liderazgo en los equipos de trabajo
- Homenajear su desempeño y reconociendo sus logros.

Importancia de la cultura organizacional

Como plantea Gamarra & Huaman (2017)

Hay tres motivos básicos para manifestar lo fundamental que significa la cultura organizacional.

- En vista que la cultura organizacional es considerada de forma visible, real y primordial para el incremento y progreso de la organización, su trascendencia se refleja en el nivel de efectividad que esta establece en la misma.
- La cultura organizacional es aquella que fortalece el sentido de identidad y compromiso con la organización, en busca de generar un óptimo clima laboral y una impecable imagen institucional.
- La cultura organizacional es bastante compleja sin embargo muy flexible a la vez, la cual se acopla rápidamente al contexto, globalización y cambios tecnológicos que puedan ocurrir en el entorno.

Según el criterio de Arnoletto (2010) quien afirmó que “la Cultura Organizacional es el modo que tenemos de hacer las cosas por aquí, refiriéndose a la empresa”, para él “la cultura es muy importante en la vida del grupo. (p. 176). Entonces, dice que la cultura organizacional es importante por dos formas “una interna, referida a la integración, y una externa, que es la

adaptación”. Es decir que el colaborador cuando ingresa a la organización se acopla a un concepto nuevo que es a la cultura de la empresa, pero también hay factores externos que la determinan como por ejemplo podemos encontrar la capacidad del personal y experiencias de las otras empresas en el rango del trabajo, la motivación que puedan tener para con sus colaboradores que los hace ser mejores en sus labores.

Instrumento para medir la cultura organizacional

Entre distintos instrumentos en habla inglesa aplicados al estudio de la cultura organizacional, se seleccionará el cuestionario planteado por Denison y colaboradores, llamado “Denison Organizational Culture Survey” (Denison y Neale en el año 1994, 2000). Se trata de una encuesta estandarizada propuesta para la medición y evaluación de la cultura organizacional. Este instrumento es auto administrado, comprensible, y rápida aplicación. Contiene 60 ítems, de los cuales serían 5 para cada uno de los 12 indicadores planteados. Señalan también que posee 4 dimensiones. Cada ítem se encuentra codificado en una escala tipo Likert de cinco puntos desde 1= “completamente en desacuerdo” hasta 5= “completamente de acuerdo”. Con respecto a su validez y fiabilidad se han demostrado satisfactorias. El instrumento propone, representaciones gráficas en los resultados que los hacen ver más expresivos al momento de interpretarlos. La adaptación al castellano que es propuesta por Tomás Bonavia, Vicente J. Prado, Alejandra García-Hernández fue dirigido a 488 individuos que pertenecían a 39 grupos de I+D tecnológicos pertenecientes a la Universidad Politécnica de Valencia. Se obtuvieron resultados que demostraron tener propiedades psicométricas correctas para la adecuación del instrumento en cuanto a su validez y fiabilidad, que argumentan casi en su conjunto la conformación de la muestra de la versión originaria. Finalmente, se observó conveniente apoyo empírico en base a los distintos análisis realizados, lo que garantiza la utilidad de este instrumento.

Desempeño laboral.

Koopmans L. , Bernaards, Hildebrandt, Vet, & Van der Beek (2014), indica:

“El desempeño laboral son todos aquellos comportamientos que son importantes para el cumplimiento de las metas organizacionales y que se encuentran bajo el control del individuo, los cuales dependen los resultados positivos y/o negativos a la organización”.

Por otra parte para Chiavenato (2007), menciona que “el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos”.

El desempeño laboral “es uno de los constructos que mayor atención ha recibido por parte de los estudiosos del comportamiento organizacional. Posiblemente, se deba a que la productividad de las organizaciones se encuentran ligadas al desempeño individual de sus miembros” (Gabini, 2018, p.255). Además, la importancia de indagarla es a causa que “el desempeño laboral permite determinar qué tan exitosa ha sido una organización, un individuo o un proceso en el logro de sus actividades y objetivos laborales” (Robbins & Coulter, 2010, p.123)

Dessler (2009), menciona:

“Es el proceso que articula el establecimiento de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo de un solo sistema común, su objetivo fundamental es asegurar que el desempeño de los colaboradores respalde las metas estratégicas institucionales. La particularidad distintiva de la administración del desempeño es que mide de manera explícita el aprendizaje del empleado, el establecimiento de estándares, la evaluación y la retroalimentación, respecto a cuál debe ser su desempeño y si el mismo contribuye al logro de las metas de la compañía”. Por otro lado, sobre el desempeño laboral “es el

comportamiento de los colaboradores en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2000, p. 203)

Objetivo del desempeño laboral.

Chiavenato (2007) señala lo siguiente:

Idoneidad del individuo para el puesto, Capacitación, Promociones, Incentivo salarial por buen desempeño, mejora de las relaciones humanas entre superiores y subordinados, desarrollo personal del colaborador, Información básica para investigación de recursos humanos, estimación del potencial del desenvolvimiento de los colaboradores, estimulando mejorar la productividad, conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización, retroalimentación de información al individuo evaluado, otras decisiones de personal, como transferencias, contrataciones, y otros. Quiere decir que los recursos humanos sean tratados una valiosa ventaja competitiva de la organización, cuyo desempeño se pueda desenvolver para fines de la organización. Brindar oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los miembros de la organización, tomando en cuenta los objetivos de la organización y los objetivos individuales.

Según Robbins & Judge (2013), plantean:

El primordial objetivo será determinar las carencias que necesita la entidad para continuar progresando en su crecimiento. Por ello, se identifican necesidades para la formación y desarrollo a su vez ofrecer capacitaciones a los trabajadores y de esta manera puedan mostrar su desenvolvimiento correctamente en sus puestos haciendo crecer y destacar sus destrezas y capacidades lo más eficientemente posible para así desarrollar un excelente trabajo.

Importancia de la evaluación del desempeño

Zapata Zapata (2018), La evaluación del desempeño es de gran importancia

para el desarrollo de la empresa al conocer puntos débiles y fuertes del personal, la calidad de cada uno de los empleados, requeridos para un programa de selección, desarrollo administrativo, definición de funciones, y establecimiento de base racional y equitativa para recompensar el desempeño.

En este aspecto se utiliza para comunicar a los colaboradores como están desempeñando su puesto o cargos, y poner los cambios necesarios de comportamientos, actitudes, habilidades o conocimientos. Por lo tanto, hablando específicamente, la evaluación del desempeño nos sirve para:

1. Explicar a los empleados por que un trabajo es mejor remunerado que otro.
2. Explicar a los empleados los cambios en la remuneración debida a un cambio en los métodos.
3. proporciona una base para la asignación de personal con habilidades específicas para ciertos puestos.
4. Ayuda a determinar criterios para un puesto cuando se empleará personal nuevo o se harán promociones.

Factores que influyen en el desempeño

En muchas ocasiones se tiene que conocer factores externos que tienen cierta influencia en el desempeño de los colaboradores:

- a. Satisfacción del trabajador, Según Chiavenato (2007), refiere que: Las organizaciones exitosas procuran ser excelentes lugares para trabajar e intrínsecamente gratificantes para las personas. La satisfacción en el trabajo tiene mucho que ver con la calidad de vida en el trabajo, y que se refiere a cómo se siente la persona dentro de la organización. El grado de satisfacción en el trabajo ayuda a atraer talentos y a retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a conquistar su compromiso. Por supuesto, la satisfacción en el trabajo no constituye un comportamiento en sí, sino que se trata de la actitud de las personas frente a su función en la organización. (p. 13) Decimos entonces que si un colaborador se encuentra satisfecho tendrá actitudes positivas

con sus funciones en el trabajo dentro de la organización por lo tanto hará todo de forma gratificante y empeñosa, por lo contrario, si se encontrará en situación de insatisfacción este mostrara actitudes negativas poco empáticas y desganadas hacia el trabajo por ende esto sería poco productivo en sus labores.

- b. Autoestima Según Chiavenato (2007), comprende la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, el prestigio, la reputación y el orgullo personal. La satisfacción de estas necesidades conduce a un 30 sentimiento de confianza en sí mismo, de valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede producir sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, los que a su vez pueden llevar al desánimo o actividades compensatorias. (p. 51) La autoestima es un factor primordial porque un trabajador se tiene que identificar con su organización y por ende un trabajador con alta autoestima será más productivo y querrá ser reconocido por su empresa. Diferente a un colaborador con baja autoestima que será muy susceptible a los factores externos y truncara el éxito de la organización creyendo que no tiene las capacidades para lograr los objetivos institucionales y triunfar para ser merecedor e identificado con la empresa en la que labora.

- c. Trabajo en equipo, Es un compromiso en grupo que tiene como principal propósito alcanzar un objetivo en común lo que será necesario para que la calidad de los servicios que se presten sean los mejores en la organización. El apoyo en equipo motivara a cada integrante del grupo para que compartan habilidades, capacidades y conocimientos nuevos para lograr un propósito único para la organización. Maristany (2007), menciona que el trabajo en equipo “es fundamental para alcanzar resultados”. (p. 74). Por lo que cada empresa debe reconocer que cada colaborar siempre aportara un valor agregado en sus labores para el equipo.

- d. Capacitación, Chiavenato (2011), expresa que es un acto donde se le proporcionan los medios que permitan aprender más de los temas que se tienen dudas o desconocimientos, esto tendría como resultado el esfuerzo y compromiso de cada individuo (p. 324).

Dimensiones del desempeño laboral

Para Gabini (2018) y Koopmans L. , Bernaards, de Vet, & Hildebrandt (2013), son las siguientes:

1. Desempeño en la tarea:

Gabini (2018), refiere a los comportamientos requeridos a fin de ejecutar el rendimiento de un bien o servicios.

Algunos autores suelen asociar que el buen desempeño se da mejor porque cumplen con la descripción del puesto que poseen. Para Koopmans L. , Bernaards, de Vet, & Hildebrandt (2013), “El desempeño en la tarea es el grado en que un colaborador demuestra que tiene capacidades para realizar las actividades que contribuyen al funcionamiento técnico de la entidad en la que labora”. Teniendo como indicadores de medición a la orientación de resultados y la eficiencia laboral.

2. Desempeño en el contexto:

Según, Gabini (2018), indica que “aquellas actividades que no se encuentran incluidas entre aquellos comportamientos laborales relativos a la tarea, pero que igualmente tienen un impacto sustancial en el desempeño de la organización” (p.37). Con el propósito de favorecer a la empresa y sobrepasar sus perspectivas consiguiendo comportamientos positivos, actitudes cooperativas y de apoyo con todos los miembros de la organización, aunque estos no sean exigidos. En la presente dimensión se hace referencia al desenvolvimiento del

colaborador frente al ámbito laboral. Actualmente las organizaciones valoran más las conductas que suelen poseer cada colaborador además de propiciar el trabajo en equipo para obtener un mayor logro. Teniendo como indicadores de medición a la iniciativa como también a la actualización de conocimientos y habilidades laborales.

3. Comportamientos contraproducentes:

Para Gabini (2018), indica que “los comportamientos que poseen un valor negativo para la efectividad organizacional también han sido presentados como una dimensión constitutiva del desempeño laboral” (p.40). Se refiere a todo comportamiento que ocasione molestia o sea negativo para la organización como para los compañeros que, si tienen la buena voluntad de desempeñarse en el trabajo, y en ocasiones con las malas conductas de algunos colaboradores suele ser desagradable. Por consiguiente, Koopmans L. , Bernaards, de Vet, & Hildebrandt (2013), indicaron que “los comportamientos contraproducentes tienen indicadores que miden excesiva negatividad y acciones dañinas.

Estas tres dimensiones planteadas pueden evidenciarse en cada colaborador a medida que se desempeñan en sus labores. Sin embargo, pueden discrepar de acuerdo con el contexto en el que se encuentren”. Las actitudes que tiene cada colaborador pueden depender del interés que le dediquen al realizar sus tareas, las metas y expectativas que se proyecten los hará que ellos se desempeñen de una mejor manera. Teniendo como indicadores de medición a la negatividad y a las conductas que dañan a la organización.

La evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2007), indica:

Amplio contenido doctrinario de la evaluación del desempeño: Dando inicio con una definición; puntualizando que es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona.

La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. Podemos decir que el desempeño en un puesto, varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El significado de las recompensas y la percepción de éstas dependen del afán personal de cada individuo para poder realizar correctamente sus funciones.

En qué consiste la evaluación del desempeño.

Chiavenato, (2007), plantea:

Para disponer retribuciones a los trabajadores por la manera en cómo realizan sus funciones, es fundamental tener en cuenta el esmero de cumplir sus labores y lograr los resultados previstos por las organizaciones. La puntuación, ocasionalmente se otorga en grupos, pero para obtener respuestas más idóneas se debe efectuar de manera individual, para que la organización logre percatarse mejor de las destrezas y suficiencias de sus colaboradores. El mérito de este tipo de evaluaciones, ayuda hacer proactivo ya que no solamente las puede aplicar el gerente sino también el jefe inmediato, los compañeros de área, incluso el propio empleado calificar su trabajo. Entre otros beneficios que se encuentran en una evaluación de desempeño es formar una técnica de dirección indispensable en la actividad administrativa.

