

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo
organizacional, Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023.**

Área: Ciencias Sociales

Línea de investigación: Teoría organizacional

**Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Administración.**

Autor: Jean Carlos, Aguirre Maldonado

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional, Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023.

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Ruiz Montealegre, Antonio Alberto (presidente)

Código ORCID: 0000-0001-5367-4963

Mg. Ramos Cornejo, Karla Rubela

(secretaria)

Código ORCID: 0000-0002-3834-5042

Mg. Infante Carrillo, Rubén Edgardo (vocal)

Código ORCID: 0000-0002-4611-1094

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional, Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023.

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

Bach. Aguirre Maldonado, Jean Carlos (Autor)

Código ORCID: 0009-0008-9990-5753

Mg. Infante Carrillo, Rubén Edgardo (Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-4611-1094

Tumbes, 2024

Implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional, Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023

por JUAN CARLOS AGUIRRE MALDONADO



Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
REG CLAD 04004
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
Código ORCID: 0000-0002-4611-1094
Asesor

Fecha de entrega: 14-nov-2024 03:46p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2519779182

Nombre del archivo: E_FINAL_DE_TESIS_-_AGUIRRE_MALDONADO_JEAN_CARLOS_-_ORIGINAL.docx (1.32M)

Total de palabras: 16993

Total de caracteres: 96433

Implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional, Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

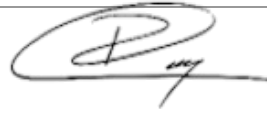
FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	21%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%



Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
REG CLAD 04004
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
Código ORCID: 0000-0002-4611-1094
Asesor

9	edoc.pub Fuente de Internet	<1 %
10	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
11	kerwa.ucr.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Corporación Universitaria del Caribe Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.udec.cl Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to institutoeuropeodeposgrado Trabajo del estudiante	<1 %
15	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
17	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	Sotomayor-Xon, Gabriela N.. "Cultura y Subculturas Organizacionales: Su Influencia en el Desempeño de Instituciones Financieras en Puerto Rico", University of Puerto Rico, Rio Piedras (Puerto Rico), 2021 Publicación	<1 %



Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
REG CLAD 04004

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Código ORCID: 0000-0002-4611-1094

Asesor

19

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
REG CLAD 04004
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
Código ORCID: 0000-0002-4611-1094
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)

En Tumbes, a los ocho días del mes noviembre del dos mil veinticuatro, siendo las once horas, en el Auditorio 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 N° 322-2023/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Mg. Antonio Alberto Ruiz Montealegre (Presidente), Mg. Karla Rubela Ramos Comejo (Secretario), Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (Vocal), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo como Asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: Implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional, Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023, para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, presentada por el bachiller: Jean Carlos Aguirre Maldonado. Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Bachiller: *APROBADO* con calificativo


BUENO


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

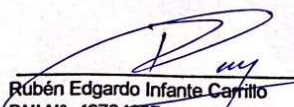
En consecuencia, queda *APTO* para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento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

Siendo las *12* horas *15* minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 08 de noviembre del 2024


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


Mg. Karla Rubela Ramos Comejo
DNI N° 02833982
Código ORCID N° 0000-0002-3834-5042
Secretaria


Rubén Edgardo Infante Carrillo
DNI N° 42734687
Código ORCID N° 0000-0002-4611-1094
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a aquellos que han sido mi fuente constante de inspiración y apoyo a lo largo de este arduo viaje académico. A mi familia, por su amor incondicional y por creer en mí incluso en los momentos más difíciles. A mis amigos, por ser mi refugio de risas y alegría, recordándome que la vida es más que estudios. A mis profesores y mentores, por su sabiduría compartida y su paciencia inquebrantable. Y a todos aquellos que, de una u otra manera, han influenciado en mi camino hacia la educación superior. Este logro es suyo tanto como mío. ¡Gracias por ser parte de este viaje!

Jean Aguirre

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento en primer lugar, a mi familia, quienes siempre creyeron en mí y me alentaron a seguir adelante. Agradezco también a mis profesores y asesor académico. En resumen, este logro es el resultado del esfuerzo y el apoyo de muchas personas, y estoy profundamente agradecido a todos los que contribuyeron de alguna manera en este proyecto. Su generosidad y amabilidad nunca serán olvidadas.

¡Gracias a todos!

Jean Aguirre

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	18
2.1. Bases teórico – científicas	18
2.1.1. Cultura organizacional.....	18
2.1.2. Desarrollo organizacional.....	23
2.1.3. Naturaleza de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes	29
2.2. Antecedentes.....	29
2.3. Definición de términos básicos	36
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	38
3.1. Hipótesis.....	38
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	39
3.3. Población, muestra y muestreo	41
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos	42
3.5. Procesamiento y análisis de datos	45
3.6. Variables y operacionalización	46
3.7. Análisis de confiabilidad	48
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	50
4.1. Resultados.....	50
4.2. Discusión	57
V. CONCLUSIONES	63
VI. RECOMENDACIONES	65
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
VIII. ANEXOS.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de trabajadores de la DRAT.	41
Tabla 3: Dimensiones de la variable cultura organizacional.....	47
Tabla 4: Dimensiones de la variable desarrollo organizacional.....	48
Tabla 2: Valores del Alfa de Cronbach.....	48
Tabla 5: Implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional.	50
Tabla 6: Implicancia de los artefactos y desarrollo organizacional.....	51
Tabla 7: Implicancia de las creencias y valores adoptados en el desarrollo organizacional.	51
Tabla 8: Implicancia de los supuestos básicos subyacentes y desarrollo organizacional.	52
Tabla 9: Asociación entre cultura organizacional y desarrollo organizacional.....	53
Tabla 10: Asociación entre artefactos y desarrollo organizacional.....	54
Tabla 11: Asociación valores adoptados y desarrollo organizacional.	55
Tabla 12: Asociación supuestos básicos subyacentes y desarrollo organizacional.	56

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	71
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	72
Anexo 3: Fichas bibliográficas.....	73
Anexo 4: Autorización para la ejecución de tesis.....	74
Anexo 5: Respuesta a la autorización de tesis.....	75
Anexo 6: Personal nombrado de la DRAT.....	76
Anexo 7: Cuestionario a trabajadores.....	77
Anexo 8: Análisis de confiabilidad de la cultura organizacional.....	81
Anexo 9: Análisis de confiabilidad del desarrollo organizacional.....	82
Anexo 10: Grado de correlación rho de Spearman.....	83
Anexo 11: Certificación de asesoría.....	84
Anexo 12: Proceso de aplicación de la encuesta.....	85

RESUMEN

La presente investigación titulada implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional, Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023, tuvo como objetivo determinar la implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023. La metodología utilizada fue aplicada, descriptiva, no experimental, transversal, correlacional con las variables de estudio sobre la cultura organizacional y desarrollo organizacional, con una población de 38 trabajadores nombrados y una muestra censal, se utilizó la técnica de la encuesta y se diseñó un cuestionario para cada una de las variables de estudio que comprendió doce (12) preguntas, empleándose la escala de Likert, De acuerdo (DA=3), Indeciso (I=2), En desacuerdo (ED=1). Los resultados obtenidos mostraron que la cultura organizacional mostró un nivel alto con el 52.11% y el desempeño laboral con el 50.00% de las respuestas con un coeficiente rho de Spearman del 0,780. La dimensión artefactos tuvo un resultado del 26.32% para las respuestas del nivel alto, con un coeficiente rho de Spearman del 0,656. La dimensión creencias y valores adoptados de las respuestas de los trabajadores fueron del 44.74% para el nivel alto con un coeficiente rho de Spearman del 0,602. El comportamiento de la dimensión supuestos básicos subyacentes de presentaron para el nivel alto el 44.74% de las respuestas, con un rho de Spearman del 0,586.

Palabras clave: cultura organizacional, desarrollo organizacional, artefactos, creencias y valores, supuestos básicos.

ABSTRAC

The present research titled implication of organizational culture in organizational development, Regional Directorate of Agriculture Tumbes, 2023, aimed to determine the implication of organizational culture in organizational development Regional Directorate of Agriculture Tumbes, 2023. The methodology used was applied, descriptive, non-experimental, transversal, correlational with the study variables on organizational culture and organizational development, with a population of 38 named workers and a census sample, the survey technique was used and a questionnaire was designed for each of the study variables that included twelve (12) questions, using the Likert scale, Agree (DA=3), Undecided (I=2), Disagree (ED=1). The results obtained showed that the organizational culture showed a high level with 52.11% and job performance with 50.00% of the responses with a Spearman's rho coefficient of 0.780. The artifacts dimension had a result of 26.32% for high level responses, with a Spearman's rho coefficient of 0.656. The beliefs and values dimension adopted from the workers' responses were 44.74% for the high level with a Spearman's rho coefficient of 0.602. The behavior of the underlying basic assumptions dimension was presented for the high level in 44.74% of the responses, with a Spearman's rho of 0.586.

Keywords: organizational culture, organizational development, artifacts, beliefs and values, basic assumptions.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la cultura organizacional (CO) y el desarrollo organizacional (DO) se consideran variables determinantes del éxito organizacional de muchas corporaciones indistintamente si son públicas o privadas. Las organizaciones tienden a brindar políticas y normativas que rigen el comportamiento de los miembros involucrados en ella, así mismo, es un constituyente fundamental que orienta a promover un desarrollo institucional efectivo.

Según la investigación de Flores, Chiriboga y Intriago (2021), demuestran que más del 50% de los trabajadores de Avipechichal S.A. poseen las cualidades del DO, afirmándose que la organización ha permanecido estable en frente a la pandemia a través del trabajo en equipo, solución de problemas, retroalimentación, aprendizaje por experiencia, etc.

El DO es un cambio planificado que puede lograr aumentar la eficacia y eficiencia de los colaboradores de una institución, asegurando el bienestar a nivel personal y laboral de cada uno de ellos. Los cambios en una institución tienen que tener un por qué y una para qué, allí reluce la base y guía de los cambios tales como: creencias, conductas, valores, que normalmente tienden a reflejar cada uno de los colaboradores en sus labores diarias. Emplear una buena cultura organizacional como esencia de una institución significa fomentar identidad, puesto que, las instituciones públicas como lo es la Dirección Regional de Agricultura Tumbes (DRAT) brindan servicios a la población tumbesina, por ello es necesario que dicho servicio refleje la cultura de manera implícita.

En una investigación llevada en México se demostró que el 55% de las instituciones locales no cuenta con un reglamento interno, lo cual significa que dichas instituciones no podrán gestionar el conocimiento y mucho menos, podrán edificar una buena cultura organizacional. (Gómez, 2021)

La mala praxis de una cultura organizacional, se puede generar por la falta de un reglamento interno dentro de una institución, lo que puede ser origen de malos entendidos y de paso llevar a casos más graves, tales como interrumpir el desarrollo y la mejora continua de la institución. Es preocupante ver que el sector público tenga muy poco interés en hacer que la CO sea una práctica indispensable, sabiendo que con ello se puede lograr grandes cambios, partiendo desde el comportamiento, la comunicación, el ambiente laboral y el trabajo en equipo de todos los colaboradores; demostrando así una mejor imagen institucional, ejemplar y digna de igualar.

En el ámbito nacional, según el trabajo de investigación de Salazar (2018), explica que el 50% de los trabajadores del área Rpm Control Perú de la empresa Allus Global BPO Center – Chiclayo consideraron a la cultura organizacional como favorable; ello significa que se identifican con la institución, por medio de sus supuestos, valores y artefactos; permitiendo el compromiso en el logro de las metas institucionales.

El DO es una variable que asume a las culturas dentro de una institución como variadas e indispensables, por ende, tiende a desarrollar soluciones a problemas específicos; esta variable tiene por objetivo lograr que el trabajo en equipo sea el mejor, que los grupos de trabajo sean integradores y cooperativos; ya que todo ello aportará positivamente a la institución mejorando el nivel laboral de cada uno de los colaboradores. La CO y el DO, se comprenden como variables de estudio muy importantes para la sostenibilidad de una institución. “La cultura surge a través de la relación de individuos, de la manera en que se ejerce la autoridad, como se perciben las relaciones laborales y la forma en que la organización se asocia con su entorno” (Marco, 2016, p. 100).

La CO es complemento de cualquier cambio en una institución, la complementación de ambos factores genera un desarrollo sustancial, fomentando cambios con identidad institucional dentro de la institución. Los objetivos y las metas de las instituciones deben regirse de principios que avalen el comportamiento de cada uno de los colaboradores, permitiendo que por medio de su desarrollo se puedan lograr los planeamientos establecidos a nivel institucional.

Muchas de las empresas ecuatorianas se ven limitadas en el desarrollo organizacional, puesto que tienen un nivel apagado de capacitación del recurso humano por parte de los mandos gerenciales, lo cual genera un ambiente laboral perjudicial (Vasquez, Parrales y Morales, 2021). El ambiente de trabajo es un factor importante y determinante dentro de cualquier institución, permitiendo que los colaboradores desarrollen sus actividades con total comodidad y tranquilidad, con la finalidad de brindar resultados favorables para la institución.

El estudio One Year On, de Citrix desarrollado en Perú, reveló que el 45% de los trabajadores tienden a bajar su productividad si estos no tienen accesibilidad a la tecnología (Bernal, 2021). En la actualidad es necesario que todas las instituciones implementen tecnología actualizada, puesto que, ayudará que todo sea más rápido, más eficiente y eficaz dentro de cualquier institución. El sector público no suele apostar por la innovación constante, lo cual significa que cuentan con tecnología un tanto deficiente y ello proyecta una mala imagen a nivel institucional; lo cual es lamentable.

Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa reconocen a los símbolos y los valores como la base moral de la institución, dichos trabajadores consideran de suma importancia que se tiene que ayudar a construir la identidad corporativa de la Municipalidad. (García, 2017, p. 146)

Es muy importante que los colaboradores tengan identificadas las políticas y principios que guían su institución, puesto que, permitirá una mayor facilidad para afrontar situaciones específicas donde se requieran la aplicabilidad de dichos principios.

La DRAT es una institución pública que requiere de mucho esfuerzo y dedicación de cada uno de los trabajadores, para que toda la sociedad agraria tumbesina esté satisfecha con el servicio que ofrece, pero algunos colaboradores pertenecientes a esta institución no se muestran muy dedicados a la institución. Esto se debe a que, no siempre, los valores se practican correctamente, lo que tiene un efecto negativo en el comportamiento de los mismos colaboradores y su vez limita a que se dé una buena atención hacia los agricultores tumbesinos. Además, la infraestructura de

una institución es crucial para que los colaboradores lleven a cabo sus funciones correctamente; sin embargo, esta institución exhibe algunas de sus áreas en un estado precario, fomentando el desinterés y la falta de compromiso a cada uno de sus integrantes. La vestimenta es símbolo y representación de toda institución, actualmente la entidad agraria exige el correcto uso del uniforme representativo, generando que muchos de los colaboradores se sientan parte de ella y a su vez se fomente un ambiente de trabajo positivo.

La institución agraria presenta un clima organizacional un poco deficiente, puesto que la relación y comunicación entre algunos trabajadores de dicha institución no es la correcta y normalmente acostumbran llevar temas personales al campo laboral; con ello el trabajo en equipo no se desarrolla de forma adecuada y muchas veces suele ser un limitante en algunas metas a alcanzar en la institución. Dichos factores son determinantes en la productividad de la institución, dado que el mal actuar de cada uno de los trabajadores por medio de estas dimensiones afectará el desarrollo de la institución; y, a su vez, no permitirá lograr los objetivos institucionales. La falta de un plan de desarrollo organizacional ocasiona un nivel elevado de alternancia de personal como la deficiencia en el compromiso hacia la institución por parte de los trabajadores.

De lo expuesto líneas arriba, induce a desarrollar esta investigación, planteándose la interrogante general: ¿Cuál es la implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023?, con sus problemas específicos: 1. ¿Cuál es la implicancia de los artefactos en el desarrollo organizacional de la DRAT?; 2. ¿Cuál es la implicancia de las creencias y valores adoptados en el desarrollo organizacional de la DRAT?; 3. ¿Cuál es la implicancia de los supuestos básicos subyacentes en el desarrollo organizacional de la DRAT?

En este estudio la cultura organizacional se fundamenta en el autor Palma (1988) y el desarrollo organizacional se cimenta en los estudios de Torres, Falconí y Ramírez (2019); estos conocimientos explican el comportamiento y las propiedades de las variables en estudio. Así mismo, los resultados de la investigación incrementarán el cúmulo de conocimientos ya existentes. Los resultados de la

investigación permitirán solucionar los problemas relacionados a la cultura organizacional y el desarrollo organizacional, que repercute en la supervivencia de la institución agraria. Así mismo permite dar solución a problemas análogos de otras instituciones. La presente investigación por lo consiguiente, analiza la necesidad de reconocer y suscitar acciones en base a una buena praxis de la cultura organizacional y el desarrollo organizacional, de tal forma que el resultado del presente estudio dé acceso a que la institución pueda reconocer y acoger medidas correctoras en relación a la solución de problemas internos. Además, puede llegar a servir como modelo para que otros investigadores puedan desarrollar un estudio de cultura y desarrollo organizacional.

Este estudio sustenta un aporte metodológico, donde se aplican técnicas, métodos y procedimientos que permiten probar la hipótesis como efectuar la correlación de las variables; así mismo, estas técnicas sirven para trabajos futuros. Se implementa el tipo de estudio (descriptivo – correlacional), tiene un diseño no experimental y transversal. Se diseñó el cuestionario determinado, para luego de su aplicabilidad obtener el nivel de confiabilidad; y se emplea el método descriptivo, inductivo, analítico como deductivo, con la finalidad de estudiar las variables y efectuar las conclusiones.

Esta investigación permite demostrar que una cultura organizacional contribuye grandemente al mejoramiento del desarrollo organizacional; ya que, por medio de ello, se va a lograr mejores condiciones en el puesto de trabajo, generando una mejor praxis de valores; generando mayor satisfacción laboral y una gran mejora en la productividad de la institución. Por lo consiguiente la presente investigación busca lograr que el personal de esta institución se comprometa con su trabajo, asimismo que tenga predisposición y responsabilidad frente al ejercicio de una cultura organizacional y un desarrollo organizacional correcto. De la misma forma, permite que los trabajadores de la DRAT, tengan mayor integración, con el fin de que estos dentro de la institución tengan un mejor desarrollo organizacional y a su vez generen una mejor imagen institucional hacia el entorno; con la finalidad que los usuarios externos a la institución, sientan agrado al adquirir cualquier servicio por parte de la entidad agraria.

La presente investigación logra determinar la implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023. Alcanzando también sus objetivos específicos: 1. Describir la implicancia de los artefactos en el desarrollo organizacional de la DRAT. 2. Identificar la implicancia de las creencias y valores adoptados en el desarrollo organizacional de la DRAT. 3. Explicar la implicancia de los supuestos básicos subyacentes en el desarrollo organizacional de la DRAT.

Esta investigación está constituida por VIII capítulos, tal y como se presenta a continuación:

En el capítulo I se muestra la introducción, describiéndose la situación problemática, de la misma forma la justificación y los objetivos respectivamente. El capítulo II está compuesto por la revisión de la literatura distribuido entre las bases teóricas – científicas, antecedentes y definición de términos básicos. El capítulo III contiene el desarrollo y la aplicación de los materiales y métodos, encontrándose el tipo de estudio, la población, la muestra y muestreo, técnicas e instrumentos, el análisis de confiabilidad, procesamiento y análisis, las hipótesis, la definición y operacionalización de variables. El capítulo IV está constituido por los resultados y la discusión. En los capítulos V, VI, VII, y VIII se exponen las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos correspondientemente.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teórico – científicas

2.1.1. Cultura organizacional

Schein (2004) percibe a la CO “como el ADN del grupo, de modo que, si se requiere un nuevo aprendizaje o crecimiento, los genes tienen que estar ahí para hacer posible ese crecimiento y el sistema autoinmune tiene que ser neutralizado” (p. 32). La idea de que, para lograr un nuevo aprendizaje o desarrollo, los genes culturales deben estar presentes, implica que las peculiaridades culturales existentes son fundamentales para facilitar el desarrollo y la adaptación de los colaboradores. Además, la referencia al sistema autoinmune sugiere que, en algunos casos, puede ser necesario neutralizar resistencias culturales para permitir un cambio significativo en una organización. Es importante comprender y trabajar con la cultura existente para implementar cambios efectivos a futuro en una institución.

La CO suele ser un concepto que representa la identidad única de una institución, que se desarrolla a lo largo del tiempo a partir de las experiencias, interacciones y decisiones compartidas por los colaboradores. Se difiere que la cultura organizacional influye en la forma en que los colaboradores perciben, interpretan y responden a situaciones en el entorno laboral.

Quiroz (2020) involucra “el concepto con diversas y variadas actividades del ser humano orientados a la construcción de colectivos sociales, actividades que tienen la particularidad de ser adquiridas y transmitidas a los miembros de un colectivo en su evolución histórica como sociedades” (p. 38).

Coulter y Robbins (2014) define a la cultura organizacional como la acepción de un conjunto de individuos dentro de una estructura organizacional, el cual tiene

influencia en el actuar de esto mismos, de manera interna y externa. El comportamiento de los miembros de una institución es el resultado clave de la praxis de una buena cultura organizacional.

Hellriegel y Slocum (2009) mencionan a la CO como un conjunto de principios que comparten y que han logrado cultivar de manera consciente cada uno de los integrantes dentro de una institución. Los trabajadores al desempeñar sus labores suelen compartir una cultura distinta a la que se pueda ejercer dentro de la institución, las personas tienden a adaptarse a las nuevas políticas de las instituciones, las cuales serán compartidas y practicadas desde el primer día que se ingresa a laborar. Por lo tanto, tienen que entender y adaptarse a las nuevas políticas que imparte una institución es de vital importancia, con el fin de lograr un ambiente sano.

Thompson et al. (2012) describe:

Es la imagen de la parte interna de la empresa, diseñada por un sistema de tradiciones, creencias y valores que comparten, definen y hacen firme las políticas de conducta de la empresa y la forma de trabajar de cada uno de los individuos. (p. 384)

El proceder de un individuo es influenciado por sus propios ideales, cuando se ingresa a laborar en una institución, se adquieren un conjunto de políticas en donde el individuo tiene que aceptarlas y asociarlas a su conducta; caso contrario, se tendría muchos conflictos por las diferencias que genera esta falta de aceptación hacia las políticas que pueda proponer una institución.

Nosnik (2005) expresa son un grupo de factores que determinan la normativa y la forma ética de actuar de la empresa. La cultura organizacional permite que a través de ciertas conductas y comportamientos, los trabajadores puedan lograr el verdadero propósito de la institución, ya que si no existe algo que norme de manera ética la institución y que tengan que cumplir los trabajadores; muchos de ellos pueden colocar sus intereses personales antes que los de la institución.

Características de la cultura organizacional

Thompson et al. (2012) destaca que cuando se habla de cultura organizacional, se habla de virtudes o cualidades que obtiene un individuo, el cual muchas veces logra verse influenciado por el ambiente de manera positiva como negativa; otra de las características es que la cultura organizacional suele desenvolverse por medio de las relaciones interpersonales, las acciones y conductas que los trabajadores tienen al adaptarse a los cambios que propone la empresa con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

Importancia de la cultura organizacional

Thompson et al. (2012) describe:

Los principios como base de una institución son una de las partes más importantes, ya que permite que se genere una excelente satisfacción, tanto al cliente interno como externo, permite que cada trabajador se desarrolle de manera eficiente y eficaz ante situaciones específicas conjuntamente con el equipo de trabajo y a su vez logren tomar conductas que estén dirigidas al logro de las metas de la institución. (p. 391)

La cultura organizacional es el determinante principal de la imagen de la empresa y ello se ve reflejado en la manera en que los colaboradores desarrollan sus actividades (Coulter y Robbins, 2014). La cultura organizacional de una institución es aquella que se ve reflejada en la diferenciación que esta tenga del resto, donde se consideren los valores y el propósito como base para su funcionamiento, permitiendo que todos sus trabajadores se sientan estimulados y puedan hacer una buena praxis de ellos.

Dimensiones de cultura organizacional

Schein (2004), establece dimensiones estructuradas por niveles, las cuales necesitan ser distinguidas para evitar confusiones conceptuales, como se indica:

A. Artefactos y creaciones, suelen ser conductas que se pueden ver y oír, la tecnología y el arte son referentes de esta dimensión. Este nivel demuestra que el lenguaje como los recursos tecnológicos son indicadores de los logros institucionales, también se encuentra la forma de actuar de los miembros y las producciones artísticas representativas de la institución. (p. 25)

El eficiente funcionamiento institucional se centra primero en mantener la innovación firme; “es necesario que las entidades públicas adecuen sus procesos a las tecnologías de la información y comunicación” (Chulqui, Cieza y Callao, 2021, p. 12). Segundo, se tiene que crear sentido de pertenencia; el uniforme laboral crea identificación y sentido de pertenencia especial en quienes lo usan. Para los miembros de una institución el uniforme representa un beneficio al permitir practicidad al usarse en la jornada laboral y hasta un ahorro de tiempo e, incluso, de dinero. Tercero, establecer buenos diseños estructurales; “cada institución está constituida por estructuras físicas las cuales refieren a las condiciones ambientales donde el colaborador cumplirá sus labores; luego tenemos los procesos y recursos” (Abrajan, Contreras y Montoya, 2009, p. 106).

Teniendo como indicadores de medición: el lenguaje, equipos tecnológicos, vestimenta y espacio físico.

B. Creencias y valores adoptados, todo aprendizaje grupal refleja en última instancia las creencias y los valores originales de alguien, su sentido de lo que debería ser, a diferencia de lo que es. Las creencias, las reglas morales y éticas derivadas permanecen conscientes y se articulan explícitamente porque cumplen la función normativa o moral de guiar a los miembros del grupo sobre cómo abordar ciertas situaciones clave y entrenar a nuevos miembros sobre cómo comportarse. (Schein, 2004, pp. 28, 29)

En este nivel se tiene mayor grado de conciencia. Muchos de los valores son consecuentes y llegan a unirse de manera espontánea porque muchos de ellos en las instituciones dictan la normativa o función moral a través de documentos éticos.

En el quehacer de los trabajadores se descubre algunos de los valores, como la creatividad y la responsabilidad individual, que tienen con la institución.

La normativa de una institución tiene que ser promovida su práctica de la misma forma en que se diseña, puesto que dicha normativa es significado de mantener la disciplina dentro de la institución; ya que seguir las reglas no sólo impacta en el desempeño de los colaboradores, si no también impacta en la percepción que tiene el entorno de la misma institución. Cardona (2000) refiere: “son atributos o acciones del ser humano relacionados con el desarrollo del hombre” (p. 48). Los ideales institucionales deben de tener orientación a su razón de ser, con la finalidad de poder guiar de manera efectiva el comportamiento de los colaboradores hacia un mismo fin.