Es una forma en la cual se pueden identificar los problemas más relevantes que puedan afectar tanto al colaborador como a la empresa y son reconocidos de manera más concreta e incluso se pueden emplear técnicas motivacionales o incentivos a quienes así lo ameritan.

Beneficios de la evaluación de desempeño

Chiavenato (2000), señala:

Un programa para la evaluación del desempeño bien planteado, coordinado y desarrollado, concede utilidades en tiempos de corto, mediano y largo plazo. Los beneficios y sus beneficiarios los mencionaremos a continuación:

1. Beneficios para el jefe:

Tener una ideal evaluación del desempeño y las conductas de los colaboradores, teniendo en cuenta sus variables y los factores de evaluación, además de poder contar con un sistema de medición que tenga la capacidad de neutralizar la subjetividad.

Plantear tácticas y disposiciones que estén dirigidas a mejorar los estándares de desempeño de sus colaboradores. Tener comunicación con los colaboradores para que comprendan el procedimiento de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, así mismo por medio de este sistema puedan conocer, cuál es su desempeño y en que escala valorativa se encuentran.

2. Beneficios para el subordinado:

Estar al tanto y comprender que el reglamento para su evaluación, se refiere a las conductas en su comportamiento y sobre el nivel de desempeño que la empresa más valora en sus colaboradores.

Comprender cuáles son las perspectivas de su jefe sobre su desempeño, fortalezas y debilidades, también de la evaluación que le concierne el jefe.

Conocer cuáles son las medidas que toma el jefe para progresar en su desempeño como los programas de inducción, capacitaciones, entre otros, y las que el propio colaborador tendrá que observar por si solo como la autocorrección, esforzarse más, mucha dedicación al trabajo, compromiso, cursos o capacitaciones por su propia cuenta, otros.

Poder autoevaluarse, tener criterio propio sobre su autodesarrollo y autocontrol en sus tareas.

3. Beneficios para la organización:

Puede evaluar el potencial de su talento humano a corto, mediano y largo plazos, y conocer lo que aporta cada colaborador.

Conocer que los colaboradores necesitan innovación o mejora en sus áreas de actividades, y así mismo realizar la selección de los colaboradores que tienen las capacidades para ser ascendidos o transferidos por su desempeño que demuestran. Brindar mejores oportunidades a los colaboradores en su desarrollo y crecimiento personal, incitando la mejora de productividad y mejorando las relaciones laborales en el trabajo.

4. Beneficios para la comunidad.

Brindar calidad del trabajo enfocándose en el mejoramiento de la rapidez de los procesos de atención y administrativos para brindar servicios destacados a la comunidad.

Responsables de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2007), señala:

La evaluación de desempeño es efectuada por varios componentes como el gerente de la empresa, el departamento de recursos humanos, el jefe inmediato, el equipo de trabajo e incluso podría ser por el mismo empleado, sin embargo, el calificativo será tarea del área de recursos humanos, porque esta área tendrá la responsabilidad de concretar el informe de los resultados de la evaluación de desempeño que se utiliza.

1. El gerente.

Habitualmente en las organizaciones es el gerente quien debería ver todo sobre el proceso del desempeño de sus trabajadores dentro de ella, se entiende que él es la persona que demostrará los resultados que se esperan y más aún si es el jefe de su propia empresa. Se conoce que él realiza la parte principal de evaluaciones de desempeño y de esa forma estima los resultados para otorgarles seguimiento correspondiente y plantear sus propias tácticas, no obstante, si la organización tiene un

área de recursos humanos esta tarea sería de ese departamento.

2. El empleado.

Usualmente en algunas organizaciones se dan las autoevaluaciones, estas brindan una calificación pasable, en casos no tan relevantes han existido un margen de error. El mismo equipo de trabajo entrega el informe de la evaluación y plantea sus propias técnicas para poder mejorar según los criterios determinados anticipadamente por la propia organización.

3. El empleado y el gerente.

Actualmente las empresas suelen adoptar un extracto diligente y desarrollado de gestión del desempeño. Cuando haya una evaluación de proactividad al laborar, pueden ser aún mucho más importantes, para otorgar así resultados mejores convenientes para la entidad. Es de manera más práctica y más característico tanto para el gerente como el colaborador quienes son los que se encuentran involucrados en la evaluación del desempeño.

4. El equipo de trabajo.

Como se puede conocer en la mayor parte de las empresas el equipo de trabajo también puede evaluarse entre sí, donde se toma en consideración parámetros altamente constituidos y normas que ayudaran a brindar resultados más específicos en el cual se definen las metas y objetivos a conseguir.

Métodos para la evaluación del desempeño laboral.

Robbins & Judge (2013), refieren:

“Los métodos de la evaluación de desempeño varían de una organización a otra porque cada una tiende a construir sus propias políticas y sistemas para evaluar el desempeño de las personas” son los siguientes:

- Método de escalas de gráficos. “El más común y difundido por su sencillez. Mide el cumplimiento de las personas con factores ya definidos y graduados; pero, una de las dificultades más fundamentales es ya está sometido a errores porque cada individuo tiene percepciones diferentes a las ocasiones acorde a su “campo psicológico”, esta interferencia muy personal, conlleva a varios calificadores a tomar el efecto de un patrón a seguir, en síntesis, en criterio opinan que un trabajador destacado es idóneo en todos los factores”.

- Método de la elección forzada. “Se basa en evaluar el desempeño personal por medio de fases alternativas que determinan el tipo de desempeño individual”. Cada uno de los bloques están compuestos de dos, o más frases, y el que está evaluando debe elegir entre una o dos que describan idóneamente el desempeño del evaluado, por ello se denomina llama “elección forzada”.

- Método de investigación del campo. “El superior se encarga de hacer la evaluación de desempeño, pero con la asesoría de un experto en la rama. El experto acude a cada área para hablar con los jefes sobre el desempeño de sus colaboradores; esto explica el nombre de investigación de campo”.

- Método de incidentes críticos. “Es un método simple de evaluación; se apoya en que la actitud del ser humano tiene particularidades extremas, capaces de ocasionar resultados positivos siendo el éxito o negativos como el fracaso. Se adueña de características situadas dentro de las que son de extremo positivas o negativas; las positivas deben desarrollarse y emplearse por consiguiente las negativas, reformarse o eliminarse”.

- Métodos de frases descriptivas. “Este método se entiende como el método de la elección forzada ya que no es obligatorio elegir las proposiciones. El evaluador enfatiza las frases que caracterizan el desempeño del personal

de manera positiva y las que muestran el desempeño contrario de manera negativa”.

Nuevas tendencias para la evaluación del desempeño

Chiavenato (2000), considera:

La era de la información trajo dinamismo, cambio y competitividad. Por ello, la única alternativa de supervivencia que tienen las organizaciones es buscar la excelencia sustentada. Ésta es la base de la rentabilidad que se espera. Una de sus consecuencias fue la reducción de los niveles jerárquicos debido a las prácticas del adelgazamiento o downsizing, la cual aminoró considerablemente la discrepancia entre jefes y subordinados. Este acercamiento, debido a que se comprimió la jerarquía, trajo consigo, inevitablemente, nuevas tendencias en la evaluación del desempeño humano, tanto en el ámbito del desempeño individual, como en el colectivo que se desprende del trabajo en equipo.

Con esto también, los complicados procesos estructurados y formalizados de la evaluación del desempeño están en el olvido, actualmente sobresale el esfuerzo por una evaluación cualitativa de las personas realizada de forma directa y sin depender de informes sucesivos, hasta llegar al responsable del manejo de la información y la toma de decisiones. Por otro lado, las organizaciones buscan la excelencia por medio de inversiones en educación, capacitación y desarrollo de las personas en cuanto a conocimientos y habilidades, actualmente consideradas talentos humanos que deben ser incitados y desarrollados, pero no sólo recursos humanos inercialmente disponibles. Sin embargo, de nada vale propiciar esos cambios conductuales sin la debida capacitación que instruya y motive a los principales agentes de esos cambios que son el recurso humano.

Instrumento para medir el desempeño laboral.

El instrumento que se utilizará para medir la variable desempeño laboral será la Escala de Desempeño Laboral individual el cual fue creado por los autores Koopmans, Linda, Bernaards, Claire M Hildebrandt, Vincent H, de Vet, Henrica C W, van der Beek, Allard J (2013) y fue traducido del inglés al español (argentino) así mismo adaptado por Gabini y Salessi en el año 2016. Se encargará de evaluar el nivel de desempeño laboral teniendo en cuenta la evaluación de cada uno de los trabajadores vinculando a las dimensiones denominadas: desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes. Este instrumento consiste en la percepción propia sobre su desempeño laboral en sus cargos, el criterio de ellos basado en su desarrollo mental, que es identificado por medio de los sentidos, lo que apoyara al crecimiento de su desarrollo individual personal y profesional. Como prueba se realizó un análisis piloto de 31 estudiantes pertenecientes al posgrado para examinar la equivalencia operacional de la escala. También se preparó un análisis esencial para el impacto de análisis de las propiedades psicométricas de la escala puestas al estudio piloto. Para ese caso se tuvo que tener una muestra nueva seleccionada de manera no probabilística, constituida por 434 trabajadores. En base a los datos encontrados se efectuaron los análisis factoriales como exploratorio y confirmatorio. Los estudios mostraron una contextura denominada trifactorial con adecuada estabilidad tal cual lo se manifestó en la dimensión desempeño en la tarea: $\alpha = .76$, la dimensión comportamientos contraproducentes: $\alpha = .76$, y el desempeño en el contexto: $\alpha = .72$, teniendo una confiabilidad compuesta (CR mayores a 70) y una validez convergente (AVE mayor a 50). Finalmente demostrando ser una medida confiable del desempeño laboral.

2.3. Definición de términos básicos

Análisis del desempeño: Comprobar que exista una carencia de desempeño y determinar si tal deficiencia debería mejorarse mediante alguna capacitación u otro mecanismo.

Capacidades: “Destrezas y habilidades de una organización para realizar las actividades necesarias para su negocio”. Robbins & Coulter (2010)

Cultura organizacional: Según Daft (2011), “la cultura es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse”.

Desempeño laboral: Para Chiavenato (2007), “Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona”.

Eficiencia: “Hacer bien las cosas o lograr los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos”. Robbins & Coulter (2010)

Trabajo en equipo: Según Robbins et al. (2009), indica que es “ un grupo en el que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo”. Se trabaja por un solo objetivo además ocasiona una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado el cual como resultado es superior al esfuerzo individual.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

A. **Enfoque:** Cuantitativo.

B. **Tipo de estudio:** Descriptivo.

C. **Diseño de la investigación:** Descriptivo correlacional porque se pretende estudiar las dimensiones e indicadores de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, con la finalidad de poder demostrar las hipótesis planteadas en esta investigación.

$$\begin{array}{c} R \\ M: O_x \rightarrow O_y \end{array}$$

Donde:

M: Muestra de estudio.

O_x: Observación de la variable independiente: Cultura Organizacional

O_y: Observación de la variable dependiente: Desempeño laboral

R: Grado de relación entre variables

3.2. Población y muestra

A. Población:

Según, (Hernandez et al., 2014) consideran, “es el conjunto de individuos, objetos, sucesos o comunidades de los que se desea conocer algo en una investigación”. En la presente investigación la población estará conformada por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes comprendiendo el periodo 2022, conformada por 69 trabajadores que laboran en dicha entidad los cuales comprenden: nombrados, contratados, servicios de terceros (locación de servicios), y cargos de confianza tal cual se detalla en la tabla 01.

Cuadro 1

Distribución de la población de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes según modalidad de contrato.

Entidad	Nombrados	Contratados	Loc. de servicios	Cargos de Confianza	Total
Dirección Regional de Agricultura Tumbes	39	23	03	04	69

B. Muestra

La muestra estará conformada por el mismo número de la población, compuesta por los 69 trabajadores que laboran en el periodo comprendido 2022 en la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

3.3. Método, técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

A. Métodos de Investigación

Deductivo

Se revisó las base de las doctrinas administrativas relacionadas con el tema de cultura organizacional y desempeño laboral como; libros, artículos científicos, normas, leyes, documentos de gestión internos de la entidad Regional, , considerándose de suma importancia para el marco teórico al establecerse dimensiones y categorías en las variables cultura organizacional y desempeño laboral para estudiar y analizar los cuestionarios y seguidamente llegar a formular tablas e interpretaciones, lo que directamente nos llevará a plantear las conclusiones generales porque se trabajará en base a los resultados del instrumento aplicado en la población de estudio, en este caso los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, y, mediante el cual nos admitirá deducir conclusiones lógicas a partir de las premisas planteadas y finalmente se facilitará efectuar recomendaciones objetivas.