Teniendo como indicadores de medición a las creencias, principios, responsabilidad y desarrollo agrario.

c. Supuestos básicos subyacentes, cuando una solución a un problema funciona repetidamente, se da por sentado. Lo que antes era una hipótesis, sustentada únicamente en una intuición o un valor, poco a poco pasa a ser tratado como una realidad. Este nivel explica la relación que existe con el ambiente y la naturaleza de las relaciones humanas. Los supuestos que se adoptan por parte de los miembros pueden manifestar las orientaciones particulares de los iniciadores de una institución. En esta dimensión la reorganización del trabajo o el ambiente puede ayudar a motivar a los trabajadores. Los supuestos básicos dentro de una institución, como lo identifican las definiciones, son las encargadas de proveer identidad y significado a cada uno de los trabajadores. Aquí, se encuentran los valores instintivos, que tal vez no se encuentren escritos, pero desempeñan un papel significativo en la institución, entre ellos se pueden destacar a la igualdad y justicia. (p. 30)

Teniendo como indicadores de medición a el compromiso, motivación, pertenencia y justicia.

Robbins y Coulter (2014) sugieren dimensiones que capturan la esencia de la cultura organizacional:

- A. Innovación y toma de riesgos**, nivel de los trabajadores donde pueden innovar y asumir nuevos riesgos.
- B. Estabilidad**, nivel en que las disposiciones y ejercicios dentro de la institución hacen ahínco en conservar el equilibrio de las cosas.
- C. Orientación a equipos**, magnitud de la forma de trabajar de manera conjunta de los trabajadores.
- D. Atención al cliente**, medida de la capacidad de los trabajadores para analizar y atender al cliente. (p. 52)

En este estudio se tomarán tres dimensiones abarcadas por Schein (2004), las cuales son: artefactos, valores adoptados y supuestos básicos subyacentes.

2.1.2. Desarrollo organizacional

Hernández et al. (2011) destacan que es una oportunidad de cambio planeado, porque marca el modelo de lo que debe hacerse para que una entidad no sólo perdure, sino que logre el éxito. Para que el DO logre practicarse de manera correcta se tiene que tomar en cuenta que toda institución guía su actuar por un ambiente determinado, el cual puede lograr influir de manera positiva como también negativa.

Amorós (2007) sostiene:

Es una transformación proyectada y ordenada enfocada a un proceso mediante el cual una institución logra tener mejoras, tales como el desarrollo, el desempeño de esta misma e inclusive influye en la motivación de los trabajadores con el fin de lograr mayor productividad en la institución. (p. 255)

Stoner (1996) plantea:

Son acciones de largo alcance, que suelen formularse por parte de los directivos, con el fin de proporcionar mejoras en la solución de conflictos, y así logran el cambio en la institución; estas acciones también se logran por medio de un diagnóstico y la buena conducción de la cultura organizacional, permitiendo equipos de trabajo más eficaces y cooperativos. (p. 461)

Características del Desarrollo Organizacional

Chiavenato (2014) supone ciertas características, como:

El trabajo de manera conjunta es clave para la solución a problemas reales, el DO permite que toda la institución pueda estar relacionada y así se pueda lograr un trabajo eficiente; también se enfoca en los cambio de conducta, puesto que estos cambios son el origen del DO, muchas veces no se logra una buena retroalimentación en las instituciones; por ende es que el DO hace énfasis en ello, donde se obtenga información de cierta situaciones en específico y a su vez se logre proporcionar correcciones eficaces que den solución a la cuestión. Los cambios indican que la institución tiene que aprender a adaptarse a distintas circunstancias, permitiendo que la empresa a nivel general logre una mejor comunicación e interacción entre las personas al buscar el cambio. (p. 328-330)

Objetivos del Desarrollo Organizacional

Garzón (2005) explica que los objetivos pueden no ser aplicados de manera obligatoria en todas las situaciones que sean objeto de esfuerzos del desarrollo organizacional, los principales son los siguientes:

El DO busca conseguir información de la realidad de una institución, para asegurar una buena retroalimentación. El DO permite crear un ambiente receptivo, donde todos puedan ver y diagnosticar soluciones a las distintas situaciones que vive la institución. También tiene por objetivo permitir que

los trabajadores logren desenvolver todas sus capacidades y habilidades, tanto de manera individual como en equipo. (p. 39)

Importancia del desarrollo organizacional

Guízar (2013) explica:

La importancia del DO redunda en brindar transformaciones a nivel estructural e institucional, conjuntamente con el personal de la institución; para que estos puedan realizar sus actividades de manera eficaz, logrando que las relaciones interpersonales sean mejores, más activas y fluidas; por último, permite que la institución perdure en estos tiempos, donde todo está en constante cambio y desarrollo. (p. 9)

Dimensiones del desarrollo organizacional

Torres, Falconí y Ramírez (2019) refieren que el DO se debe encaminar a partir de objetivos, través de las siguientes dimensiones:

A. Clima organizacional

Torres et al. (2019) explica:

El CO se centra en el estudio de profundidad, diagnóstico y mejoramiento de manera directa de la institución con la finalidad de relacionarse con el trabajo en equipo, la comunicación y el comportamiento organizacional; tomando como base la adaptación que tienen que tener los trabajadores ante los cambios. El desempeño de los trabajadores va a depender del nivel de independencia que cuente un colaborador al realizar sus actividades, el ambiente en que se encuentre, incluso la relación que la institución tenga con la parte externa. (pp. 39 - 43)

Un buen clima organizacional se genera a partir de la percepción que tienen los integrantes de la propia organización, va a depender de la independencia que tenga

al momento de desarrollar sus actividades. Es un fenómeno que se da como consecuencia de diversas variables, tales como: las políticas internas de trabajo, la cultura que se ejerza, las condiciones laborales, la relación entre todos los colaboradores, etc. “El ambiente laboral de los trabajadores, es muy importante, puesto que por medio de ello se da el mejoramiento continuo, en aras de lograr el aumento de la productividad y la calidad de los servicios que ofrece una institución” (Torres et al., 2019, p. 198).

B. Trabajo en equipo

“Es un reducido grupo de personas que integran sus habilidades y conocimientos, para lograr los objetivos y ejecutar las tareas que propone la institución” (Egg y Aguilar, 2001, p. 13).

Torres et al. (2019) considera:

Son el conjunto de trabajadores a los cuales se les asignan actividades de acorde a sus competencias y capacidades para alcanzar los objetivos institucionales de manera conjunta. El cumplimiento de estos objetivos requiere que los trabajadores desarrollen sus actividades de forma coordinada. Cuando hay una buena atmósfera laboral y retención del talento humano, significa que las instituciones desarrollan un buen trabajo en equipo. (pp. 48 - 50)

Teniendo como indicadores de medición a la colaboración, coordinación y planificación.

C. Comportamiento organizacional

“Se centra en el análisis del rendimiento y posturas de los trabajadores dentro de una institución” (Ivanchevich et al., 2006, p. 10). La actitud llega a ser el comportamiento que un individuo manifiesta en el campo laboral, y que puede incidir en su rendimiento, bienestar, y/o capacidad de colaboración con otros.

Torres et al. (2019) considera:

El comportamiento organizacional tiene como principal determinante a la resistencia al cambio. Para que los trabajadores logren tomar ciertos comportamientos frente a situaciones particulares dentro de la institución, se establece desde el inicio normas que guían el actuar de los individuos. (pp. 90 - 93)

Ante un entorno en constante cambio, dinámico y exigente la institución, y en especial sus integrantes, deben tener la capacidad de adaptarse y cambiar en función a los movimientos del mercado. Destrezas, habilidades y competencias quedan obsoletas frente a las nuevas realidades que ocurren en el medio ambiente externo.

“La capacitación conduce a una mayor rentabilidad y fomenta comportamientos hacia el logro de los objetivos organizacionales. Ayuda a que el trabajador interiorice y ponga en prácticas las variables de realización, crecimiento y progreso” (Rodríguez, 2005, p. 6).

Teniendo como indicadores de medición a la iniciativa, condiciones y conducta.

D. Comunicación organizacional

“Es el intercambio de mensajes entre los miembros y el medio de una institución” (Gámez, 2007, p. 12).

Torres et al. (2019) sostienen:

Son procedimientos que se direccionan hacia el flujo de mensajes entre los integrantes de una institución. El líder es quién tiene que informar y delegar funciones para poder llegar a la realización de metas y objetivos institucionales de manera conjunta. La selección de malos canales de comunicación son los limitantes a que exista una buena comunicación dentro de la institución. (p. 57 - 62)

Teniendo como indicadores de medición a la efectividad, comprensión y canales.

Guízar (2013) menciona que existen dimensiones donde las instituciones pueden apoyarse y son las siguientes:

A. Organización

Franklin (2009) define que es un sistema que parte de la determinación y repartición de las actividades, con el fin de agrupar y asignar tareas a unidades específicas; a su vez, tratar de fomentar la comunicación y respetar la jerarquía, con el objetivo de lograr las metas de la institución.

Chiavenato (2006) expresa que: es el suceso de estructurar, organizar e integrar cada uno de los recursos de la institución y a su vez establecer las relaciones entre ellos.

B. Relaciones interpersonales

Dubrin (2008) considera que “los buenos hábitos y el previo conocimiento permiten que las relaciones interpersonales logren un trabajo exitoso y más aún, cuando está en constante interacción con el entorno” (p.12).

C. Adaptabilidad

Chiavenato (2006) afirmó que es la habilidad de dar soluciones a distintas situaciones de manera flexible. Para que una institución sea adaptable, tiene que ser flexible. Sus trabajadores tienen que tener la capacidad de poder integrar actividades nuevas, ser transparente en las nuevas propuestas que se planteen para un buen desarrollo.

En este estudio se tomarán en cuenta, las cuatro dimensiones que menciona Torres et al. (2019) que son: clima organizacional, trabajo en equipo, comportamiento organizacional y comunicación organizacional.

2.1.3. Naturaleza de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes

La DRAT es un órgano desconcentrado del GRT, tal y como lo establece la Ley de bases de la descentralización N° 27783. La institución según la Ley de Gobiernos Regionales N° 27867 tiene por función promover el desarrollo sostenible de la actividad agraria, agroindustrial y agro exportadora, con organizaciones articuladas en cadenas productivas; aprovechando racionalmente los recursos naturales y la biodiversidad; con competitividad en calidad e inocuidad para el mejoramiento de la calidad de vida de la población. Toda institución se guía de valores, y la DRAT cuenta con los siguientes: identidad, honestidad, responsabilidad, transparencia, creatividad, responsabilidad social y trabajo en equipo; estos valores sirven como guía para que los colaboradores dirijan su conducta y puedan demostrar resultados éticos dentro de la institución.

2.2. Antecedentes

5.2.1. Internacional

Pomavilla y Villa (2021) en su investigación:

La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa comercial JYN de la ciudad de Cuenca, 2019. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa comercial JYN. Esta investigación fue descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; el cual estuvo dirigido a 11 colaboradores de dicha empresa. Los resultados mostraron que el rho de Spearman es 0.626. Por lo tanto, concluyó que, ambas variables son independientes; entendiéndose que la cultura organizacional de la empresa comercial JYN no influyó en el desempeño laboral de sus trabajadores. (p. 1)

Oседа, Flores y Luján (2020) en su investigación:

Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, la Oroya. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el control interno del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yauli - La Oroya. Es de tipo básica, con diseño correlacional transversal, muestra no probabilística y estuvo constituida por 35 trabajadores de la UGEL Yauli - La Oroya. Los resultados mostraron que el nivel de cultura organizacional predominante fue el bueno con el 57% y el del control interno también el nivel bueno con el 71%, con una correlación directa ($\rho: 0.785$) y altamente significativo ($p\text{-valor}: 0.000 < 0.010$) entre la cultura organizacional y el control interno en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yauli - La Oroya. Por lo tanto, concluyó que mientras mejor sea la cultura organizacional mejor serán las actividades de supervisión y/o monitoreo en la organización. (p. 75)

Melián (2017) en su investigación:

La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad. Tuvo como objetivo contrastar empíricamente un modelo que analice la relación entre la cultura de mercado del modelo de los valores en competencia y el rendimiento en las unidades de trabajo. En esta investigación se empleó un estudio de campo con un diseño longitudinal diferido de dos momentos temporales distanciados por un período de, aproximadamente, dos años; el tipo de estudio es descriptivo – correlacional. Los resultados dieron a conocer que existe una relación positiva y significativa ($B=0.31, p < 0.001$), entre la cultura de mercado y el clima de logro de objetivos. Por lo tanto, concluyó que, la relación entre la cultura de mercado y el rendimiento de las unidades de trabajo están mediadas por el clima de logro de objetivos y la reflexividad. (p. 174-175)

5.2.2. Nacional

Garcia (2022) en su investigación:

Los valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en ONG'S en Lima metropolitana, 2022. Tuvo como objetivo estudiar la relación entre los valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en trabajadores y voluntarios de organizaciones no gubernamentales (ONG'S) en Lima metropolitana. Esta investigación fue no experimental, cuantitativo, descriptivo-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 358 personas con edades entre 18 a 60 años ($M=1.86$, $DE=0.6488$), se aplicó el instrumento para la primera variable y segunda variable. Los resultados mostraron que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre ambas variables fue de 0.284^{**} , $p<0.001$, esto significa que existe una relación positiva y pequeña. Por lo tanto, concluyó que, existe relación entre las variables en estudio. (p.8)