B. Técnica

El presente trabajo de investigación pretende realizarse a través de la técnica encuesta. Pues conociendo que es una herramienta que nos orienta hacia los objetivos de la investigación mediante la información recolectada por los trabajadores encuestados de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

C. Instrumentos de Investigación

Para el presente trabajo de investigación, el instrumento a utilizarse es el cuestionario de encuesta, porque se podrá recopilar información de la cultura organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

Para la técnica de la encuesta cultura organizacional: Se empleará la Escala de Cultura Organizacional planteada por Denison, es un instrumento que fue propuesto para medir la Cultura Organizacional, y a su vez fue adaptado al español por los autores Bonavia, Prado y Barberá (2009) y validado en el Perú por Esteban y Acuña (2014) dirigido a una población adulta, lo cual apoyará a este estudio a conseguir los resultados que se requieran, este mencionado instrumento posee cuatro dimensiones como la implicación, consistencia, adaptabilidad y misión. Este cuestionario contiene 60 ítems. La implicación responde a 15 ítems tiene que ver con el empoderamiento, el trabajo en equipo y desarrollo de capacidades; la consistencia responde 15 ítems de los valores centrales, acuerdo, coordinación e integración. La adaptabilidad responde los 15 ítems de la orientación al cambio, orientación al cliente, el aprendizaje organizativo y por último dimensión misión que señala como indicadores a la dirección, propósitos estratégicos, metas, objetivo y finalmente la visión. (Ver anexo 3)

<i>Dimensión</i>	<i>Indicador</i>	<i>Ítem Cuestionario</i>
<i>Implicación</i>	Empoderamiento	1, 2, 3,4,5
	Trabajo en equipo	6,7,8,9,10
	Desarrollo de capacidades	11,12,13,14,15,
<i>Consistencia</i>	Valores centrales	16,17,18,19,20
	Acuerdo	21,22,23,24,25
	Coordinación e integración	26, 27,28, 29, 30

<i>Adaptabilidad</i>	Orientación al cambio	31,32,33,34,35
	Orientación al cliente	36,37,38,39,40
	Aprendizaje Organizativo	41,42,43,44,45
<i>Misión</i>	Dirección y propósitos estratégicos	46,47,48,49,50
	Metas y objetivos	51,52,53,54,55
	Visión	56,57,58,59,60

Para la técnica de la encuesta desempeño laboral: Se empleará la Escala de Medición de Desempeño Laboral Individual, el cual fue creado por Koopmans et al., (2013) y adaptado por Gabini & Salessi (2016) y, utilizada como cuestionario por Escobedo y Quiñones, (2020), anexo 4. Esta escala evalúa el nivel de desempeño laboral en base a la evaluación propia de los trabajadores sobre su desempeño en las siguientes dimensiones: la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes.

Este instrumento también se encuentra estandarizado, por ello, comprendemos que una herramienta confiable y verídica para el desarrollo de esta investigación. Se encuentra sistematizado de la siguiente manera:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicador</i>	<i>Ítem Cuestionario</i>
<i>Desempeño en la tarea</i>	Planeamiento y organización del trabajo	1, 2, 3
	Orientación a resultados	4
<i>Desempeño en el contexto</i>	Iniciativa	5, 6
	Tareas laborales desafiantes	7, 8
	Actualización de conocimientos y habilidades laborales	9, 10
	Soluciones creativas	11
<i>Comportamientos contraproducentes</i>	Negatividad	12, 13
	Conductas que dañan a la organización	14, 15, 16

3.4. Procesamiento y Análisis de datos

Fase analítica descriptiva

En esta fase utilizaremos el software SPSS en donde se calcularán las

diferentes medidas descriptivas como gráficos, tabla de frecuencia, se originarán cuadros y figuras para poder comprender las diferentes medidas descriptivas.

Fase analítica inferencial

En esta fase se empleará el uso de la hoja de cálculo denominada Microsoft Excel además se utilizará el software SPSS donde se aplicará el análisis de correlación por consiguiente se realizará la respectiva comprobación y verificación de las hipótesis propuestas en la investigación y determinar cuál es la correcta.

Fase analítica comparativa

En esta fase se podrá comparar los resultados encontrados con los antecedentes de otras investigaciones de las variables de cultura organizacional y desempeño laboral.

3.5. Formulación de Hipótesis

La presente investigación es **no experimental** porque las variables que se estudiaron como cultura organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2021, serán investigadas tal como suceden sin manipulación o alteración alguna en sus datos. Tal como señalan Hernandez et al., (2014) “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

La investigación es **transversal** por que la recolección de la información de las variables estudiadas como cultura organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2021, se reunieron en una determinada ocasión. “Aquella en la cual se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado”. Bernal Torres, (2010)

Hipótesis estadísticas:

Para la hipótesis general: Hi:

H_a: La cultura organizacional si tiene relación significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

H₀: La cultura organizacional no tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

Para la hipótesis específica 1: Hi1:

H_{a1}: La dimensión implicación si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

H₀₁: La dimensión implicación no tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

Para la hipótesis específico 2: Hi2:

H_{a2}: La dimensión consistencia si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

H₀₂: La dimensión consistencia no tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

Para la hipótesis específico 3: Hi3:

H_{a3}: La dimensión adaptabilidad si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

H₀₃: La dimensión adaptabilidad no tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

Para la hipótesis específica :4 Hi4:

H_{a4}: La dimensión misión si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

H_{o4}: La dimensión misión no tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

3.6. Aspectos Éticos y de Rigor

La indagación cuantitativa está argumentada por criterios éticos y de rigor teniendo como finalidad principal corroborar la calidad, confianza y objetividad del trabajo de investigación, teniendo en consideración la ética, el consentimiento informado a la persona entrevistada, la confidencialidad y la privacidad de las respuestas que se han recolectado.

Para las consideraciones de rigor, los criterios que nos ayudaran a conseguir el análisis de la información son la transferibilidad y la neutralidad. Los principios éticos utilizados para la ética de la investigación que involucra a los seres humanos, es la autonomía de las personas, la beneficencia y la justicia.

IV. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES

VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 1.

Nivel de cultura organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	21	30.4	30.4	30.4
	Regular	28	40.6	40.6	71.0
	Alta	20	29.0	29.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes.

Figura 1.

Nivel de cultura organizacional.



Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes.

La tabla 1 y figura 1 presenta los niveles porcentuales de la variable cultura organizacional. Del total de 69 encuestados que representan el 100%; el 40.6% (28 de ellos) enfatizaron que la cultura organizacional fue regular, un 30.4% (21 encuestados) consideró que está fue baja, mientras que un 29% (20 encuestados) expresó que la cultura organizacional fue muy alta. Resaltando en ellas, las dimensiones implicación, consistencia, adaptabilidad y misión.

Dimensión: Implicación.

Tabla 2.

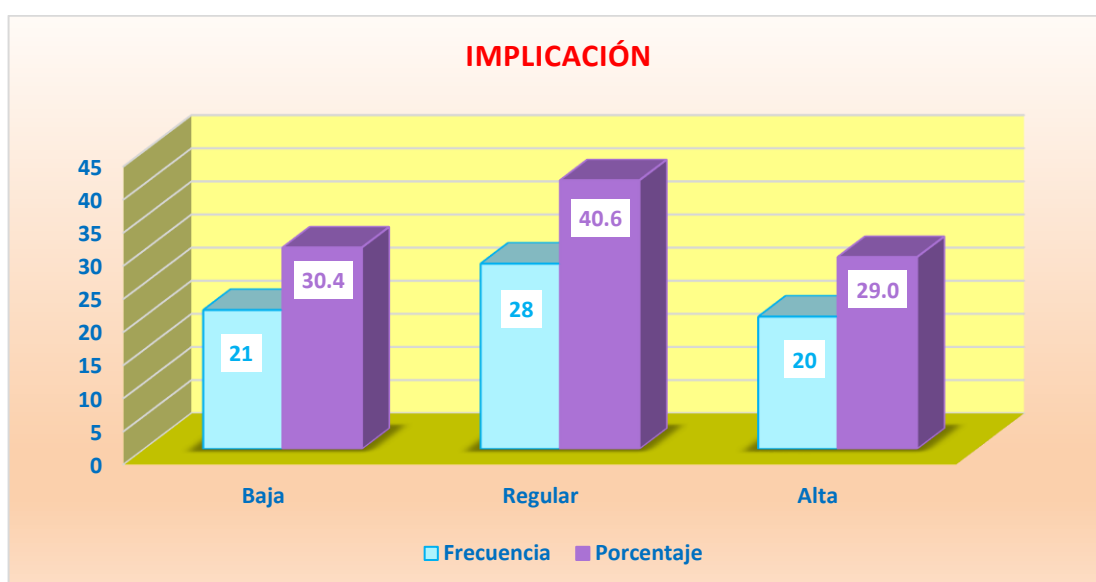
Nivel de implicación

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	21	30.4	30.4	30.4
	Regular	28	40.6	40.6	71.0
	Alta	20	29.0	29.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes.

Figura 2.

Nivel de implicación



Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes.

La tabla 2 y figura 2 presenta los niveles porcentuales de la dimensión implicación. Del total de 69 encuestados que representan el 100%; el 40.6 % (28 de ellos) manifestaron que el nivel de implicación fue regular, un 30.4% (21 encuestados) señalaron que el nivel fue bajo; en tanto que, un 20% (20 encuestados) precisó que el nivel fue alto. Primando en ello las decisiones, el compromiso, la cooperación, el trabajo en grupo y el desarrollo de capacidades como fuente importante de ventaja competitiva. Dado que en la mayoría de los casos se dispone de las habilidades para hacer un determinado trabajo.

Dimensión: Consistencia.

Tabla 3.

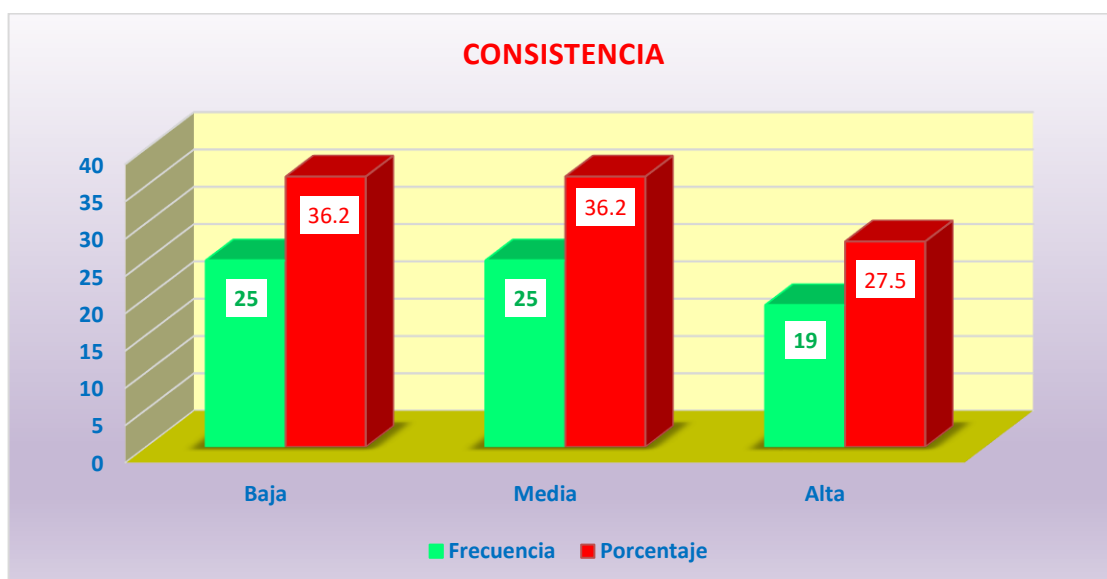
Nivel de consistencia

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	25	36.2	36.2	36.2
	Media	25	36.2	36.2	72.5
	Alta	19	27.5	27.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes.

Figura 3.

Nivel de consistencia



Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes

La tabla 3 y figura 3 presenta los niveles porcentuales de la dimensión consistencia. De un total de 69 encuestados que representan el 100%; el 36.2% (25 de encuestados) para ambos casos consideraron que el nivel de consistencia fue baja y media; a diferencia de un 27.5% (19 de ellos) que sustentó que el nivel consistencia fue alto. Lo indicado responde a la existencia de un estilo característico de dirección el cual evidencia un conjunto de valores comprendidos en un código de ética que guía su comportamiento; asimismo, se trabaja intensamente para lograr consensos entre la manera correcta e incorrecta de hacer las cosas, donde prima la coordinación y la autonomía entre los miembros de la organización.

Dimensión: Adaptabilidad.

Tabla 4.