Cubas y Suarez (2021) en su investigación:

La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2020. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en el personal administrativo. Esta investigación fue aplicada, con un nivel correlacional, de corte transversal y diseño no experimental. La muestra es no probabilística por conveniencia, constituida por 124 trabajadores administrativos. Los resultados mostraron que la motivación laboral en los niveles indecisos – indiferentes, en acuerdo y en total acuerdo acumulan un 74,19% de los encuestados, mientras que para el trabajo en equipo los niveles indecisos – indiferentes, en acuerdo y en total acuerdo acumulan un 83,88% de los encuestados. Por lo tanto, concluyó que, existió una asociación correlativa positiva muy fuerte de 0,917 puntos entre la motivación laboral y el trabajo en equipo. (p. 6)

Montoya (2019) en su investigación:

Condiciones laborales y comportamiento organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción S.A.C, La Molina 2019. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la empresa. La investigación fue de enfoque cuantitativo y es aplicada, el diseño es no experimental de corte transversal, con un nivel correlacional - descriptivo con métodos hipotético y deductivo. La población estuvo conformada por 63 colaboradores con una muestra de tipo censal, el instrumento utilizado fue el cuestionario con una escala de tipo Likert. El resultado según el rho de Spearman fue 0,585 puntos por lo que se determinó que existe una relación positiva media entre las variables. Por lo tanto, concluyó que, las condiciones laborales y el comportamiento organizacional tuvieron una relación positiva media en la empresa Jacal Ingeniería y Construcción S.A.C. (p. 7)

Carrasco (2018) en su investigación:

Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, sede Pueblo Libre, 2018. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables motivación laboral y trabajo en equipo. Esta investigación fue básica, con un nivel descriptivo correlacional, el diseño es no experimental y transversal, bajo un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 72 trabajadores. Se utilizó la encuesta como técnica de medición de las variables y dos cuestionarios que se aplicaron a la muestra. Los resultados mostraron que el estadístico rho de Spearman, arrojó un coeficiente positivo de 0,777 a una significancia bilateral de $0,001 < 0,05$. Por lo tanto, concluyó que, existió una relación directa como significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo. (p. 6)

Yatto (2018) en su investigación:

La cultura organizacional y la gestión del cambio de los trabajadores del Proyecto Especial Madre de Dios – 2018. Tuvo como objetivo determinar la cultura organizacional y su relación con la gestión del cambio de los trabajadores del Proyecto Especial Madre de Dios – 2018. Esta investigación fue no experimental cuyo diseño fue descriptivo, correlación y transversal. La población de estudio fue compuesta por el personal que labora en el Proyecto especial Madre de Dios, la muestra fue conformada por 60 trabajadores y el tipo de muestreo fue el probabilístico. Hizo uso del cuestionario para evaluar ambas variables. Se demostró que existe relación positiva media con un coeficiente de 0.465 entre la cultura organizacional y gestión del cambio. Por lo tanto, concluyó que, existió relación entre la cultura organizacional y la gestión de cambio. (p. 11)

Ureta (2018) en su investigación:

Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del Perú en el año 2018. Tuvo como objetivo determinar si la cultura organizacional tiene impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de Créditos Hipotecarios del BCP. Esta investigación fue de tipo exploratoria con un enfoque cualitativo y cuantitativo, con diseño no experimental; se utilizó como herramienta de recolección de datos un cuestionario de 18 preguntas, empleando una muestra de 44 colaboradores del área de créditos hipotecarios. Los resultados mostraron que existió nivel de significancia menor a 0.05 entre ambas variables en estudio. Por lo cual, concluyó que, la cultura organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Créditos Hipotecarios del BCP. (p. 4)

Guevara y Silva (2017) en su investigación:

Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de Qali Warma Cajamarca. Esta investigación fue de tipo básica, el diseño es no experimental y el nivel es de tipo descriptiva. Los instrumentos se centraron en 2 tipos de encuestas aplicadas a una muestra de estudio de 75 colaboradores. Los resultados mostraron que el clima organizacional está en un nivel medio, determinando que existe una correlación de $r = 0,627$ corresponde a una $p < \alpha$, donde $p=0.000$ y $\alpha=0.05$ entre la motivación laboral con el clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma. Por lo tanto, concluyó que, la motivación laboral se relacionó directamente con el clima organizacional de los colaboradores. (pp. 6-7)

5.2.3. Local

Pintado (2023) en su investigación:

Cultura organizacional y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes, 2022. Tuvo como objetivo determinar si la cultura organizacional tiene implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Aguas Verdes. Esta investigación fue descriptiva, no experimental, transversal, correlacional con las variables de estudio, con una población de 59 trabajadores administrativos y una muestra censal; se utilizó la técnica de la encuesta y se diseñó un cuestionario. Los resultados mostraron que la cultura organizacional tenía un nivel alto con el 71.19% y el desempeño laboral con el 69.49% de las respuestas con un coeficiente rho de Spearman del 0,865. Por lo tanto, concluyó que, existió asociatividad positiva y significativa entre ambas variables. (p. 13)

García (2023) en su investigación:

Cultura institucional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. Tuvo como objetivo determinar la influencia de la cultura institucional en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la DRAT. Esta investigación fue aplicada, de tipo descriptiva-correlacional, con enfoque cuantitativa y diseño no experimental-trasversal; la población estuvo conformada por 38 trabajadores y se utilizó la técnica de la encuesta, con dos cuestionarios. Los resultados mostraron que la variable cultura institucional representada por 78.95% influye en la variable compromiso laboral con 84.21%, de los resultados que se corroboran con el ρ (rho) de 0.572. Por lo tanto, se concluyó que, existió influencia entre la variable cultura institucional en el compromiso laboral de los trabajadores de la DRAT. (p. 16)

Baca (2021) en su investigación:

Cultura corporativa y efectividad organizacional en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2020. Tuvo como objetivo determinar cuál es el comportamiento de la cultura organizacional en la efectividad organizacional del Gobierno Regional de Tumbes. Esta investigación fue descriptiva, no experimental, transversal, correlacional; con una población de 169 trabajadores y una muestra de 118 funcionarios. Se utilizó la técnica de la encuesta y se diseñó un cuestionario, donde mostraba en sus resultados, que la cultura organizacional tenía un nivel alto con el 61,9% de las respuestas, para el nivel medio con el 30,5% y para el nivel Bajo del orden del 7,6%; existiendo una relación efectiva, directa y positiva con la variable efectividad organizacional y con un coeficiente rho de Spearman de 0,774. Por lo tanto, concluyó que, la cultura organizacional y la efectividad organizacional indicaron correlación entre ambas variables. (p. 4)

Maldonado y Ochoa (2018) en su investigación:

Cultura organizacional y la mejora del clima institucional de MAPFRE, oficina de Tumbes, 2016. Tuvo como objetivo determinar en qué medida la cultura organizacional mejora el clima institucional de MAPFRE. Esta investigación fue descriptiva, no experimental y transversal; aplicándose una encuesta a los 18 trabajadores. Los resultados de la investigación muestran que existe una relación fuerte positiva del 0.994 para el coeficiente de correlación de Pearson, donde la cultura organizacional de la empresa MAPFRE de Tumbes, se presentan en orden de importancia los simbólicos 55.5 %, la personalidad 44.44 % y la comunicación 38.89 %, respectivamente. Las dimensiones del clima institucional, la motivación 61.11 %, la estructura 55.56 %, las relaciones interpersonales 50.0 % y finalmente la dimensión responsabilidad 44.44 %. Por lo tanto, concluyó que, existió una relación fuerte y positiva para el coeficiente de correlación de Pearson. (p. 4)

2.3. Definición de términos básicos

Cultura

“Son un conjunto de principios y comportamientos fundamentales de un individuo” (Armstrong y Kotler, 2013, p. 129).

Capacidad

“Es la destreza que tiene una persona para poder realizar determinadas cosas que considere valiosas según su juicio” (Indavera, 2017, p. 255).

Globalización

“Es una manifestación complicada que cuenta con muchos aspectos, algunos de sus efectos son visibles, los cuales llevan a grandes cambios” (Ocampo, 2002, p. 29).

Sistema

“Es el conjunto de componentes que se relacionan entre sí, hacia un fin determinado” (Lorenzon, 2020, p. 15).

Conductas

“Son respuestas de un individuo hacia situaciones específicas” (Roca, 2007, p. 33).

Integración

“Significa encaminar todas las actividades y funciones de los distintos departamentos y áreas hacia una finalidad compartida” (Guízar, 2013, p. 197).

Compromiso

“Es el nivel en que un trabajador logra identificarse con su institución, y por ello logra desarrollar sus actividades con responsabilidad” (Robbins y Coulter, 2014, p. 471).

Es la capacidad que tiene una persona para tomar razón del grado de importancia que tiene el cumplimiento del desarrollo de su trabajo dentro de un tiempo propuesto.

Habilidades

“Es la particularidad del trabajador, el cual lo adquiere por el aprendizaje diario, con estas capacidades se pueden obtener resultados seguros” (Madrigal, 2002, p. 1).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

H₁: La implicancia de la cultura organizacional es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023.

H₀: La implicancia de la cultura organizacional no es positiva ni significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023.

Hipótesis específicas

1. **H₁:** La implicancia de los artefactos es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.

H₀: La implicancia de los artefactos no es positiva ni significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.

2. **H₁:** La implicancia de las creencias y valores adoptados es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.

H₀: La implicancia de las creencias y valores adoptados no es positiva ni significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.

3. **H₁**: La implicancia de los supuestos básicos subyacentes es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.

H₀: La implicancia de los supuestos básicos subyacentes no es positiva ni significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.

La hipótesis se probará con el p – value

Si $P < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna;

Si $P > 0.05$ se rechaza la hipótesis alterna.

3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

Tipo de estudio

La presente investigación fue aplicada, porque buscó solucionar problemas. Es de enfoque cuantitativo, pues se empleó datos valorados con la escala de Likert; asimismo, las variables se correlacionaron con el rho de Spearman y la hipótesis se contrastó con el p-value.

El estudio de tipo descriptivo-correlacional. Es descriptivo porque se explicó las características de las variables en estudio y correlacional porque buscó la asociación entre la variable CO y DO.

Ynoub (2011) refiere que los estudios descriptivos correlacionales son:

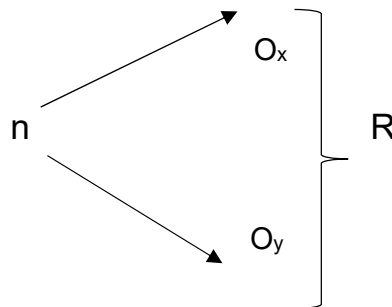
Una manera de detallar el comportamiento de variables y a su vez reconocer las cualidades resultantes de las uniones de cierta cantidad de ellas. Este tipo de estudio, también permite reconocer las variables resaltantes de la cuestión de investigación. (p. 82)

Diseño de la investigación

Se empleó el diseño de investigación no experimental y de corte transversal, ya que no se manipularon las variables de estudio y los datos se recolectaron en el año 2023; también se trató de describir el comportamiento de las variables, CO y DO, tal como se dan en la realidad.

Los diseños no experimentales y transversales son ciertas investigaciones donde no se maniobran las variables en cuestión, por lo general se trabaja con el original. En este tipo de diseño se recolecta la información en un corto tiempo. Por la particularidad de este diseño de investigación no se puede cursar en tendencias. (Ríos, 2017)

Diseño de contrastación de hipótesis será el siguiente:



Dónde:

n: muestra

O_x: observación cultura organizacional

O_y: observación desarrollo organizacional

R: relación entre variables

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

“Es la universalidad de un fenómeno a estudiar, el cuál puede ser medido” (Tamayo, 2003, p. 173). La población de estudio estuvo comprendida por 38 trabajadores nombrados. (Unidad de registro de personal, Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023)

Tabla 1

Población de trabajadores de la DRAT.

Categoría laboral	N°
Directivos	5
Profesionales	13
Técnicos	12
Auxiliares	8
Total	38

Fuente: Unidad del personal, DRAT, 2023.

Muestra

“Es una parte específica de la población. Esta está conformada por elementos que pertenecen a esa universalidad a estudiar la cual ya se tiene definida” (Martínez, 2012, p. 51).

La muestra de estudio estuvo constituida por 38 trabajadores denominándose muestra censal intencional, porque se ha tomado todos los elementos de la población.

Muestreo

“Es el método que se utiliza para seleccionar los elementos que integrarán la muestra” (Ríos, 2017, p. 89).

La investigación empleó un muestreo no probabilístico y se aplicó dos cuestionarios relacionados con las variables investigadas a la muestra censal de 38 colaboradores de la DRAT. Los cuestionarios fueron aplicados en las oficinas de la entidad agraria, dentro de su horario habitual de trabajo. Así se pudo obtener información exacta y necesaria para la investigación.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

Carrasco (2005) refiere que “se utilizan para el estudio de una parte definida de la de la situación actual, en la cual se analizan las cualidades y uniones interiores de los sucesos tanto sociales como naturales” (p. 272).

Los métodos que se emplearon en el estudio de la investigación fueron:

Deductivo

“Este método parte de las propuestas generales, de las cuales se hacen deducciones propias a través de la razón” (Martínez, 2012, p. 80).