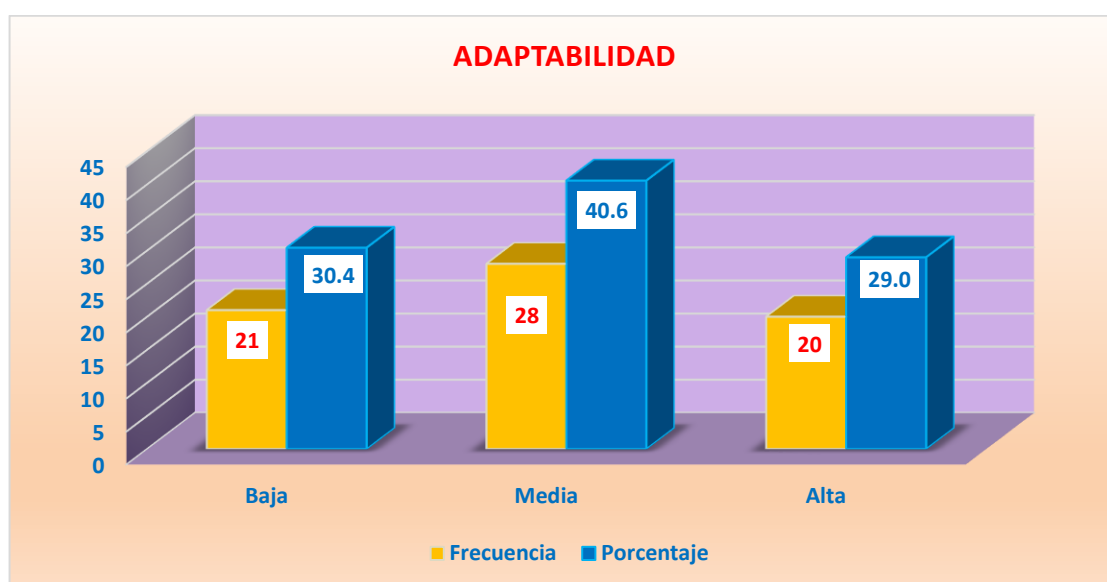
Nivel de adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	21	30.4	30.4	30.4
	Media	28	40.6	40.6	71.0
	Alta	20	29.0	29.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes

Figura 4.

Nivel de adaptabilidad



Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes

La tabla 4 y figura 4 presenta los niveles porcentuales de la dimensión adaptabilidad. De un total de 69 encuestados que representan el 100%; el 40.6% (28 de ellos) resaltaron que el nivel de adaptabilidad fue medio, un 30.4% (21 encuestados) subrayó que el nivel fue bajo; mientras que un 29% (20 encuestados) remarcó que el nivel fue alto. Lo indicado responde a la importancia de cooperar como grupo para introducir cambios, adoptando nuevas y mejores formas de hacer las cosas; fomentando el contacto directo con los clientes a fin de comprender los deseos y necesidades de nuestro entorno y de esta manera aprender y mejorar de los fracasos.

Dimensión: Misión

Tabla 5.

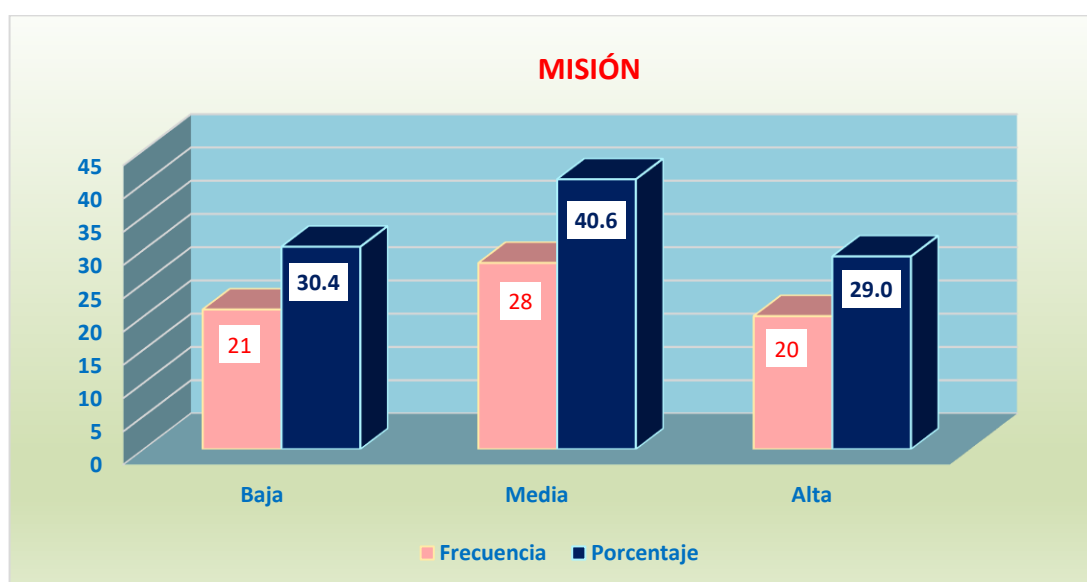
Nivel de su misión

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	21	30.4	30.4	30.4
	Media	28	40.6	40.6	71.0
	Alta	20	29.0	29.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes

Figura 5.

Nivel de su misión



Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes

La tabla 5 y figura 5 presenta los niveles porcentuales de la dimensión misión. De un total de 69 encuestados que representan el 100%; el 40.6% (28 de ellos) señalaron que el nivel de su misión fue medio, un 30.4% (21 encuestados) consideró que el nivel de su misión fue bajo; en tanto que un 29% (20 encuestados) afirmaron que el nivel de su misión fue alto. Lo indicado responde a una clara estrategia que tiene la organización respecto a su desempeño y orientación en el largo plazo; el cual se fundamenta en sus objetivos realistas y ambiciosos, con una visión compartida de futuro que genere motivación y entusiasmo entre los miembros de la organización.

4.2. VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 6.

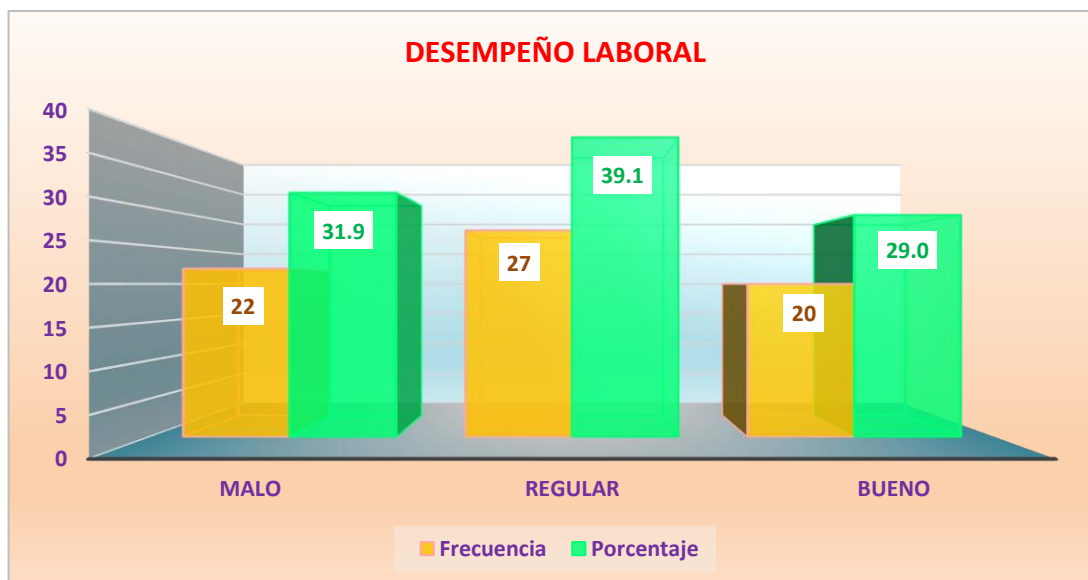
Nivel de desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	22	31.9	31.9	31.9
	Regular	27	39.1	39.1	71.0
	Bueno	20	29.0	29.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes

Figura 6.

Nivel del desempeño laboral



Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes

La tabla 6 y figura 6 presenta los niveles porcentuales de la variable desempeño laboral. De un total de 69 encuestados que representan el 100%; el 39.1% (27 de ellos) consideraron que el nivel de desempeño laboral fue regular, un 31.9% (22 encuestados) indicaron que el nivel fue malo; en tanto que un 29% (20 encuestados) remarcaron que el nivel fue bueno. Lo indicado responde en gran medida a los comportamientos contraproducentes que hacen daño a la institución, y en menor grado al desempeño en el contexto y en la tarea.

Dimensión: Desempeño en la Tarea.

Tabla 7.

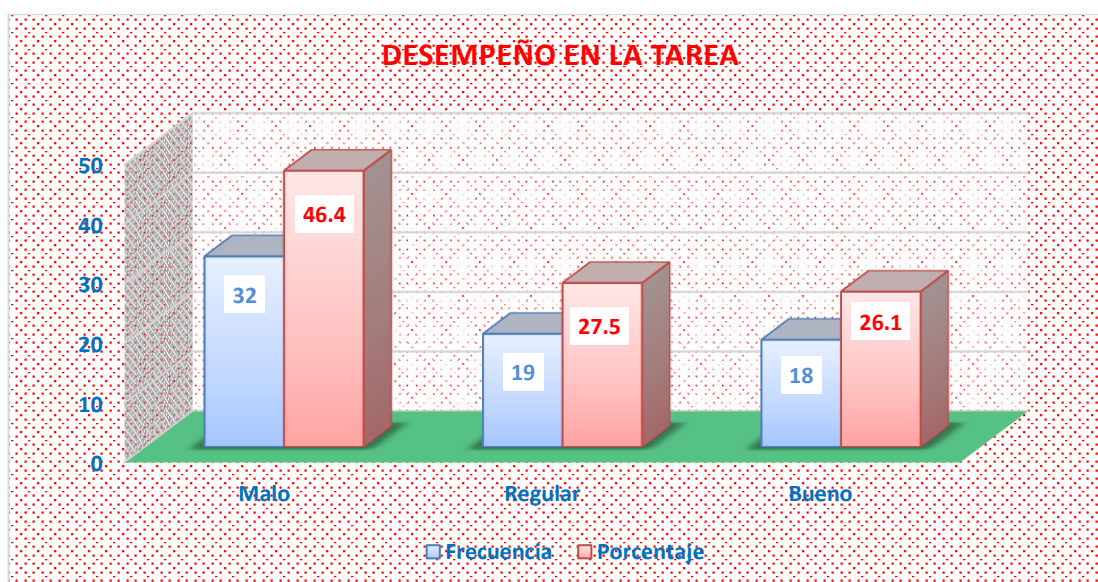
Nivel de desempeño en la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	32	46.4	46.4	46.4
	Regular	19	27.5	27.5	73.9
	Bueno	18	26.1	26.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes

Figura 7.

Nivel del poder adquisitivo



Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes

La tabla 7 y figura 7 presenta los niveles porcentuales de la dimensión desempeño en la tarea. Del total de 69 encuestados que representan el 100%; el 46.4% (32 de ellos) expresaron que el nivel de desempeño en la tarea fue malo, un 27.5% (19 encuestados) consideró que el nivel fue regular; mientras que un 26.1% (18 encuestados) expresó que el nivel fue bueno. Lo expresado responde a una falta de planeamiento y organización en el trabajo, en donde no se le dedicó el debido tiempo y esfuerzo necesario, ni mucho menos se tuvo una concepción de orientación de los resultados.

Dimensión: Desempeño en el Contexto.

Tabla 8.

Nivel de desempeño en el contexto

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	26	37.7	37.7	37.7
	Regular	24	34.8	34.8	72.5
	Bueno	19	27.5	27.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes

Figura 8.

Nivel de desempeño en el contexto



Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes

La tabla 8 y figura 8 presenta los niveles porcentuales de la dimensión desempeño en el contexto. De un total de 69 encuestados que representan el 100%; el 37.7% (26 de ellos) manifestaron que el nivel de desempeño en el contexto fue malo, un 34.8% (24 encuestados) remarcaron que el nivel fue regular; en tanto que un 27.5% (19 encuestados) puntualizaron que el nivel fue Bueno. Si lo expresado se asumiera en términos de regular y bueno, se tendría a un 62.3% (43 encuestados) que consideraron a las iniciativas, tareas, a la actualización de conocimientos y habilidades labores y las soluciones creativas como fuentes esenciales del desempeño.

Dimensión: Comportamiento Contraproducente.

Tabla 9.