En el estudio de la CO y el DO se exteriorizaron en principios, concepciones, conceptos, normas o leyes absolutas; vinculadas al tema tratado y también las variables estudiadas.

Inductivo

“Se concentra en la persuasión, se instituyen conclusiones generales, desde la inspección y distinción de situaciones particulares, que se pueden considerar ciertas, ya que se cimentan de forma empírica y directa” (Pimienta, 2017, p. 43).

Se partió de la ejecución de las dos encuestas relacionadas a las variables de estudio por cada individuo, consecuentemente se asimiló esa información, hasta

llegar a las generalidades, tales como las conclusiones que se llegaron a colocar en esta investigación. Es decir, este método se utilizó en el momento que se aplica la encuesta, hasta arribar a las conclusiones.

Cuantitativo

“Se trabaja en función de la recolección de información empírica, y que por su índole los resultados que se obtengan suelen ser numéricos” (Behar, 2008, p. 38).

Este método se aplicó mediante una encuesta cuyo instrumento de medición es el cuestionario, con una estructura de 24 preguntas, a través de la escala de Likert la cual su valoración es: De Acuerdo: 3, Indeciso: 2, En Desacuerdo: 1; que dio acceso a encontrar la vinculación de las variables CO y DO; a su vez, la contrastación de la hipótesis por medio del p-value.

Analítico

“Es un proceso que se basa en desagregar el objeto a estudiar, separando por fragmentos el todo para estudiarlas de forma particular” (Bernal, 2016, p. 60).

Se utilizó el método analítico, puesto que, por medio de criterios lógicos, se logró conseguir resultados que dieron respuesta a los objetivos; y a su vez, una discusión esencial que dio respuesta a las hipótesis planteadas de las variables estudiadas.

Técnica

“Es uno de los métodos más esenciales dentro de la investigación científica, puesto que, la elección de la técnica tiene gran dependencia de los indicadores a trabajar, dicha información adjuntada servirá como base de experiencia para tratar nuestra hipótesis” (Santos, Geraldo y Tito, 2022, p. 85)

En esta investigación la técnica permitió obtener la información que se necesita, la cual tiene que estar enfocada en la creación de indicadores; por lo tanto, ayudó a contrastar como obtener resultados en la presente investigación, haciendo énfasis

en la hipótesis que se planteó de acorde a las dimensiones que se dan, tanto para la cultura organizacional como para el desarrollo organizacional. Se emplearán las siguientes técnicas:

Encuesta

“Es un método que sirve para dar respuesta a una problemática, en la cual su aplicación suele ser de exactitud y coherencia durante su desarrollo” (Paragua, Norberto, Paragua, Bustamante y Paragua, 2022, p. 93).

La encuesta permitió compilar información mediante un cuestionario ejecutado dentro de la DRAT; tal como la escala de Likert, con valores que van desde De Acuerdo: 3; Indeciso: 2; En Desacuerdo: 1; la cual debió ser elaborado y relacionado con los indicadores de las variables en estudio, tal como la CO y el DO. Dentro de la encuesta se tiene que tomar en cuenta que no se debe modificar la información recolectada, la cual puede emitirse de manera escrita, gráfica, etc.

Documental

“Esta técnica reside en el análisis de algunos resultados científicos escritos sobre algún tema en específico, con ello se puede lograr establecer diferencias, postura o estado actual de lo que se conoce respecto a lo que se va a estudiar” (Bernal, 2016, p. 146).

En esta investigación para sustentar el análisis documental fue necesario revisar artículos, informes de revista, antecedentes y textos; cuyo contenido se relacione directamente a la cultura organizacional y el desarrollo organizacional, lo cual permitió dar construcción el marco teórico.

Instrumentos

Cuestionario

“Es una herramienta que suele utilizar el investigador para analizar a individuos en gran cantidad, ya que permite obtener una contestación rápida y directa mediante preguntas” (Carrasco, 2005, p. 318).

El cuestionario, estuvo constituido por 24 preguntas en base a las dimensiones e indicadores de las variables en estudio, valoradas en escala de Likert: De Acuerdo: 3, Indeciso: 2, En Desacuerdo: 1; aplicándose a la muestra censal de 38 colaboradores en su lugar de trabajo dentro de su horario laboral.

Ficha bibliográfica

“Este instrumento permite registrar información de autores, obras, con preferencia que se utilice en algún código internacional; en el cual se centre en localizar, anotar y situar el origen de la información obtenida” (Nel, 2010, p. 37).

Para el desarrollo de esta investigación fue necesario emplear fichas bibliográficas; las cuales, ayudaron a registrar los datos como contenidos en la literatura, estos pueden ser registros e informes de la variable CO y DO de la presente investigación.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de datos

Después de la recolección de información se tabularon los datos empleando una hoja de Excel. Este trabajo es para cada una de las variables, luego se importó a un software estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS), donde se obtuvo las tablas de frecuencia, indicadores respecto al rho de Spearman que determinaron la correlación entre variables y dimensiones, considerando el grado de relación según Hernández, et al. (2014) tal y como se establece en el (Anexo 10); además, el p-value, que permitió la comprobación de la hipótesis.

Análisis de datos

Se analizaron los resultados encontrados, en función a los objetivos de la investigación, obteniendo una nueva información, la misma que se discutió con las bases teóricas y los antecedentes; permitiendo darle solución al problema, contrastar la hipótesis y lograr determinar la implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

Definición conceptual

Es la imagen de la parte interna de la empresa, diseñada por un sistema de tradiciones, creencias y valores que comparten, definen y hacen firme las políticas de conducta de la empresa y la forma de trabajar de cada uno de los individuos. (Thompson, Peteraf, Gamble y Strickland, 2012, p. 384)

Definición operacional

La variable CO será medida a través de sus dimensiones, artefactos, valores adoptados y los supuestos básicos subyacentes; con sus respectivos indicadores, de cuyo contenido se estructura un cuestionario con 12 preguntas valoradas con la escala de Likert, De Acuerdo (DA=3), Indeciso (I=2), En Desacuerdo (ED=1). El referido cuestionario será aplicado a la muestra censal a 38 trabajadores de la DRAT, en su horario de trabajo (Anexo 6).

Tabla 2*Dimensiones de la variable cultura organizacional.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición y escala de Likert
Artefactos	Lenguaje, equipos tecnológicos, vestimenta y espacio físico.	1, 2, 3, 4	DA (3), I (2), ED (1)
Creencia y valores adoptados	Creencias, principios, responsabilidad y desarrollo agrario.	5, 6, 7, 8	DA (3), I (2), ED (1)
Supuestos básicos subyacentes	Compromiso, pertenencia, igualdad y justicia.	9, 10, 11, 12	DA (3), I (2), ED (1)

Fuente: Cuestionario

Variable 2: DO**Definición conceptual**

“Es una opción de cambio planificado ya que esta marca la pauta de lo que debe hacerse para que una organización no sólo sobreviva, sino que incluso alcance el éxito” (Hernández, Gallarzo y Espinoza, 2011, p. 7).

Definición operacional

La variable será medida a través de sus dimensiones, clima organizacional, trabajo en equipo, comportamiento organizacional y comunicación organizacional; con sus respectivos indicadores, de cuyo contenido se estructura un cuestionario con 12 preguntas valoradas con la escala de Likert, De Acuerdo (DA=3), Indeciso (I=2). En Desacuerdo (ED=1); el referido cuestionario será aplicado a la muestra censal a 38 trabajadores, en su horario de trabajo (Anexo 6).

Tabla 3*Dimensiones de la variable desarrollo organizacional.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición y escala de Likert
Clima organizacional	Adaptación, compañerismo e independencia.	1, 2, 3	DA (3), I (2), ED (1)
Trabajo en equipo	Colaboración, coordinación y logro de objetivos.	4, 5, 6	DA (3), I (2), ED (1)
Comportamiento organizacional	Iniciativa, capacitaciones y manejo de herramientas tecnológicas.	7, 8, 9	DA (3), I (2), ED (1)
Comunicación organizacional	Información, delegación y canales de comunicación.	10, 11, 12	DA (3), I (2), ED (1)

Fuente: Cuestionario

3.7. Análisis de confiabilidad

Para probar la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se utilizará el coeficiente alfa de Cronbach, en el cual Palella y Martins (2012) definen que “es uno de los procedimientos que da acceso a determinar el grado de confiabilidad y validez de un instrumento de medición, el cual utiliza como escala de medición al tipo Likert” (p. 169). Para ello se muestran los siguientes rangos:

Tabla 4*Valores del Alfa de Cronbach.*

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81-1	Muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Media*
0,21-0,40	Baja*
0-0,20	Muy baja*

Fuente: Palella y Martins (2012)

Para la primera variable: cultura organizacional se tomará una prueba piloto de 10 trabajadores de la DRAT. Se logró obtener un alfa de Cronbach de 0.706 (Anexo 8).

En cuanto, a la segunda variable: desarrollo organizacional se aplicó una prueba piloto de 10 trabajadores de la DRAT. Se logró obtener un alfa de Cronbach de 0.849 (Anexo 9).

Una vez obtenido los resultados de ambas variables se logró determinar que el instrumento de medición es confiable.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Descriptivos

Para el objetivo general: determinar la implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023.

Tabla 5

Implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional.

Nivel	Cultura organizacional				Desarrollo organizacional			
	Puntuación	N° Enc.		%	Puntuación	N° Enc.		%
Alto	28	36	16	42.11%	28	36	19	50.00%
Medio	20	27	20	52.63%	20	27	17	44.74%
Bajo	12	19	2	5.26%	12	19	2	5.26%
Total			38	100.00%			38	100.00%

Fuente: Cuestionario

En la tabla 5, los resultados de la aplicación de encuestas de los colaboradores de la DRAT mostraron que la cultura organizacional se sitúa en el nivel medio con 52.63% representado por 20 colaboradores y un nivel alto con un 42.11%; teniendo una implicancia en el desarrollo organizacional en un nivel alto del 50.00% y un nivel medio de 44.74%. Estas cifras revelan que la cultura organizacional se ubica en términos medios, del mismo modo su desarrollo organizacional, estandarizando sus valores.

Para el objetivo específico 1: describir la implicancia de los artefactos en el desarrollo organizacional de la DRAT.

Tabla 6*Implicancia de los artefactos y desarrollo organizacional.*

Nivel	Artefactos				Desarrollo organizacional			
	Puntuación	N° Enc.	%	Puntuación	N° Enc.	%		
Alto	10	12	10	26.32%	28	36	19	50.00%
Medio	7	9	21	55.26%	20	27	17	44.74%
Bajo	4	6	7	18.42%	12	19	2	5.26%
Total			38	100.00%			38	100.00%

Fuente: Cuestionario

Se distingue en la dimensión artefactos, constituida por el lenguaje, las creaciones artísticas, la arquitectura de su espacio físico, su ambiente, etc., se ubica en el nivel medio 55.26% representado por 21 trabajadores y un nivel alto con el 26.32%; con una implicancia en el desarrollo organizacional al 50.00% ubicándose en nivel alto, en el nivel medio con el 44.74%. Aquellas cifras describen que los símbolos y la buena interacción con el entorno organizacional, permiten una mejor comprensión para el cumplimiento de sus funciones y/o tareas.

Para el objetivo específico 2: identificar la implicancia de las creencias y valores adoptados en el desarrollo organizacional de la DRAT.

Tabla 7*Implicancia de las creencias y valores adoptados en el desarrollo organizacional.*

Nivel	Creencias y valores adoptados				Desarrollo organizacional			
	Puntuación	N° Enc.	%	Puntuación	N° Enc.	%		
Alto	10	12	17	44.74%	28	36	19	50.00%
Medio	7	9	17	44.74%	20	27	17	44.74%
Bajo	4	6	4	10.53%	12	19	2	5.26%
Total			38	100.00%			38	100.00%

Fuente: Cuestionario

Se demuestra en la dimensión creencias y valores adoptados, asimilada como fuente de identidad y misión central de una institución se ubica en el nivel alto con el 44.74% y en el nivel medio 44.74%; teniendo una implicancia en el desarrollo organizacional con el 50.00% ubicándose en nivel alto, en el nivel medio con el 44.74%. Por lo tanto, aquellas normas y valores declarados explícitamente por los iniciadores de la institución, serán los que articulen las razones y forma de actuar de cada uno de los colaboradores, logrando así una formación de principios morales sólidos y una toma de decisiones correcta en la institución agraria.

Para el Objetivo específico 3: explicar la implicancia de los supuestos básicos subyacentes en el desarrollo organizacional de la DRAT.

Tabla 8

Implicancia de los supuestos básicos subyacentes y desarrollo organizacional.

Supuestos básicos subyacentes					Desarrollo organizacional			
Nivel	Puntuación	Nº Enc.	%		Puntuación	Nº Enc.	%	
Alto	10	12	17	44.74%	28	36	19	50.00%
Medio	7	9	12	31.58%	20	27	17	44.74%
Bajo	4	6	9	23.68%	12	19	2	5.26%
Total			38	100.00%			38	100.00%

Fuente: Cuestionario

Los resultados de la dimensión supuestos básicos subyacentes, constituida por el compromiso, pertenencia, igualdad como justicia se ubica en el nivel alto con el 44.74% y en el nivel medio 31.58%; repercutiendo en el desarrollo organizacional con el 50.00% ubicándose en nivel alto y en el nivel medio con el 44.74%. Por lo tanto, los resultados refieren que la conducta de los colaboradores se ve influenciada en la forma de percibir, pensar y sentir todo lo que sucede en la organización y a su vez qué acciones tomar en diversos tipos de situaciones, generando así un cambio significativo a nivel institucional.