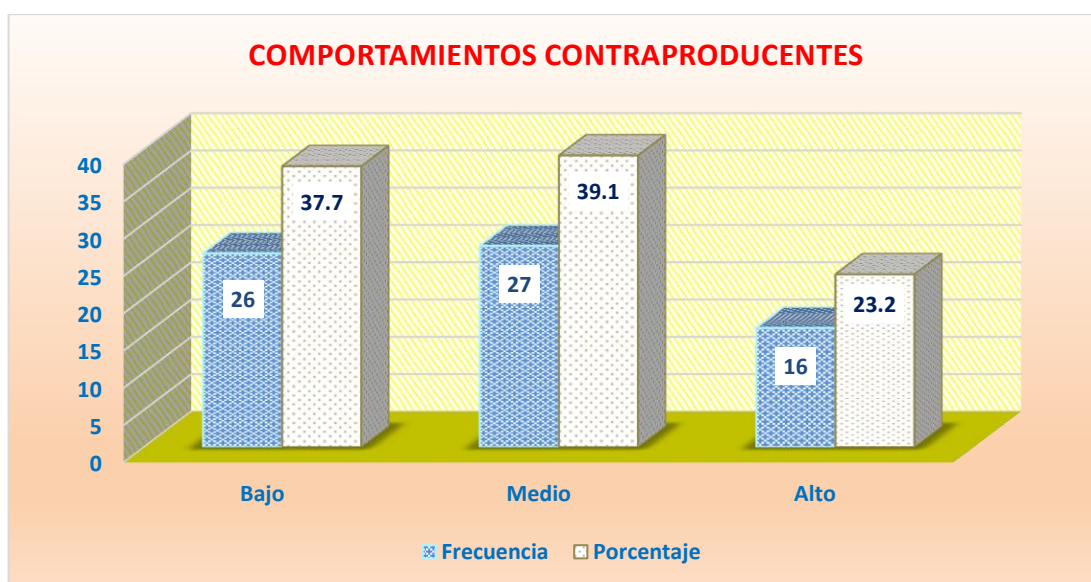
Nivel de comportamiento contraproducente

		Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	26	37.7	37.7	37.7
	Regular	27	39.1	39.1	76.8
	Bueno	16	23.2	23.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes

Figura 9.

Nivel de comportamiento contraproducente



Fuente: Encuesta realizada al personal técnico y administrativo de la DRA Tumbes

La tabla 9 y figura 9 presenta los niveles porcentuales de la dimensión comportamientos contraproducentes. Del total de 69 encuestados que representan el 100%; el 39.1% (27 de ellos) sostuvieron que el nivel fue medio, un 37.7% (26 encuestados) enfatizó que el nivel fue bajo; mientras que un 23.2% (16 encuestados) puntualizó que el nivel comportamientos contraproducentes fue alto. Si lo expresado se asumiera en términos de medio y alto, se tendría a un 62.3% (43 encuestados) que manifestaron aspectos negativos en el trabajo, comentando y agrandando conductas que perjudican y hacen daño a la organización o institución a la que pertenecen.

Prueba de Normalidad

Para determinar la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral, se recurrió a la prueba de normalidad mediante el análisis de Kolmogórov-Smirnov, tal como lo evidencia el cuadro 2.

Cuadro 2.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura_Organiz	0.070	69	,200*	0.966	69	0.059
D_Laboral	0.111	69	0.033	0.931	69	0.001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

El cual se sustenta en:

H₀: Si el nivel de significancia p-valor es < 0.05 la prueba no es normal.

H_a: Si el nivel de significancia p-valor es > 0.05 la prueba es normal.

Y de acuerdo a lo que señala Supo (2014):

Si el p-valor es menor al nivel de significancia; rechazamos la hipótesis nula (H₀) y concluimos en que hipótesis alterna es verdadera. Si el p-valor no es menor al nivel de significancia no podemos rechazar la hipótesis nula; lo cual no significa que debemos aceptarla; significa que, no podemos rechazarla. (p.14).

Por lo tanto; como se tiene una muestra > 50 unidades, la prueba de normalidad se orientará al análisis de Kolmogorov-Smirnov, el cual asume como condición fundamental, de que basta que una variable arroje un nivel de significancia mayor al 5%, se asumirá que la prueba es normal. Lo cual conlleva a calcular el coeficiente de correlación mediante el coeficiente de correlación de Pearson, de lo contrario se asumirá el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Decisión estadística.

OG: Determinar la relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.

Cuadro 3.

Correlación entre la cultura organizacional y desempeño laboral

	Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	,728**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	69
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,728**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	69

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

Descripción:

De acuerdo al Cuadro 3, se evidencia que existe correlación positiva directa media entre la cultura organizacional y el desempeño laboral; tal es así, que el valor del coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de $r = 0.728$ en un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.000$). Esto no hace más que señalar que mientras más cultura organizacional tengan los trabajadores de la DRA Tumbes, mayor será su desempeño laboral.

H_a : La cultura organizacional si tiene relación significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

H_0 : La cultura organizacional no tiene relación significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

.Por lo que al realizar la contrastación de hipótesis se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

OE03. Correlacionar la dimensión implicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.

Cuadro 4.

Correlación entre la dimensión implicación y la variable desempeño laboral

	Desempeño Laboral	Implicancia
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,477**
	N	69
Implicancia	Correlación de Pearson	,477**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	69

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

Descripción:

Según el Cuadro 4, se evidencia que existe correlación positiva directa de débil a media entre el desempeño laboral y la dimensión implicación; tal es así, que el valor del coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de 0.477 en un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.000$). Esto muestra pues que el empoderamiento, el trabajo en equipo y el desarrollo de capacidades conforme actúan de manera positiva también lo hará el desempeño laboral de los trabajadores.

H_a : La dimensión implicación si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

H_0 : La dimensión implicación no tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

Por lo que al realizar la contrastación de hipótesis se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

OE₀₄. Correlacionar la dimensión consistencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de la ciudad de Tumbes, Perú 2022.

Cuadro 5.

Correlación entre la dimensión consistencia y el desempeño laboral.

		Desempeño Laboral	Consistencia
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,498**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	69	69
Consistencia	Correlación de Pearson	,498**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	69	69

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

Descripción:

De acuerdo al Cuadro 5, se puede evidenciar que existe correlación positiva directa de débil a media entre la dimensión consistencia y el desempeño laboral; tal es así, que el valor del coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de $r = 0.498$ en un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.000$). Esto nos muestra que en cuanto se establezca un conjunto de valores centrales, acuerdos y la coordinación e integración entre los responsables, habrá un mayor desempeño laboral de los trabajadores.

H_a : La dimensión consistencia si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

H_0 : La dimensión consistencia no tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes

Por lo que al realizar la contrastación de hipótesis se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

OE05. Correlacionar la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.

Cuadro 6.

Correlación entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral.

	Desempeño Laboral	Adaptabilidad
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,656**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	69
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	,656**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	69

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

Descripción:

Según el Cuadro 6, se evidencia que existe correlación positiva media entre la dimensión adaptabilidad y la variable desempeño laboral; tal es así, que el valor del coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de $r = 0.656$ en un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.000$). Esto nos muestra que conforme se realice un mejoramiento del proceso de adaptación a través de una orientación al cambio, orientación al cliente y un aprendizaje organizativo; mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.

H_a : La dimensión adaptabilidad si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

H_0 : La dimensión adaptabilidad no tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

Por lo que al realizar la contrastación de hipótesis se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

OE06. Correlacionar la dimensión misión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.

Cuadro 7.

Correlación entre la dimensión misión y el desempeño laboral.

		Desempeño Laboral	Misión
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,619**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	69	69
Misión	Correlación de Pearson	,619**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	69	69

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

Descripción:

De acuerdo al Cuadro 7, se evidencia que existe correlación positiva media entre la dimensión misión y la variable desempeño laboral; tal es así, que el valor del coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de $r = 0.619$ en un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.000$). Esto nos muestra que conforme la dirección establezca sus estrategias fundamentadas en sus fines y objetivos a través de una visión a futuro, el desempeño laboral de los trabajadores seguirá esa misma línea de acción.

H_a : La dimensión misión si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

H_0 : La dimensión misión no tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

Por lo que al realizar la contrastación de hipótesis se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

Genéricamente al analizar las variables en estudio se puede evidenciar lo siguiente:

1. Con respecto al Objetivo General; determinar la relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes - Perú 2022, se determinó que para la variable cultura organizacional el 40.6 % de los encuestados señalaron que el nivel fue REGULAR, en tanto que un 29% consideró que su nivel fue MUY ALTO; resaltando las dimensiones implicación, consistencia, adaptabilidad y misión. Respecto a la variable desempeño laboral, el 39.1% manifestó que el nivel fue REGULAR, mientras que un 29% calificó que el nivel fue BUENO. Por otro lado, los resultados obtenidos en la investigación, señalan la influencia o correlación positiva media entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral, en cuyo caso el coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de $r = 0.728$ en un nivel de significancia menor al 1% ($p\text{-valor} < 0.000$) el cual expresa que el 69.6% de la cultura organizacional se relacionan con desempeño laboral. Respecto a ello, se entiende que mientras más cultura organizacional se tenga mayor desempeño laboral se obtendrá de los trabajadores.

Este resultado se corrobora con Vásconez et al., (2019) al concluir que la cultura organizacional si incidió significativamente en el desempeño laboral, encontrándose un grado de mayor repercusión en la perspectiva burocrática. Del mismo modo se corrobora con Llancari y Alania (2020) establecer la existencia de una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente, cuya relación arrojó un valor de 0.722 en un nivel de significancia menor al 5%; encontrando que el 78.41% de docentes percibió una cultura organizacional de nivel regular; y un 77.27% consideró que el desempeño del docente fue de nivel bueno. Asimismo, se corrobora con Álvarez (2019) al demostrar la relación positiva considerable entre la cultura organizacional y el desempeño docente, encontrando un nivel de cultura organizacional media del 75% y un desempeño docente medio de 63%,

señalando que, si la cultura organizacional fue alta, por ende, el desempeño laboral de los docentes fue alto.

2. Que con respecto al Objetivo Especifico 2; el nivel de cultura organizacional que se detectó a través de los indicadores mediante sus dimensiones dando como resultado un 40.6% de los encuestados indicaron el nivel como “regular”, empezando como referente la Orientación al cliente, lo que se presenta por la inclinación de la gerencia, transmitiendo esta actitud a los colaboradores de las diversas áreas de la empresa. Igualmente, la creación y adaptabilidad al cambio es otra fortaleza, pues se pudo analizar que la empresa se informa correctamente sobre los eventos y tendencias del entorno, y procede en consecuencia, efectuando los cambios que se requieren y obteniendo una respuesta de adaptación de manera satisfactoria. Así mismo se encontró que en el desarrollo de capacidades, se evidenció que los colaboradores consideran que pueden desenvolverse en los cargos que ocupan, si bien es cierto se observó que algunos perfiles de puestos no son los adecuados por algunos trabajadores, pero saben manejarlo gracias a sus capacidades de conocimientos que ellos adquieren capacitándose en su vida profesional, por otra parte en el indicador de la orientación al trabajo en equipo se encontró que la empresa plantea políticas o acciones encaminadas en términos regulares. También se observó sobre la filosofía institucional, pues se encontró que los colaboradores cuentan con el conocimiento de la misión, visión y valores de la entidad, por lo que la filosofía institucional si cumple su propósito de ayudar a unificar la visión que se tiene entre colaborador y la Dirección Regional de Agricultura. En tanto a la comunicación interna se detectó que la entidad en general que la comunicación de los gerentes hacia los colaboradores es muy limitada, se comunican muy poco frente a las decisiones son más jerarquizadas pues los colaboradores participan de manera regular con sus ideas e iniciativas para la planeación y la toma de decisiones.
3. Para el Objetivo Especifico 2; de acuerdo al nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura según los datos recopilados está siendo de nivel “regular” con un 39.1% de los encuestados

siendo superior a los que contestaron con calificación “malo”, por lo tanto, se debe tener más énfasis en mejorar el nivel de los resultados obtenidos por trabajadores en su labor prestada a la comunidad debido al continuo esfuerzo siendo así se espera que esos resultados en estudios futuros se eleven a “buenos o muy buenos” a los que presenta actualmente, debido a la correlación de ambas variables, la cultura organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la combinación de su comportamiento con sus resultados.

4. Que con respecto al Objetivo Especifico 3; Correlacionar la dimensión implicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes – Perú 2022; se determinó en lo que respecta a la dimensión implicación, el 40.6% sostuvo que el nivel fue regular, mientras que un 20% indicó que el nivel fue alto; y en cuanto a la variable desempeño laboral, el 39.1% manifestó que el nivel fue regular, mientras que un 29% calificó que el nivel fue bueno. Además, se puede precisar que existe correlación positiva directa de débil a media entre la dimensión implicación y el desempeño laboral; tal es así, que el de correlación de Pearson arrojó un valor $r = 0.477$ en un nivel de significancia bilateral menor al 1% ($p\text{-valor} < 0.000$).

Lo indicado se corrobora con Rojas y Tavera (2017) al concluir en la existencia de una relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral arrojando un valor ($r = 0.672$; $p = 0.000$), refiriendo también sobre sus dimensiones carisma marista, normas institucionales y las dimensiones de la variable satisfacción laboral con un nivel alto de significancia. Las mismas que ayudaron a progresar la identidad institucional la que se demuestra en la comunicación, la valoración del trabajo, los tipos de relaciones interpersonales, el bienestar laboral y las condiciones laborales en las que trabajan.

5. Que con respecto al Objetivo Especifico 4: Correlacionar la dimensión consistencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes – Perú 2022; se determinó en cuanto a la

dimensión consistencia, el 36.2% la estableció en un nivel medio, mientras que un 27.5% lo consideró en un nivel alto; y respecto a la variable desempeño laboral el 39.1% manifestó que el nivel fue regular, mientras que un 29% calificó que el nivel fue bueno. Por otro lado, se evidencia que existe correlación positiva directa de débil a media entre la dimensión consistencia y la variable desempeño laboral, tal es así, que el coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor $r = 0.498$ en un nivel de significancia bilateral menor al 1% (p -valor < 0.000).