Inferencial

Hipótesis general: H₁: La implicancia de la cultura organizacional es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023.

H₀: La implicancia de la cultura organizacional no es positiva ni significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023.

Tabla 9

Asociación entre cultura organizacional y desarrollo organizacional.

			Cultura Organizacional	Desarrollo Organizacional
Rho Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,780**
		Sig. (Bilateral)		0,000
		N	38	38
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	0,780**	1,000
		Sig. (Bilateral)	0,000	
		N	38	38

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

Con la determinación se demuestra la correlación y/o asociación entre las variables cultura y desarrollo organizacional con un coeficiente p(Rho) de 0,780 revelando una asociación positiva considerable entre las variables; con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$. Se acepta la hipótesis general alterna, demostrando que cuando más se internalice la cultura, mayor desarrollo se alcanzará en la institución agraria.

Hipótesis específicas 1: H₁: La implicancia de los artefactos es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.

H₀: La implicancia de los artefactos no es positiva ni significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.

Tabla 10

Asociación entre artefactos y desarrollo organizacional.

			Artefactos	Desarrollo Organizacional
Rho Spearman	Artefactos	Coeficiente de correlación	1,000	0,656**
		Sig. (Bilateral)		0,000
		N	38	38
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	0,656**	1,000
		Sig. (Bilateral)	0,000	
		N	38	38

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

De acuerdo al coeficiente rho de Spearman de 0,656 se demuestra una correlación y/o asociación positiva media entre la dimensión de artefactos y su implicancia en el desarrollo organizacional, con un P valúe de 0,000 lo cual indica que es significativo al 1%. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Evidenciando que cuando más asertiva es la comunicación, mejor entendemos el cambio planificado.

Hipótesis específicas 2: H₁: La implicancia de las creencias y valores adoptados es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.

H₀: La implicancia de las creencias y valores adoptados no es positiva ni significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.

Tabla 11*Asociación valores adoptados y desarrollo organizacional.*

			Creencias y valores adoptados	Desarrollo Organizacional
Rho Spearman	Creencias y valores adoptados	Coeficiente de correlación	1,000	0,602**
		Sig. (Bilateral)		0,000
		N	38	38
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	0,602**	1,000
		Sig. (Bilateral)	0,000	
		N	38	38

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

El cálculo del coeficiente rho de Spearman tuvo un resultado de 0,602 indicando que existió una correlación y/o asociación positiva media entre la dimensión de creencias y valores adoptados como su implicancia en el desarrollo organizacional, con un P valúe de $0,000 < 0,05$ lo cual llevó a la aceptación de la hipótesis alterna. Observándose la importancia de los valores, políticas, normas éticas para el desarrollo organizacional en el ámbito del servicio agrario de nuestra región Tumbesina.

Hipótesis específicas 3: H1: La implicancia de los supuestos básicos subyacentes es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.

H₀: La implicancia de los supuestos básicos subyacentes no es positiva ni significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.

Tabla 12*Asociación supuestos básicos subyacentes y desarrollo organizacional.*

			Supuestos básicos subyacentes	Desarrollo Organizacional
Rho Spearman	Supuestos básicos subyacentes	Coeficiente de correlación	1,000	0,586**
		Sig. (Bilateral)		0,000
		N	38	38
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	0,586**	1,000
		Sig. (Bilateral)	0,000	
		N	38	38

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

Según los resultados de correlación rho de 0,586 demuestran que existió una correlación y/o asociación positiva media entre la dimensión de supuestos básicos subyacentes y su implicancia en el desarrollo organizacional, con una significancia (bilateral) de $0,000 < 0,05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Demostrando que mientras mejor se afronten estratégicamente los problemas en la organización, se obtendrán más oportunidades de desarrollo y una toma de decisiones más eficiente en la institución agraria.

4.2. Discusión

Siendo el objetivo general determinar la implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023. Schein (2004) describe a la cultura organizacional como una variable difícil de cambiar, donde a los miembros del grupo les proporciona significado y previsibilidad. Y de acuerdo a Torres et al., (2019) define al desarrollo organizacional como una reacción ante el cambio, desempeñando un papel de gran relevancia en las organizaciones, con atributos tienen un impacto directo en la conducta de los colaboradores, guiándolos hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Se comprobó que la variable cultura organizacional, que involucra las dimensiones artefactos, valores adoptados y supuestos básicos subyacentes, alcanzo un 42.11% de las respuestas; implicando en el desarrollo organizacional con el 50.00%, ambos ubicados en el nivel alto. Dicho de otro modo, ambas variables mediante los resultados destacan la importancia de comprender y gestionar eficazmente los elementos culturales, con la finalidad de impulsar el cambio, el progreso y la adaptabilidad de los colaboradores a la institución agraria.

En cuanto a la hipótesis del objetivo general: La implicancia de la cultura organizacional es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023. Se obtuvo un coeficiente ρ de 0,780 revelando una asociación positiva considerable y significativa. Por lo tanto, al fomentar una cultura organizacional sólida, se asegura que los valores, principios, creencias y comportamientos de cada uno de los colaboradores estén encaminados con los objetivos institucionales, mejorando el desarrollo de la institución agraria y facilitando la aceptación y adaptación de nuevas prácticas en la institución, potenciando un alto rendimiento en cada uno de los trabajadores.

Los resultados de la investigación tienen discrepancias, con los hallazgos inferenciales de Yatto (2018) quién descubrió que los colaboradores tenían una cultura organizacional baja, fomentando desmotivación y autoritarismo; resultados que se corroboran con un coeficiente de 0.465. Demostrando la falta de

compromiso e interés por parte de los directivos, por lo que deberían incrementar medidas clave que ayuden a fomentar un ambiente de trabajo positivo y una identidad compartida dentro de la organización.

Por otra parte, Pintado (2023) en su investigación descubrió un nivel alto de cultura, reflejado por el 71.19% de los encuestados. Porcentajes que disienten con la presenta investigación. Se debe definir y comunicar los valores fundamentales de la institución a todos los colaboradores de manera regular; puesto que así, se contribuirá a establecer expectativas claras sobre el comportamiento y las decisiones dentro de la institución.

Ante estos resultados de la investigación realizada y los referidos autores descritos líneas arriba, se puede mencionar que las autoridades de la institución agraria deben consolidar una buena cultura organizacional, ligada a la coherencia entre valores, principios y creencias; lo cual, es esencial para construir una cultura organizacional sólida y positiva. También es necesario internalizar un proceso de adoctrinamiento para inculcar los componentes de la cultura a fin de lograr más compromiso en cada uno de los colaboradores de la institución agraria.

Siendo el objetivo específico 1: describir la implicancia de los artefactos en el desarrollo organizacional de la DRAT. Schein (2004) comprende a los artefactos como todos los fenómenos que una persona ve, oye y siente de su entorno; por los cuales los miembros del grupo guían su comportamiento y logran el cumplimiento de objetivo organizacionales.

Se comprobó que la dimensión artefactos, involucrada con el lenguaje, las creaciones artísticas, la arquitectura de su espacio físico, su ambiente, etc., alcanzó un 26.32% de las respuestas; implicando en la variable desarrollo organizacional con un 69.49%, ambas ubicadas en el mismo nivel. Demostrando que los símbolos y la buena interacción con el entorno de la organización, permiten un mejor desarrollo de los colaboradores en el ejercicio de su trabajo.

En cuanto a la hipótesis del objetivo específico 1: La implicancia de los artefactos es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional

de Agricultura. Se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,656 indicando que existió una correlación y/o asociación positiva media entre la dimensión de artefactos y su implicancia en el desarrollo organizacional, refiriendo que, al tener un buen lenguaje, ambientes de trabajo indicados, muy buena relación con los miembros del grupo, se puede consolidar de forma más directa un mejor desempeño laboral.

Los resultados de la investigación, concordando con la investigación de Ureta (2018) quién mostró mediante sus resultados inferenciales una significancia (bilateral) de 0.000, demostrando que la dimensión artefactos de la cultura organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores del área de Créditos Hipotecarios del BCP. Este resultado presenta similitud con lo investigado en la institución agraria (DRAT). Por lo tanto, al internalizar un lenguaje preciso en los distintos niveles jerárquicos, contar con una arquitectura eficiente en el espacio físico del área, implementar una buena tecnología, influirá en comportamiento de cada uno de los colaboradores de cualquier organización, puesto que, se verán condicionados por dichos factores para poder desempeñar sus actividades con completa normalidad y lograr que la institución tenga desarrollo sustancial.

Con los resultados de la presente investigación y los resultados del autor mencionado anteriormente, se puede afirmar que, es importante considerar los factores redundantes al entorno de trabajo, todos los factores visibles, audibles y perceptibles intervendrán en el desarrollo de una institución, puesto que, los colaboradores se verán afectados por ellos y brindarán resultados de acorde al impacto que tengan aquellos elementos en su comportamiento dentro de la institución.

Teniendo en cuenta el objetivo específico 2: identificar la implicancia de las creencias y valores adoptados en el desarrollo organizacional de la DRAT. Cardona (2000) define a los valores como características o comportamientos inherentes al ser humano que están vinculados con el progreso y desarrollo del hombre.

Se demostró en la tabla 7, que la dimensión creencias y valores adoptados constituida por: principios, responsabilidad, desarrollo agrario y creencias, consiguió un 44.74% de respuesta del total de encuestados; implicando en el desarrollo organizacional comprendiendo un 50.00%, ambas ubicadas en un nivel alto. Por consiguiente, se muestra que los colaboradores forjan valores consientes, lo que significa que cuentan con la capacidad para proporcionar una base ética y cultural sólida en la institución. Permitiendo una mejor toma de decisiones, mejor interacción entre colaboradores con un ambiente coherente donde se promueva la identidad y contribuyan a la construcción de una reputación sólida y positiva de la institución.

En cuanto a la hipótesis del objetivo específico 2: La implicancia de las creencias y valores adoptados es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura. Se obtuvo un rho de Spearman de 0.602 demostrándose una correlación y/o asociación positiva media refiriendo que al establecerse un marco ético y moral que permita guiar la toma de decisiones, la gestión de conflictos y la construcción de relaciones tanto internas como externas, se generaría un cambio sustancial e importante en la institución, permitiendo su óptimo desarrollo.

Los resultados de la investigación difieren con lo investigado por Garcia (2022) quien descubrió mediante sus resultados una relación positiva y pequeña entre los valores relativos al trabajo y el clima organizacional en trabajadores y voluntarios de organizaciones no gubernamentales (ONG'S) en Lima metropolitana. Dicha investigación, comprobó la correlación y/o asociación entre ambas variables, con un rho de Spearman 0.284** y con una significancia de 0.001. Por lo tanto, se tiene que intensificar y exigir la buena praxis de los valores en el trabajo porque el clima de una institución laboral está asociado a ambiente psicológico y emocional, donde interviene la motivación, la satisfacción laboral y el rendimiento de cada colaborador. Por ende, los valores que se comparten en una institución deben crear un sentido de propósito común entre los miembros de la misma institución. Con ello se lograría un ambiente positivo donde los trabajadores se sienten conectados y comprometidos de manera conjunta con metas como objetivos institucionales.

Por otro lado, Garcia (2023) encontró en su investigación un nivel alto de cultura, demostrado por el 94.74%. Su trabajo fue descriptivo y se asemeja con la presente investigación, puesto que, la práctica de valores en la institución agraria se asume con mucha responsabilidad y conciencia; principios que tienen la finalidad de fomentar un ambiente de laboral positivo y promover un equilibrio entre el trabajo.

Con los resultados de la presente investigación y de los autores referidos líneas arriba, se asume que, a nivel institucional los valores establecen las normas, éticas y de conducta, de cada uno de los colaboradores. Si aquellos valores son respetados y seguidos, de acuerdo a como se establecen; se estaría logrando promover un cambio organizacional ético, contribuyendo significativamente a un clima laboral positivo y saludable.

Para el objetivo específico 3: Explicar la implicancia de los supuestos básicos subyacentes en el desarrollo organizacional de la DRAT. De acuerdo a Stoner (1996) los supuestos básicos subyacentes hacen referencia la forma en que el colaborador interpreta, experimenta y piensa, cómo estos influyen en su comportamiento de manera específica y actúan como un punto de referencia.

Se corroboró que la dimensión supuestos básicos subyacentes comprendida por el compromiso, pertenencia, igualdad y justicia, consiguió un 44.74% colocándose en el nivel alto y logrando tener implicancia en el desarrollo organizacional con un nivel alto de 50.00%, acorde a los datos obtenidos mediante el cuestionario por parte de los colaboradores de la institución agraria. Es decir, por medio de la correcta identificación y comprensión de los supuestos básicos subyacentes para un buen desarrollo organizacional es necesario comprender la dinámica interna de la institución, puesto que, se estaría trabajando en función a una correcta gestión del cambio, una mejor comunicación y el fortalecimiento de la cohesión como la eficacia institucional; logrando un mejor desarrollo institucional.

En cuanto a la hipótesis del objetivo específico 3: La implicancia de los supuestos básicos subyacentes es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura. Se obtuvo un coeficiente ρ de 0,586 expresándose en una asociación positiva media, refiriendo la necesidad de

aumentar el compromiso, la integridad y la capacidad de solución de problemas a cada uno de los colaboradores, lo cual, también se demostró mediante la tabla 9 con una significancia (bilateral) de 0.000.

Los resultados de la investigación, se acerca a lo investigado por Pintado (2023), quién demostró que, el 61.02% de los colaboradores encuestados demuestran un nivel alto en la dimensión de supuestos básicos subyacentes, expresando el interés por sentar las percepciones de los colaboradores, como parte y pieza fundamental de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes. También obtuvo un r_s de 0.773, dando a conocer una correlación y/o asociación positiva y significativa, lo cual conlleva a considerar la interpretación que tienen los colaboradores del entorno laboral, puesto que, es muy necesario para poder implementar cambios efectivos en la institución, con la finalidad de generar mayor productividad en los colaboradores.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la variable cultura organizacional, representada por 42.11% influye en la variable desarrollo organizacional, corroborando una asociación positiva considerable según el coeficiente rho de Spearman con 0.780, con una significancia bilateral de 0.000. Por lo tanto, se demuestra que la institución agraria se basa en prácticas antiguas y monótonas de una cultura organizacional, generando poca socialización entre sus colaboradores y desarrollo institucional deficiente.
2. Se comprobó que la dimensión artefactos, como dimensión de la cultura organizacional, obtuvo el 26.32% implicando sobre la variable desarrollo organizacional con el 50.00%. Refiriéndose con el ρ de 0,656 revelando una asociación positiva media. Demostrando que la institución agraria no suele adoptar los cambios en cuanto a infraestructura y lenguaje, generando una baja motivación y falta de compromiso entre todos los colaboradores.
3. Se demostró que la dimensión creencias y valores adoptados implican con un 44.74% en la variable desarrollo organizacional con el 50.00%, obteniendo así un r_s 0,602, demostrando una correlación y/o asociación positiva media. Revelándose poca motivación y falta de compromiso en los colaboradores, por la falta de cumplimiento de valores representativos de la institución, resaltando la poca coherencia entre los valores declarados, las acciones y decisiones reales que se toman de manera interna en la institución.
4. Se afirmó que existió una correlación y/o asociación positiva media entre la dimensión de supuestos básicos subyacentes y su implicancia en el desarrollo organizacional con un ρ de 0,586 y una significancia (bilateral) de 0,000 permitiendo aceptar la hipótesis alterna. Notándose que los colaboradores de la

institución agraria mantienen vigentes actitudes antiguas, que guían el pensamiento y comportamiento de cada uno de ellos dentro de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos desarrollar talleres de formación continua en miras de mejorar las habilidades técnicas de los servidores, situando un enfoque en crear un ambiente de colaboración y desarrollo institucional. Establecer criterios medibles para cada trabajador buscando el aprendizaje, flexibilidad e innovación; programas de construcción de equipo para mejorar la socialización entre trabajadores y prever su aporte en la modernización de las prácticas antiguas dentro de la entidad agraria.
2. Impulsar la creación de un comité o grupo de trabajo encargado en desarrollar guías de trabajo centrado en la promoción de una cultura de aprendizaje y la adopción de un lenguaje con mayor actualización y efectividad en las áreas de la institución, permitiendo una mayor preparación a nivel organizacional frente a desafíos presentes y futuros que implica la gestión del personal, mayor motivación y compromiso entre los mismos.
3. Se sugiere a los directivos trabajar en la revisión y actualización de los valores institucionales, asistir a los colaboradores en su significado e impulsar el ejercicio coherente entre los valores proclamados y las prácticas internas, fortalecer la integración y la satisfacción laboral por intermedio de charlas dirigidas e intercambio de opiniones, siendo posible una mejora en el desempeño organizacional óptimo de los servidores.
4. Desarrollar capacitaciones por parte del área de personal en temas de desarrollo cognitivo modernos, considerando espacios de diálogo y retroalimentación sobre las labores efectuadas; permitiendo así que la institución comprenda las formas de trabajo, de tal modo que puedan ser tomadas como guía e inspirar la creatividad de los equipos de trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en psicología*, 105-118.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogroviejo.
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2013). *Fundamentos de marketing*. Pearson.
- Baca, J. (2021). *Cultura organizacional y efectividad organizacional en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2020*. Universidad Nacional de Tumbes.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación: Introducción a la metodología de la investigación*. Shalom.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Bernal, C. (2021). *El nuevo petróleo de la cultura organizacional*. Forbes Perú.
- Cardona, A. (2000). *Formación de valores: Teoría, reflexiones y respuestas*. GRIJALBO.
- Carrasco, E. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Chulqui, M., Cieza, A., & Callao, M. (2021). *Gestión Digital de las entidades públicas del Perú*. *Ciencia Latina*, 1-16.

- Congreso de la República. (2002). Ley de Bases de la Descentralización N° 27783. Editora Perú.
- Congreso de la República. (2002). Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867. Editora Perú.
- Coulter, M., & Robbins, S. (2005). Administración. Pearson.
- Cubas, Y., & Suarez, N. (2021). La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2020. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Dubrin, A. (2008). Relaciones humanas: Comportamiento humano en el trabajo. Pearson.
- Egg, E., & Aguilar, M. (2001). El trabajo en equipo. Progreso.
- Flores, M., Chiriboga, M., & Intriago, M. (2021). Desarrollo organizacional y supervivencia empresarial en tiempos de pandemia por Covid-19: la experiencia de Avipechichal, Ecuador. Revista Venezolana de Gerencia, 187-204.
- Franklin, E. (2009). Organización de empresas. McGraw-Hill.
- Gámez, R. (2007). Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas. Eumed.net.
- García, C. (2022). Los valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en ONG'S en Lima metropolitana, 2022. Universidad de San Martín de Porres.
- García, M. (2017). Consecuencias de la cultura organizacional y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa – Perú. Scielo Perú, 137-147.
- Garzón, M. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado. Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Gómez, J. (2016). La importancia de la cultura organizacional. Empresarial & Laboral.
- Gómez, M. (2021). Cultura organizacional en la administración pública. Tecnológica-Educativa Docentes 2.0.
- Goodstein, L., Molan, T., & Pfeiffer, W. (1998). Planeación estratégica aplicada. McGraw-Hill.

- Guevara, A., & Silva, I. (2017). Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar QALI WARMA Cajamarca. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Guízar, R. (2013). Desarrollo Organizacional: Principios y aplicaciones. McGraw-Hill.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). Comportamiento organizacional. Cengage Learning.
- Hernández, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). Desarrollo organizacional. Pearson.
- Indavera, S. (2017). Enfoque de las capacidades, la capacidad de búsqueda de información y el autoaprendizaje. Ciencia, docencia y tecnología, 252-265.
- Ivanchevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). Comportamiento organizacional. McGraw-Hill.
- Lorenzon, E. (2020). Sistemas y organizaciones. EDULP.
- Madrigal, B. (2002). Habilidades directivas. McGraw-Hill.
- Maldonado, M., & Ochoa, G. (2018). Cultura organizacional y la mejora del clima institucional de MAPFRE, oficina de Tumbes, 2016. Universidad Nacional de Tumbes.
- Marcó, F. (2016). Gestión y Administración en las organizaciones : introducción / Federico Marco y Héctor Aníbal Loguzzo. Universidad Nacional Arturo.
- Martínez, H. (2012). Metodología de la investigación. Cengage Learning.
- Melián, V. (2017). La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: El papel mediador de clima y la flexibilidad. Universidad de Valencia.
- Montoya, J. (2019). Condiciones laborales y comportamiento organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción S.A.C, La Molina 2019. Universidad Cesar Vallejo.
- Nel, L. (2010). Metodología de la investigación. Macro.
- Nosnik, A. (2005). Culturas organizacionales: Su origen, consolidación y desarrollo. Gesbiblo.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. FEDUPEL.
- Palma, C. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica de Edgar Schein. Plaza & James.

- Paragua, M., Norberto, L., Paragua, C., Bustamante, N., & Paragua, M. (2022). Investigación científica: Formulación de investigación de proyectos y tesis. Paragua Morales, Melecio.
- Petit, E. (2012). El desarrollo organizacional innovador: un cambio conceptual para promover el desarrollo. *Ciencias Sociales*, 74-88.
- Pimienta, J. (2017). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Pomavilla, T., & Villa, J. (2021). *La Cultura Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Comercial JYN de la ciudad de Cuenca, periodo 2019*. Universidad de Cuenca.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Roca, J. (2007). *Conducta y conducta*. *Popsic*, 33-44.
- Rodríguez, N. (2005). El clima organizacional y la productividad: El papel inspirador de la supervisión. *Consult C.A.*, 1-6.
- Salazar, H. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center – Chiclayo*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Santos, E., Geraldo, L., & Tito, P. (2022). *Metodología y herramientas de investigación científica*. Atena.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. Pearson.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Thompson, A., Peteraf, M., Gamble, J., & Strickland, A. (2012). *Administración estratégica: Teorías y casos*. McGraw-Hill.
- Torres, N., Falconí, M., & Ramírez, A. (2019). *Desarrollo organizacional. Análisis de variables*. Escuela superior politécnica de Chimborazo.
- Vasquez, G., Parrales, D., & Morales, V. (2021). Proceso administrativo: Factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Dialnet*, 258-278.
- Ynoub, R. (2011). *El proyecto y la metodología de la investigación*. Cengage Learning Argentina.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Título: Implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional, Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la implicancia de los artefactos en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura?</p> <p>2. ¿Cuál es la implicancia de las creencias y valores adoptados en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura?</p> <p>3. ¿Cuál es la implicancia de los supuestos básicos subyacentes en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Describir la implicancia de los artefactos en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.</p> <p>2. Identificar la implicancia de las creencias y valores adoptados en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.</p> <p>3. Explicar la implicancia de los supuestos básicos subyacentes de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La implicancia de la cultura organizacional es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. La implicancia de los artefactos es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.</p> <p>2. La implicancia de las creencias y valores adoptados es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.</p> <p>3. La implicancia de los supuestos básicos subyacentes es positiva y significativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura.</p>	<p>Variable 1. Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artefactos - Creencias y valores adoptados - Supuestos básicos subyacentes <p>Variable 2: Desarrollo Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clima organizacional - Trabajo en equipo - Comportamiento organizacional - Comunicación organizacional 	<p>Tipo de estudio Descriptivo – correlacional</p> <p>Diseño No experimental y transversal</p> <p>Población 38 trabajadores</p> <p>Muestra Censal: 38 trabajadores</p> <p>Métodos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuantitativo - Deductivo - Inductivo - Analítico <p>Técnicas Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fichas - Cuestionario

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Título: Implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional, Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
<p>Variable independiente:</p> <p>Cultura organizacional</p>	<p>“Es el carácter del ambiente interno de trabajo de una empresa, diseñada por un sistema de valores, creencias y estándares éticos que definen las normas de conducta, las actitudes arraigadas, prácticas de trabajo aceptadas por los trabajadores” (Thompson, Peteraf, Gamble y Strickland, 2012, p. 384).</p>	<p>La variable CO será medida a través de sus dimensiones, artefactos, valores adoptados y supuestos básicos subyacentes, con sus respectivos indicadores, de cuyo contenido se estructura un cuestionario con 12 preguntas valoradas con la escala de Likert, De Acuerdo (DA=3), Indeciso (I=2), En Desacuerdo (ED=1); el referido cuestionario será aplicado a la muestra censal a 38 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, dentro de su jornada laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Artefactos y creaciones - Creencias y valores adoptados - Supuestos básicos subyacentes 	<ul style="list-style-type: none"> - Lenguaje, equipos tecnológicos, vestimenta y espacio físico. - Creencias, principios, responsabilidad y desarrollo agrario. - Compromiso, pertenencia, igualdad y justicia. 	<p>1, 2, 3, 4,</p> <p>5, 6, 7, 8,</p> <p>9, 10, 11, 12</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Escala de Likert:</p> <p>De Acuerdo (DA=3), Indeciso (I=2), En Desacuerdo (ED=1)</p>
<p>Variable Dependiente:</p> <p>Desarrollo organizacional</p>	<p>Hernández, Gallarzo, & Espinoza (2011) destacan que: “El desarrollo organizacional es una opción de cambio planificado ya que esta marca la pauta de lo que debe hacerse para que una organización no sólo sobreviva, sino que incluso alcance el éxito” (p. 7).</p>	<p>La variable DO será medida a través de sus dimensiones, clima organizacional, trabajo en equipo, comportamiento organizacional, comunicación organizacional, con sus respectivos indicadores, de cuyo contenido se estructura un cuestionario con 12 preguntas valoradas con la escala de Likert, De Acuerdo (DA=3), Indeciso (I=2), En Desacuerdo (ED=1); el referido cuestionario será aplicado a la muestra censal a 38 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, dentro de su jornada laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Clima organizacional - Trabajo en equipo - Comportamiento organizacional - Comunicación organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> - . Adaptación, compañerismo y recompensa. - Colaboración, coordinación y planificación. - Iniciativa, condiciones y conducta. - Efectividad, comprensión y canales. 	<p>1, 2, 3,</p> <p>4, 5, 6,</p> <p>7, 8, 9,</p> <p>10, 11, 12,</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Escala de Likert:</p> <p>De Acuerdo (DA=3), Indeciso (I=2), En Desacuerdo (ED=1)</p>

Anexo 3: Fichas bibliográficas

Schein (2004). Organizational culture and leadership. United States of América: Jossey Bass. p.19

Expresa: Las instituciones constan de muchas variables para su correcta funcionalidad, cada una de ellas son muy necesarias, no solo para descifrar y solucionar situaciones difíciles, si no, para encaminar a los trabajadores a través de un buen liderazgo, forjado en la buena práctica de la cultura organizacional.