Lo expresado se corrobora con De la Torre y Themme-Afan (2017) al señalar la existencia de una correspondencia directamente proporcional y una concordancia significativa entre los valores centrales y el desempeño laboral. Asimismo, se corrobora con Cabrera y Peña (2020) al evidenciar en las dimensiones sueldo y funciones lograr un nivel alto del 56.7%, en las dimensiones oportunidades y condiciones lograron un nivel del 66.7% teniendo predominio en el desempeño laboral en un nivel alto del 63.3%.

6. Que con respecto al Objetivo Especifico 5: Correlacionar la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes – Perú 2022; se determinó en lo concerniente a la dimensión adaptabilidad, el 40.6% argumentó que el nivel fue medio, mientras que un 29% remarco que el nivel fue alto; y en cuanto a la variable desempeño laboral, el 39.1% manifestó que el nivel fue regular, mientras que un 29% calificó que el nivel fue bueno. Del mismo modo, se evidencia que existe correlación positiva directa media entre la dimensión adaptabilidad y la variable desempeño laboral; tal es así, que el coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de $r = 0.656$ en un nivel de significancia bilateral menor al 1% (p -valor < 0.000).

Lo expresado se corrobora con De la Torre y Themme-Afan (2017) al expresar la existencia de una correspondencia directamente proporcional y una concordancia significativa entre las creencias, las normas, símbolos, filosofía y el desempeño laboral. Igualmente, se corrobora con Parra y Tineo (2019) al indicar un nivel de motivación media del 50% y su repercusión en el

desempeño laboral mostrando un nivel de 62.7% como bueno; respecto a las condiciones de trabajo, se observó un nivel alto del 51.7% incidiendo en el rendimiento de los colaboradores con un nivel regular del 50%.

7. Que con respecto al Objetivo Especifico 6: Correlacionar la dimensión misión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes – Perú 2022; se determinó en lo concerniente a la dimensión misión, el 40.6% alcanzó un nivel medio, en tanto que el 29% consideró que el nivel fue alto; respecto a la variable desempeño laboral, el 39.1% manifestó que el nivel fue regular, mientras que un 29% calificó que el nivel fue bueno. Por otro lado, se evidencia que existe correlación positiva directa media entre la dimensión misión y la variable desempeño laboral; tal es así, que el coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de $r = 0.619$ en un nivel de significancia bilateral menor al 1% ($p\text{-valor} < 0.000$).

Lo indicado se corrobora con Parra y Tineo (2019) al señalar que las condiciones de trabajo incidieron con un nivel alto en el desempeño laboral puntualizando la comunicación y el entorno de trabajo de los trabajadores por los que se obtuvo una correlación de 0.394, lo mismo sucedió con el reconocimiento donde se observó una correlación de 0.394 y de las relaciones interpersonales con un 0.35. Del mismo modo, se corrobora con Calderón y Pérez (2018) al señalar dentro de sus objetivos específicos la relación significativa entre el tipo de cultura organizacional adhocracia y la satisfacción laboral y por el contrario con los tipos de cultura clan, jerarquizada y mercado, no se evidenció la existencia de alguna relación significativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe correlación positiva directa media entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral, tal fue así que el valor del coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de 0.728 en un nivel de significancia menor al 1% (p-valor 0.000). Observándose que el 40.6% de los encuestados enfatizaron a la cultura organizacional como regular y el 39.1% de los encuestados remarcó al desempeño laboral en un nivel regular.
2. Existe correlación positiva de débil a media entre la dimensión implicancia y la variable desempeño laboral; tal fue así que el valor del coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de 0.477 en un nivel de significancia menor al 1% (p-valor 0.000).
3. Existe correlación positiva directa de débil a media entre la dimensión consistencia y el desempeño laboral; tal es así, que el valor del coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de $r = 0.498$ en un nivel de significancia menor al 1% (p-valor < 0.000).
4. Existe correlación positiva media entre la dimensión adaptabilidad y la variable desempeño laboral; tal es así, que el valor del coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de 0.656 en un nivel de significancia menor al 1% (p-valor < 0.000).
5. Existe correlación positiva media entre la dimensión misión y la variable desempeño laboral; tal es así, que el valor del coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de 0.619 en un nivel de significancia menor al 1% (p-valor < 0.000).

VII. RECOMENDACIONES

1. La Dirección Regional de Agricultura Tumbes, deberá implementar talleres de capacitación de buenas prácticas laborales y gestión del recurso humano, desarrollar las primeras semanas de cada semestre del año la evaluación acerca de “CUANTO SABEMOS DE CULTURA DRAT”, y al personal nuevo ingresarlo a un curso de “INDUCCION NOVA DRAT” donde pueda aprender y conocer la cultura organizacional para su buen desempeño y para su evaluación en el puesto, a fin evitar que la negatividad y las malas conductas dañan la imagen de la misma.
2. La Dirección Regional de Agricultura Tumbes, deberá impulsar y programar continuas capacitaciones de cultura organizacional que le permita al recurso humano que en ella labora expresar e intercambiar experiencias a fin de generar un ambiente agradable y continuo de desempeño laboral. Se puede realizar seminarios de convivencia virtuales “Intercambiemos experiencias y sumemos conocimientos” con compañeros que sean de misma Dirección Regional, pero de otras ciudades, así mismo para el mejor desempeño de cada colaborador se le puede brindar o condecorar enviándolo a esos seminarios con su participación presencial para que la experiencia sea mejor percibida.
3. La Dirección Regional de Agricultura Tumbes articuladamente deberá fundamentarse en una política pública inclusiva y efectiva que permita brindar atención a las demandas de los usuarios realizando un sistema o Microsoft office por ejemplo “Excel” donde se coloque todos las solicitudes por atender desde la más antigua hasta la más nueva, no demorándose un plazo no más de 3 días para su atención dando respuestas de las áreas correspondientes en el transcurso del día, caso contrario no se reciba respuesta inmediata se penalizara dichas áreas que incumplan franjas horarias de respuestas a solicitudes así se forjará una relación de órgano institucional y comunidad más idónea, que fortifique un bienestar económico

y social a todos los tumbesinos.

4. La Dirección Regional de Agricultura Tumbes deberá mejorar e implementar sus instrumentos de difusión en materia de información agraria, con la finalidad de llegar a todos los usuarios de la región. Implementando alguna opción en el sitio web donde los usuarios puedan inscribirse con su correo electrónico y la información sea más cercana cuando ellos la requieran. En mesa de partes repartir trípticos donde se encuentre la información resumida de lo que se logró en el mes sobre las actividades. En sus redes sociales deberán interactuar con el público dejando publicaciones donde ellos sean partícipes de lo que se viene haciendo y puedan sugerir ideas sobre las actividades y la realización de concursos de cada fin de mes para verificar si el usuario esta informado de las tareas realizadas.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alvarez Bastidas , S. E. (2019). La cultura Organizacional en relacion con el Desempeño docente del colegio Mariano Melgar Breña - Lima, 2018. Gestión en el Tercer Milenio, 105-114.
- Antezana, C. (22 de Abril de 2013). Obtenido de La importancia de gestionar una buena cultura corporativa: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/importancia-gestion-buena-cultura-corporativa>
- Arnoletto, E. J. (2010). La Gestion Organizacional En Los Gobiernos Locales.
- Barnard, A., & Delgado, A. (2016). Cultura Organizacional y sus efectos en la administración de archivos. In Archivo General de la Nación - México: Vol. 1era. edic.
- Bernal Torres, C. A. (2010). Metodologia de la Investigacion (O. Fernández Palma (ed.); Tercera Ed).
- Bonavia , T., Prado Gascó, V., & Garcia , A. (2013). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. Summa Psicologica, 15-32. doi:10.18774/448x.2010.7.109
- Cabrera Rodriguez, M. A., & Peña Miranda, M. L. (2020). Satisfacción laboral, implicancia en desempeño de los colaboradores, Tiendas Curacao S.A., Provincia de Tumbes, Perú, 2020. Tumbes.
- Calderon Romero, A. E., & Perez Urruchi, A. E. (2018). Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018.

- Chelton Saldarriaga, K. G., & Balladares Valladolid , E. V. (2020). Satisfacción del trabajador y su incidencia en el desempeño laboral, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2019. Tumbes.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos (Quinta Edición). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (R. Del bosque & J. Mares (eds.); Octava edición). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato , I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones .
- Daft, R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional (G. Olguin (ed.); Decima edición). Cengage Learning.
- De La Torre, L., & Themme-Afan, K. (2017). Cultura Organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca Nacional del Perú 2016. Universidad San Ignacio De Loyola.
- Deninson , D. (2001). Cultura organizacional: ¿puede ser una palanca clave para impulsar el cambio organizacional? Louisiana: Instituto Internacional para el desarrollo de Gestión.
- Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos (P. Guerrero & F. Hernandez (eds.); Decimoprima). Pearson Educación.
- Falcones , G. (2014). Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador .

- Gabini , S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*.
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Editorial Teseo.
- Gamarra , O., & Huaman , N. (2017). Relacion del desarrollo del talento humano con la cultura organizacional en la I.E.P. Trilce Internacional Milenium .
- Guédez, V. (1998). *Gerencia Cultura y Educación* (2da Ed. ed.). Caracas: Fondo Ed. Tropykos/ CLACDEC.
- Guerrero Fernandez , E. G., & Sandoval Dioses, N. K. (2016). Implicancia de la Cultura Organizacional en la productividad de la distribuidora comercial Toffy del distrito de Tumbes-2016. Tumbes.
- Habelow, E. (20 de Octubre de 2010). La cultura organizacional es clave para el exito de una empresa. Obtenido de Tendencias:
https://tendencias21.levante-emv.com/la-cultura-organizacional-es-clave-para-el-exito-de-una-empresa_a4976.html
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodologia d la Investigacion. In McGRAW-Hill/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE CV. (6th ed.).
- Jimenez Sena, D. F., & Malmaceda Preciado, D. J. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H., & Van der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.

- Koopmans, L., Bernaards, C., de Vet, H., & Hildebrandt, V. H. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators.
doi:10.3233/WOR-131659
- Llancari Morales, R. A., & Alania Contreras, R. D. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad nacional del Centro del Peru.
Socialum. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475>
- López Mera, C. A. (2020). Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Universidad Andina Simon Bolivar.
- Maristany, J. (2007). Administración de Recursos Humanos. Pearson.
- Martinez Conchos, J. L., Ramos Sanchez , A., & Calles Santoyo, M. E. (2019). La cultura organizacional y el desempeño de las instituciones de Educacion Superior Publicas de Mexico. Mexico.
- Matos Ramos, E. S., & Raymundo Carhuapoma, L. F. (2020). Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa micro financiera Credipyme, soluciones agencia Huancavelica -2019.
Huancavelica.
- Méndez Álvarez , C. E. (2018). Cultura y clima: fundamentos para el cambio en la organizacion. Bogotá-Colombia.
- Molina - German, J. O., Perez - Melo, A. Y., & Lizarraga Salazar, G. (2019). Estudio de cultura organizacional y satisfacción laboral en empresas comerciales. Sahagún Mexico.

- Palomino , L., & Quinto , F. (2018). Cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli periodo – 2015 .
- Parra Montalvo, E. Y., & Tineo Cordova, Y. S. (2019). Motivacion y su implicancia en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018. Tumbes.
- Peña Nuñez , C. M. (2022). Motivacion y Desempeño laboral de los trabajadores de la Direccion Regional de Educación de Piura, 2021.
- Ritter, M. (2008). Cultura Organizacional: gestion y comunicación. Buenos Aires, Argentina: Dircom.
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuvan, I., & Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables.
- Robbins, S. P. (1996). Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica (7ma. Ed. ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional (P. Guerrero & B. Gutierrez (eds.); Decimoterc). Pearson Educacion.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración (Décima edi). Pearson Educacion.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (G. Dominguez (ed.); Decimoquin). Pearson.
- Rojas Vasquez , W. J., & Tavera Zegarra, U. Y. (2017). Cultura Organizacional y satisfaccion laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat. EDUCA UMCH, 177-200.

- Salas, L., Garcia, M., & Murillo , G. (2017). Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali.
- Supo, J. (2014). Seminario de Investigación Científica. Metodología de la Investigación Científica para las Ciencias de la Salud. In Biestadísticos.com. <https://doi.org/http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>
- Vargas Echeverria, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y Satisfaccion laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios . Mexico .
- Vasconez Samaniego, V. H., Vasconez Vasconez, H. D., Guerrero Chavez, F. F., & Neira Altamirano, L. F. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones gubernamentales. Ecuador.
- Zapata Zapata , A. A. (2018). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA POSTA MÉDICA DE LA URB. SAN JOSÉ-PIURA, 2016 . PIURA.

IX. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	METODOLOGÍA								
<p>Problema General: ¿La cultura organizacional tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1.¿La dimensión implicación tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022?</p> <p>2.¿La dimensión consistencia tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022?</p> <p>3.¿La dimensión adaptabilidad tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022?</p> <p>4.¿La dimensión misión tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.</p> <p>Objetivos Específicos.:</p> <p>a. Determinar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.</p> <p>b. Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.</p> <p>c. Correlacionar la dimensión implicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.</p> <p>d. Correlacionar la dimensión consistencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.</p> <p>e. Correlacionar la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.</p> <p>f. Correlacionar la dimensión misión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Hi: La cultura organizacional si tiene relación significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas.:</p> <p>Hi1. "La dimensión implicación si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022".</p> <p>Hi2. "La dimensión consistencia si tiene relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes"</p> <p>Hi 3:" La dimensión adaptabilidad si tiene relación en el desempeño si laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.</p> <p>Hi 4: La dimensión misión si tiene relación en el desempeño si laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022.</p>	<p>Variable: Cultura Organiz. Dimensión: Implicación Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Empoderamiento ▪ Trabajo en equipo ▪ Desarrollo de capacidades <p>Dimensión: Consistencia Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valores centrales ▪ Acuerdo ▪ Coord. e integración ▪ Desarrollo de capacidades <p>Dimensión: Adaptabilidad Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación al cambio ▪ Orientación al cliente ▪ Aprendizaje organizativo <p>Dimensión: Misión Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección y propósitos ▪ Metas y objetivos ▪ Visión <p>Variable: Desempeño Laboral Dimensión: Desempeño en tarea Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan. y Organización del trabajo ▪ Orientación a resultados. <p>Dimensión: Desempeño en contexto Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciativa ▪ Tareas laborales desafiantes ▪ Actualización de conocimientos y habilidades laborales ▪ Soluciones creativas. <p>Dimensión: Comp. contraproducentes Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Negatividad ▪ Conducta que dañan a la organización. 	<p>Cuestionario de la Escala de Cultura Organizacional de Denison Organizational Culture Survey. Adaptado al español Bonavia et al.</p> <p>Cuestionario de la Escala de Medición de Desempeño Laboral</p>	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Descriptiva-Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación: No Experimental</p> <p>Contraste de hipótesis: Spearman</p> <p>Esquema</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>R</p> <p>M: O_x → O_y</p> </div> <p>Población Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, 2022.</p> <p>Muestra N=69</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>Nombrados</td> <td style="text-align: right;">39</td> </tr> <tr> <td>Contratados</td> <td style="text-align: right;">23</td> </tr> <tr> <td>Suplencia</td> <td style="text-align: right;">03</td> </tr> <tr> <td>Confianza</td> <td style="text-align: right;">04</td> </tr> </table>	Nombrados	39	Contratados	23	Suplencia	03	Confianza	04
Nombrados	39												
Contratados	23												
Suplencia	03												
Confianza	04												

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍAS / RANGO DE VALORES	ITEMS DEL CUESTIONARIO
Variable Independiente: Cultura Organizacional	Implicación	▪ Empoderamiento	Ordinal	Alto (20 - 25) Medio (13 - 19) Bajo (5 - 12)	1, 2,3,4,5
		▪ Trabajo en equipo	Ordinal	Alto (20 - 25) Medio (13 - 19) Bajo (5 - 12)	6,7,8,9,10
		▪ Desarrollo de capacidades	Ordinal	Alto (20 - 25) Medio (13 - 19) Bajo (5 - 12)	11,12,13,14,15
	Consistencia	▪ Valores centrales	Ordinal	Alto (20 - 25) Medio (13 - 19) Bajo (5 - 12)	16,17,18,19,20
		▪ Acuerdo	Ordinal	Alto (20 - 25) Medio (13 - 19) Bajo (5 - 12)	21,22,23,24,25
		▪ Coordinación e integración	Ordinal	Alto (20 - 25) Medio (13 - 19) Bajo (5 - 12)	26,27,28,29,30
	Adaptabilidad	▪ Orientación al cambio	Ordinal	Alto (20 - 25) Medio (13 - 19) Bajo (5 - 12)	31,32,33,34,35
		▪ Orientación al cliente	Ordinal	Alto (20 - 25) Medio (13 - 19) Bajo (5 - 12)	36,37,38,39,40
		▪ Aprendizaje organizativo	Ordinal	Alto (20 - 25) Medio (13 - 19) Bajo (5 - 12)	41,42,43,44,45
	Misión	▪ Direcc. y propósitos estratégicos	Ordinal	Alto (20 - 25) Medio (13 - 19) Bajo (5 - 12)	46,47,48,49,50
		▪ Metas y objetivos	Ordinal	Alto (20 - 25) Medio (13 - 19) Bajo (5 - 12)	51,52,53,54,55
		▪ Visión	Ordinal	Alto (20 - 25) Medio (13 - 19) Bajo (5 - 12)	56,57,58,59,60

Fuente: Elaborado tomando los indicadores del cuestionario de Denison Organizational Culture Survey Adaptado al español Bonavía et al., (2013)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA	CATEGORÍAS / RANGO DE VALORES	ITEMS DEL CUESTIONARIO	
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Desempeño en la Tarea	▪ Planeamiento y organización del trabajo	Ordinal	Alto (12 - 15) Medio (8 - 11) Bajo (3 - 7)	1, 2, 3	
		▪ Orientación a resultados	Ordinal	Alto (4 - 5) Medio (3 - 3) Bajo (1 - 2)	4	
		Desempeño de la tarea	Ordinal	Alto (15 - 20) Medio (10 - 14) Bajo (4 - 9)	1, 2, 3, 4	
	Desempeño en el Contexto	▪ Iniciativa	Ordinal	Alto (8 - 10) Medio (5 - 7) Bajo (2 - 4)	5, 6	
		▪ Tareas laborales desafiantes	Ordinal	Alto (8 - 10) Medio (5 - 7) Bajo (2 - 4)	7, 8	
		▪ Actualización de conocimientos y habilidades laborales	Ordinal	Alto (8 - 10) Medio (5 - 7) Bajo (2 - 4)	9, 10	
		▪ Soluciones creativas	Ordinal	Alto (4 - 5) Medio (3 - 3) Bajo (1 - 2)	11	
		Desempeño en el contexto	Ordinal	Alto (26 - 35) Medio (17 - 25) Bajo (7 - 16)	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	
	Comportamientos Contraproducentes	▪ Negatividad	Ordinal	Bajo (8 - 10) Medio (5 - 7) Alto (2 - 4)	12, 13	
		▪ Conductas que dañan a la organización	Ordinal	Bajo (12 - 15) Medio (8 - 11) Alto (3 - 7)	14, 15, 16	
		Comportamientos contraproducentes	Ordinal	Alto (19 - 25) Medio (12 - 18) Bajo (5 - 11)	12, 13, 14, 15, 16	
			Var. Desempeño Laboral	Ordinal	Alto (59 - 80) Medio (38 - 58) Bajo (16 - 37)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16

Anexo 3: Cuestionario de Encuesta de Cultura Organizacional



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Recolectar información sobre la cultura organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, 2022.

Instrucciones: Se presentarán un listado de preguntas. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa (X) en la respuesta que usted considera expresa mejor su punto de vista.

N° encuestado:

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Nombres y Apellidos:
- 1.2. Sexo: Masculino () Femenino ()
- 1.3. Edad: (años)
- 1.4. Modalidad de contrato: Nombrado () Contratado () Loc. de Serv. ()
Confianza ()
- 1.5. Tiempo de servicio:..... (años)

II. CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL TRABAJO

El cuestionario consta de un total de 60 preguntas de una serie de opiniones vinculadas a la cultura organizacional.

Alternativas	Valoración
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	1
<i>En desacuerdo</i>	2
<i>Neutral</i>	3
<i>De acuerdo</i>	4
<i>Totalmente de acuerdo</i>	5

Ítem	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
IMPLICACIÓN						
Empoderamiento						
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
Trabajo en equipo						
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización					
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
Desarrollo de capacidades						
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					
CONSISTENCIA						
Valores centrales						
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
20	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
Acuerdo						
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					

22	Este grupo tiene una cultura "fuerte".					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
Coordinación e integración						
26	Percibe tener autonomía para la toma de decisiones referente a su trabajo.					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
ADAPTABILIDAD						
Orientación al cambio						
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
Orientación al cliente						
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
Aprendizaje organizativo						
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados					
43	Muchas ideas "se pierden por el camino"					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".					

MISIÓN					
Dirección y propósitos estratégicos					
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo				
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.				
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.				
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.				
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.				
Meta y objetivos					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.				
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.				
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.				
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.				
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.				
Visión					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.				
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.				
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo				
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.				
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.				

Fuente: Elaborado tomando los indicadores del cuestionario de Denison Organizational Culture Survey Adaptado al español Bonavía et al., (2013)

Anexo 4: Cuestionario de Encuesta de Desempeño Laboral

ESCALA DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Recolectar información sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, 2022.

Instrucciones: Por favor conteste cada uno de los ítems de este cuestionario, agradeceremos responda con su opinión marcando con un aspa (X) en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

El cuestionario consta de un total de 16 preguntas, favor, considere la siguiente escala:

<i>Alternativas</i>	<i>Abrev.</i>
<i>Nunca</i>	1
<i>Casi nunca</i>	2
<i>Algunas veces</i>	3
<i>Casi siempre</i>	4
<i>Siempre</i>	5

N° encuestado:

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
Planeamiento y organización del trabajo						
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y en forma.					
3	Mi planificación laboral fue óptima.					
Orientación a resultados						
4	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO						
Iniciativa						
5	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé con nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
6	Participé activamente de las reuniones laborales.					
Tareas laborales desafiantes						
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
8	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
Actualización de conocimientos y habilidades laborales						
9	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
10	Trabajé para mantener mis actividades laborales actualizadas.					

	Soluciones creativas					
11	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES						
	Negatividad					
12	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
	Conductas que dañan a la organización					
14	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
15	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarme en las cosas positivas.					
16	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					

Fuente: Cuestionario de Koopmans et al., (2014), adaptado al español por Gabini y Salessi (2016)

Anexo 5: Datos de la encuesta del cuestionario de Cultura Organizacional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	Preguntas																				
Sujetos	a ₁	a ₂	a ₃	a ₄	a ₅	a ₆	a ₇	a ₈	a ₉	a ₁₀	a ₁₁	a ₁₂	a ₁₃	a ₁₄	a ₁₅	a ₁₆	a ₁₇	a ₁₈	a ₁₉	a ₂₀	a ₂₁
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5
2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	1	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3
5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4
7	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5
9	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
10	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	2	3	3	4	2	2
11	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3
12	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
13	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	4	3	3	4	5	5
14	3	3	5	2	1	3	3	3	4	1	1	2	2	2	1	3	4	4	4	4	3
15	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2
17	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	2	5	5	4	4	4	3
18	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5
19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
20	5	4	4	3	1	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5
21	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	5	5
22	2	2	2	4	1	2	2	2	1	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1
23	1	1	2	1	3	4	4	4	5	4	1	1	2	1	1	5	5	4	4	5	5
24	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	5	4	4	4	3
25	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4
26	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4

27	2	2	3	4	4	5	5	5	1	5	3	3	2	4	1	2	4	5	4	5	4
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
30	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
32	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
33	1	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4
34	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
35	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	5	5	2	2	1	1
36	4	4	4	1	2	2	4	4	5	5	2	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5
37	3	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2
38	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
39	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3
40	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	2	4	3
41	1	1	2	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3
42	5	4	4	5	3	1	2	5	5	3	3	4	3	5	1	4	4	5	5	3	5
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
44	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
46	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5
47	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3
48	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	5	5	4	5
49	2	2	2	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4
50	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	5
51	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3
52	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5
53	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	1	1	2	2	3	3	4	4
54	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4
55	3	3	4	3	3	5	5	3	3	5	3	4	3	5	3	3	3	1	3	5	3
56	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4
57	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
58	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5
59	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3

60	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
61	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2
64	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4
65	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
66	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	5	5	3	5	3	5	3	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5
68	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
69	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3

	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
Sujetos	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30	a31	a32	a33	a34	a35	a36	a37	a38	a39	a40	a41	a42	a43	a44
1	5	3	4	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	4	3
2	1	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	5	2	3	2	3	3	2	2	1	5	1
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4
4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	1	2	1	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2
6	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2
7	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
10	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
11	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4
12	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
13	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5
14	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5
16	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3

17	4	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1	1	3
18	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4
19	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	1	4	4	2	2	3	4	2	4	4	2	3	4
20	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4
21	1	4	5	4	5	1	4	5	4	5	4	1	4	5	5	4	1	4	1	1	4	5	5
22	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	1	4	5	5	5	5
23	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	1	1	2	1
24	3	4	4	4	5	4	4	5	4	1	1	1	3	4	5	5	4	1	1	5	3	4	4
25	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4
26	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4
27	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
28	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
29	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
30	3	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
31	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	2	3
33	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
36	5	4	4	4	1	2	1	2	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5
37	3	3	3	3	2	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
38	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	1	1	3
39	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
40	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	4	4
41	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	1	3	4
42	5	4	3	5	3	2	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	5	1	5	5	3	2	5
43	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3
45	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4
46	5	5	5	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	4	4
48	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3

50	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4
51	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
52	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	5
53	2	2	1	2	2	3	3	4	4	3	2	2	4	4	2	4	3	2	5	5	4	4	5
54	5	3	2	4	5	3	4	2	5	2	4	5	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	5
55	5	5	3	1	3	3	3	3	5	5	5	3	1	5	3	1	1	3	1	2	3	5	3
56	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4
57	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5
58	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
59	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5
60	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
62	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
63	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2
64	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5
65	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	1	2	4	2	3	4	2	2
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
67	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	5
68	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4
	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60							
Sujetos	a45	a46	a47	a48	a49	a50	a51	a52	a53	a54	a55	a56	a57	a58	a59	a60	Total						
1	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	261						
2	4	3	3	3	2	5	1	4	4	3	2	5	5	3	3	3	183						
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	211						
4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	184						
5	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	200						
6	2	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	224						
7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	208						
8	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	243						

9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	226
10	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	189
11	5	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	5	185
12	4	3	3	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	194
13	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	245
14	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	219
15	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	225
16	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	5	5	4	4	4	5	204
17	1	5	5	4	4	1	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	213
18	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	191
19	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	231
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	238
21	5	5	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	2	4	4	3	214
22	4	2	2	2	5	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	2	185
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	1	221
24	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	219
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	202
26	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	258
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	256
28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	192
29	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	228
30	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	192
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	236
32	2	3	5	5	5	4	5	2	4	4	2	3	3	2	5	3	246
33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	235
34	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	263
35	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	231
36	5	5	2	2	1	1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	224
37	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	191
38	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	228
39	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	213
40	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	188
41	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	183

42	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	232
43	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	226
44	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	219
45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	238
46	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	204
47	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	213
48	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	254
49	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	210
50	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	261
51	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	247
52	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	218
53	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	205
54	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	229
55	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	4	3	187
56	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	224
57	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	256
58	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	206
59	3	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	3	3	4	206
60	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	274
61	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	185
62	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	266
63	3	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	118
64	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	221
65	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	172
66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	239
67	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	250
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	231
69	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	3	3	2	4	197

Anexo 6: Datos de la encuesta del cuestionario de Desempeño Laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
	Preguntas																		
Sujetos	a ₁	a ₂	a ₃	a ₄	a ₅	a ₆	a ₇	a ₈	a ₉	a ₁₀	a ₁₁	a ₁₂	a ₁₃	a ₁₄	a ₁₅	a ₁₆		Total	
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	2	2	2		60	
2	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	2	2	1		52	
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1		58	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1		60	
5	5	4	4	4	1	2	5	5	5	5	4	1	1	5	5	4		60	
6	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	1	1	1		59	
7	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	1	1	1	1	1		53	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	1	1		61	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1		60	
10	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	2	2	1	1	1		50	
11	5	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	1	1	1	3	1		52	
12	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	1	1	1	3	2		51	
13	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1		56	
14	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1		56	
15	4	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	2		54	
16	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1		53	
17	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	4	1	1	1	1	1		50	
18	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3		48	
19	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	1	1	1	1	1		53	
20	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	1	2	3	2	2		57	
21	5	5	1	4	4	3	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1		49	
22	5	5	4	4	2	3	3	2	3	5	5	1	1	2	1	1		47	
23	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	1	2	2	1	1		54	
24	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	1	1	1	1	1		53	
25	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	2	1	2	1	1	1		55	

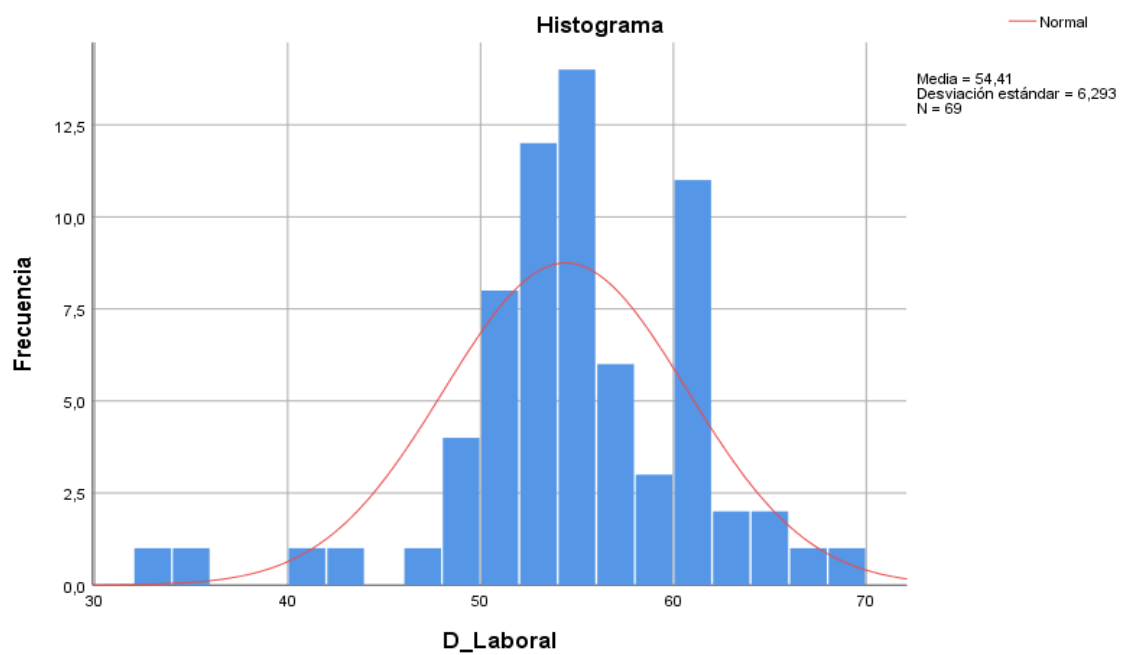
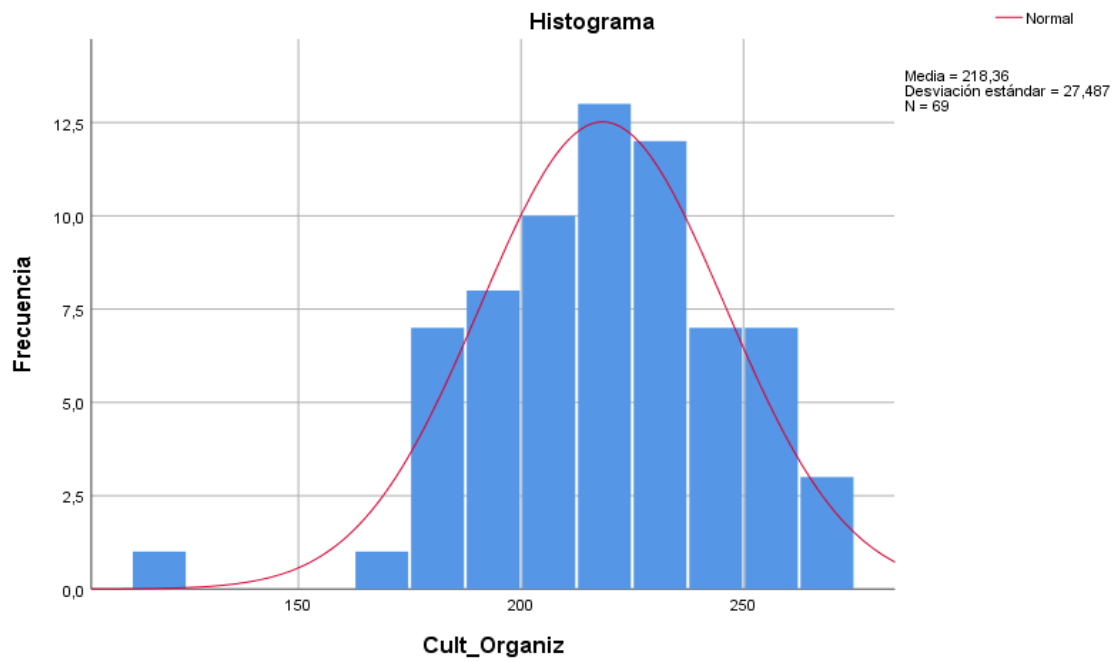
26	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	3	2	2	2	60
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	60
28	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	1	3	1	3	1	57
29	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	1	1	1	1	1	48
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	2	2	1	1	49
31	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	2	1	1	1	1	51
32	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	1	1	1	1	1	56
33	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	1	1	1	1	1	55
34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	1	59
35	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	1	1	2	1	55
36	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	1	2	1	2	55
37	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	3	1	33
38	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	1	2	53
39	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	52
40	3	3	4	1	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	42
41	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	50
42	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	1	2	1	1	1	55
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	1	1	62
44	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	2	1	1	1	55
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	1	61
46	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	1	1	1	1	1	52
47	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	51
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	60
49	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	2	2	1	1	1	54
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	2	62
51	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	2	2	64
52	5	5	5	5	3	4	3	3	4	5	3	1	1	1	1	1	50
53	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	52
54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	57
55	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	2	1	1	1	1	55
56	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	1	1	1	1	1	53
57	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	3	2	68
58	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	1	3	1	1	1	54

59	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	2	1	1	1		55	
60	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2		66	
61	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1		55	
62	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2		61	
63	3	4	1	2	2	2	4	2	2	3	4	1	1	1	1	1		34	
64	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	1	1	1	1	1		55	
65	4	4	2	1	2	3	3	4	4	2	3	3	2	1	1	1		40	
66	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	2	2		64	
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1		60	
68	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1		53	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1		50	

Anexo 7: Estadísticos Descriptivos

		Estadístico	Desviación. Error	
Cultura Organizacional	Media	218.36	3.309	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	211.76	
		Límite superior	224.97	
	Media recortada al 5%	218.86		
	Mediana	219.00		
	Varianza	755.529		
	Desv. Desviación	27.487		
	Mínimo	118		
	Máximo	274		
	Rango	156		
	Rango Inter cuartil	39		
	Asimetría	-0.486	0.289	
	Curtosis	1.288	0.570	
	Desempeño Laboral	Media	54.41	0.758
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	52.89	
		Límite superior	55.92	
Media recortada al 5%		54.77		
Mediana		55.00		
Varianza		39.598		
Desv. Desviación		6.293		
Mínimo		33		
Máximo		68		

Anexo 8: Histograma de Prueba de Normalidad



Anexo 9: Autorización para ejecución de tesis.

Autorización para ejecución de proyecto de tesis "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tumbes, 01 junio de 2022

Carta N° 06 – 2022/ YGTO

SEÑOR : Ing. Giam Franco Mendoza Ramirez
Director Regional de Agricultura - Tumbes

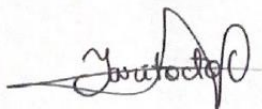
Ciudad.

Asunto : Autorización para ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita Bachiller de la Escuela Académica Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, tienen como objetivo optar el título profesional de Licenciado en administración, para lo cual deben de cumplir con un requisito académico de presentar una tesis: "**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE TUMBES, PERÚ 2022**", Siendo necesario para su ejecución de la tesis, la aplicación de instrumentos de recolección de datos como; observación, encuestas y otros conexos, para cumplir este cometido, solicitamos a usted la debida autorización para hacer efectiva la ejecución, a fin de lograr nuestro propósito institucional y profesional.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,



Br. Yaritza Gianella Tocto Odar

Tesista
DNI: 76514064
Cel: 945628909

DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA
UNIDAD DE TUMBES

RECIBIDO

FECHA 01 JUN 2022

REG. 1897

FIRMA [Firma] HORA 12:14 P



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES

DIRECCION REGIONAL AGRICULTURA TUMBES



Tumbes 15 JUNIO 2022

CARTA 448 - 2022-GOB.REG.TUMBES-DRAT-TUMBES-D

SEÑORITA:

BR. YARITZA GIANELLA TOCTO ODAR

ASUNTO : respuesta a documento

Referencia : A) INFORME N°174-2022/GOB.REG.TUMBES-DRAT-OA
B) INFORME N°031/2022-GRT-DRAT-DA-AP
C) CARTA N°06-2022/YGTO

Es grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez indicar que ha sido recepcionado el documento de la referencia c), donde solicita la autorización para la ejecución de tesis, que después de haber sido derivada al área correspondiente, tengo que informar lo siguiente:

Que, se **AUTORIZA**, a la Srta. YARITZA GIANELLA TOCTO ODAR, bachiller de la Escuela Académica Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, realice la ejecución de la Tesis denominada: "**Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección Regional de Agricultura de Tumbes, Perú 2022**"

Sin otro particular es propicia la ocasión para manifestarle estima y respeto personal

Atentamente.



GOBIERNO REGIONAL TUMBES
DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA

Yaritza Gianella Tocto Odar
76514064

Yaritza Gianella Tocto Odar
15/06/2022

N° Reg. 1239404
N° Exp. 1057937

Anexo 10: Fotografías encuestando en la Dirección Regional de Agricultura Tumbes