Chiavenato (2014). Introducción a la teoría general de la administración. McGraw-Hill. pp. 281-282

Refiere: El trabajo de manera conjunta es la clave para la solución de problemas, el DO permite que toda la institución pueda estar relacionada y así se puede lograr un trabajo eficiente a nivel organizacional.

Anexo 4: Autorización para la ejecución de tesis

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Tumbes, 19 de junio del 2023

Carta N° 04 – 2023/AMJC

Señor: ING. Odar La Rosa Víctor Asdrubal
Director de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes

Asunto: Solicito autorización para ejecución de tesis



Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, cursando el IX ciclo. He presentado un proyecto de tesis: "Implicancia de una cultura corporativa en el desarrollo organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023"; para su ejecución es necesario contar con información pertinente como la PEA de su personal (Número de trabajadores: funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares); asimismo se requiere aplicar encuestas de las variables en estudio: Cultura corporativa y Desarrollo organizacional.

En tal sentido, solicito a usted la debida autorización para aplicar las encuestas a fin de recopilar la información descrita y así conseguir mi propósito académico.

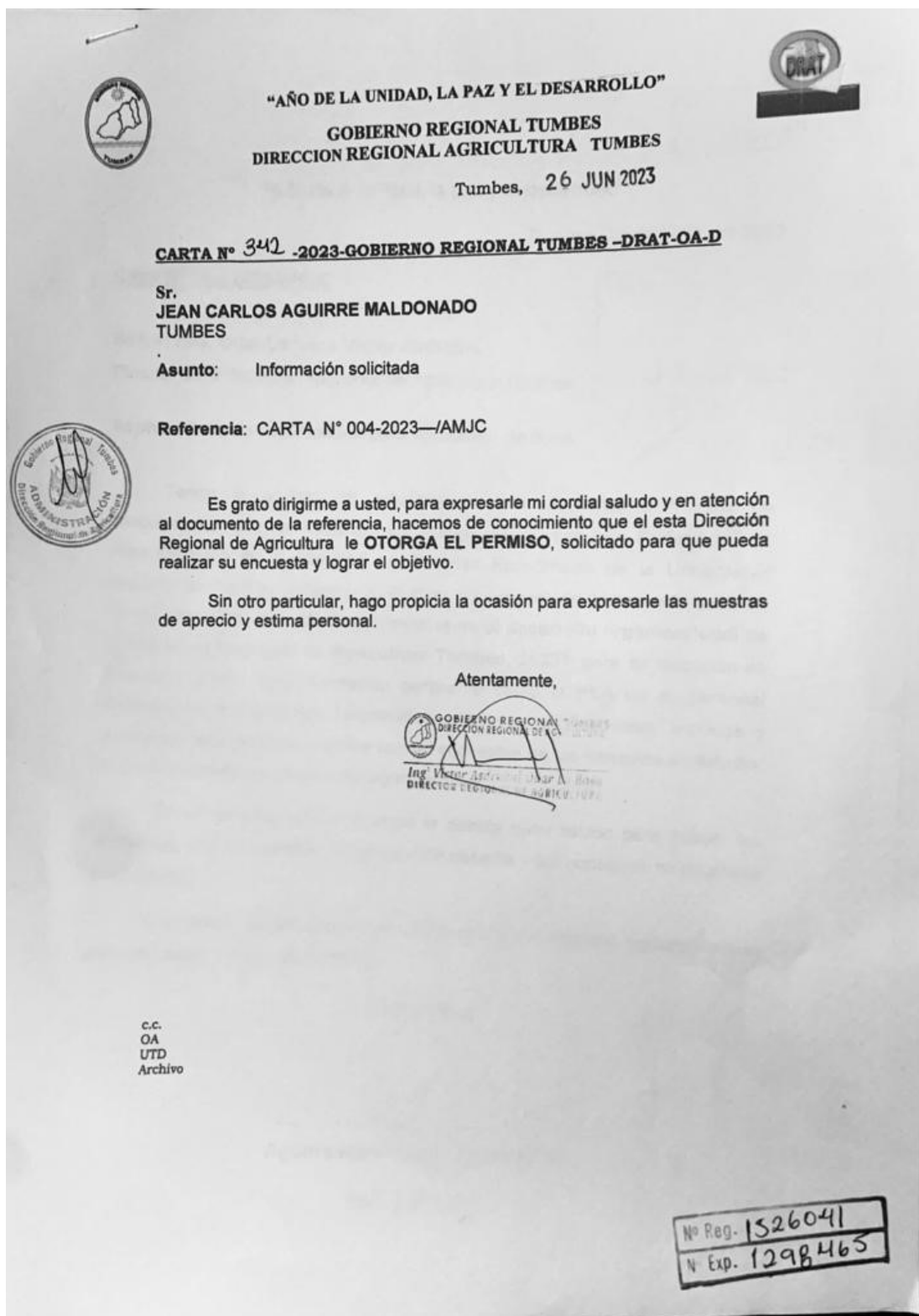
Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

Aguirre Maldonado, Jean Carlos

DNI: 76059790

Anexo 5: Respuesta a la autorización de tesis



Anexo 6: Personal nombrado de la DRAT

Personal nombrado, designado y contratado según DL 276 de la DRAT

Nº Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	CATEGORIA LABORAL
1	ALEMAN CARDENAS MARILU	SECRETARIA
2	ALEMAN CLAVIJO FRANK MIDWARD	INGENIERO
3	AMAYA ZARATE LUIS ALBERTO	TECNICO
4	ARROYO CHIROQUE OLGA ESTHER	LIC. ADMI NISTRACION
5	BENNER DE JIMENEZ CELIA OLINDA	SECRETARIA
6	CANALES RAMIREZ FEDERICO MARTIN	INGENIERO
7	CARRILLO BENITES MARIA ARACELLY	SECRETARIA
8	CESPEDES DIOS CESAR AUGUSTO	TECNICO
9	CHUNGA VARGAS TEOFILO CARLOS	TECNICO
10	CISNEROS BORRERO VIOLETA SOLEDAD	INGENIERA
11	CLAVIJO BACA MANUEL EDI	CONTADOR
12	CORDOVA SERNAQUE ROXANA IVON	CONTADORA
13	DIOSES MEDINA ROSARIO	LIC. ADMI NISTRACION
14	EURASTE CAMPAÑA ELIXABE	SECRETARIA
15	FLORES RAMIRES BERTHA	SECRETARIA
16	GARCIA CASTILLO ANGEL MARINO	TECNICO
17	INFANTE SAAVEDRA VICTOR HORLANDO	INGENIERO
18	IZQUIERDO OLAVARRIA OSCAR MANUEL ANTONIO	TECNICO
19	MACEDA GALAN HIPOLITO MARTIN	TECNICO
20	MEDINA ORTIZ SIGIFREDO	CONTADOR
21	MONZON DE TAVARA LUZ VICTORIA	SECRETARIA
22	MORENO BOULANGGER JANETH	SECRETARIA
23	NIMA VALLADOLID ORLANDO	INGENIERO
24	ODAR LA ROSA VICTOR ASDRUBAL	INGENIERO
25	PADILLA GARCIA LUIS ENRIQUE	TECNICO
26	PEÑA CRUZ GLADYS FLORENCIA	SECRETARIA
27	PEÑA MORETII JORGE LUIS	INGENIERO
28	PEÑA PAZOS MARLENE GEORGIA	LIC. ADMINISTRACION
29	REYES ARRESE JOSE RICARDO	TECNICO
30	ROJAS GARCIA RIGOBERTO	INGENIERO
31	RUEDA REGALADO ROGER LUISWIND	INGENIERO
32	SILVA LOPEZ YENNY BONNY	INGENIERA
33	SILVA MORAN SEGUNDO	TECNICO
34	ULLOA CHAVEZ MARTIN HIPOLITO	INGENIERO
35	VIA PEÑA GABY ISABEL	TECNICA
36	VITE ECHE ROSA ESTHER	TECNICA
37	ZAPATA INFANTE MODESTO	TECNICO
38	ZETA MORETTI CARMEN ROSA	CONTADORA

Anexo 7: Cuestionario a trabajadores

I. Presentación

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye la investigación respecto a la **Implicancia de una cultura organizacional en el desarrollo organizacional, Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023**. Por lo tanto, el cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

II. Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas a la cultura organizacional y el desarrollo organizacional. Le agradecemos que responda su opinión marcando con un aspa en la que considera que expresa mejor su punto de vista. Conteste todas las preguntas considerando la valoración de las respuestas.

De Acuerdo, (DA: 3)

Indeciso, (I: 2)

En Desacuerdo, (ED: 1)

III. Datos generales

Cargo	Edad	Sexo	Tiempo de servicio

IV. Test de escala: Cultura organizacional

N°	Ítems	DA	I	ED
Artefactos				
1	Los colaboradores de los diferentes niveles jerárquicos emplean un lenguaje asertivo.			
2	Cuenta con equipos tecnológicos para desempeñar de forma efectiva sus funciones.			
3	El uniforme laboral identifica y genera un sentido de pertenencia especial al trabajador.			
4	Propicia un ambiente laboral amplio y espacios para el desenvolvimiento de sus labores.			
Creencias y valores adoptados				
5	El jefe respeta las ideas y creencias de los trabajadores dentro de la institución.			
6	Los trabajadores actúan acorde a los principios que promueve la institución.			
7	Actúa de manera responsable frente a sus obligaciones con la institución agraria.			
8	Los valores definidos por la institución se orientan al desarrollo agrario sostenible.			
Supuestos básicos subyacentes				
9	Los trabajadores muestran compromiso en el cumplimiento de la visión institucional.			
10	Los trabajadores consideran que existe sentido de pertenencia en la institución.			
11	Se toma en cuenta su opinión al igual que los demás compañeros de la institución.			

12	Considera que las políticas establecidas en la institución son justas para todos los trabajadores.			
----	--	--	--	--

Dimensiones	Ítems
• Artefactos	1, 2, 3, 4
• Creencias y valores adoptados	5, 6, 7, 8
• Supuestos básicos subyacentes	9, 10, 11, 12

V. Test de escala: Desarrollo organizacional

N°	Ítems	DA	I	ED
Clima organizacional				
1	El ambiente laboral permite al colaborador adaptarse a su puesto de trabajo.			
2	Existe una relación amistosa y solidaria entre compañeros de trabajo.			
3	Los trabajadores tienen independencia en la realización de sus labores. Son interdependientes en el desarrollo de sus actividades.			
Trabajo en equipo				
4	Los colaboradores aportan sus conocimientos y habilidades para lograr los objetivos de la institución.			
5	Los trabajadores realizan sus actividades laborales de forma coordinada.			

6	Los objetivos institucionales se alcanzan de manera conjunta por todos los colaboradores.			
Comportamiento organizacional				
7	Los trabajadores suelen dar solución a los problemas que surgen en el puesto de trabajo.			
8	En la institución se brindan capacitaciones que permitan su crecimiento profesional.			
9	Los colaboradores mantienen dominio de los equipos y herramientas tecnológicas asignadas para el cumplimiento de sus funciones.			
Comunicación				
10	Recibe la información necesaria para desenvolverse correctamente en su puesto de trabajo.			
11	El jefe delega actividades para lograr las metas y objetivos institucionales.			
12	Los canales de comunicación empleados en la institución son los correctos para establecer una comunicación efectiva.			

Dimensiones	Ítems
• Clima organizacional	1, 2, 3
• Trabajo en equipo	4, 5, 6
• Comportamiento organizacional	7, 8, 9
• Comunicación	10, 11, 12

Anexo 8: Análisis de confiabilidad de la cultura organizacional

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Items
1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	33
2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	30
3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	23
4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	24
5	3	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	22
6	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	32
7	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	1	3	27
8	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	30
9	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	3	27
10	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	32
VARP	0.21	0.49	0.61	0.56	0.44	0.44	0.45	0.45	0.25	0.09	0.49	0.60	14.40

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Datos

K: El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de cronbach

Remplazamos la fórmula:

$$\alpha = \frac{12}{12-1} \left[1 - \frac{\sum 5.08}{14.40} \right] \alpha = 0.706$$

Anexo 9: Análisis de confiabilidad del desarrollo organizacional

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Items
1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	34
2	2	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	30
3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	24
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
5	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	25
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
7	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	28
8	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	33
9	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	33
10	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	31
VARP	0.250000	0.400000	0.600000	0.210000	0.210000	0.240000	0.250000	0.490000	0.240000	0.240000	0.210000	0.210000	16.010000

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Datos

K: El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de cronbach

Reemplazamos la fórmula:

$$\alpha = \frac{12}{12-1} \left[1 - \frac{\sum 3.55}{16.01} \right] \alpha = 0.849$$

Anexo 10: Grado de correlación rho de Spearman

GRADO	RELACIÓN
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Anexo 11: Certificación de asesoría

CERTIFICACIÓN

Mg. Infante Carrillo, Rubén Edgardo, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, del Departamento de Administración.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis titulado: **Implicancia de la cultura organizacional en el desarrollo organizacional, Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023**; Presentado por el estudiante **Aguirre Maldonado, Jean Carlos**, ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, para su revisión y aprobación correspondiente.



Mg. Infante Carrillo, Rubén Edgardo
Asesor del proyecto de tesis
ORCID: 0000-0002-4611-1094

Anexo 12: Proceso de aplicación de la encuesta

Foto 1:



Foto 2:

