



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y
DESEMPEÑO LABORAL DEL CONSORCIO COMBAYO LA
QUINUA S.A.C. CAJAMARCA 2021”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciado en Administración

Autores:

Segundo Reinaldo Cercado Flores
Jeny Sarly Medina Pirgo

Asesor:

Mg. Paulo Cesar Cáceres Iglesias

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico a mis padres y a toda mi familia y amigos que han sido un pilar en mi formación como profesional, por su paciencia, su apoyo y por ser ejemplo de trabajo, honradez y paciencia.

Jeny Medina

La presente tesis la dedico a toda mi familia: mi esposa, mis hijas e hijos así como también a mis amigos y docentes que siempre han estado ahí acompañándome en todo este duro y retador proceso como profesional, por su paciencia, su apoyo y por ser el pilar y mi motor de superación

Segundo Cercado

AGRADECIMIENTO

A DIOS por hacer realidad este sueño anhelado, y haber
Logrado una meta más.

A la UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE, a nuestras autoridades
y docentes, por su esfuerzo y dedicación, quienes, con sus
conocimientos, experiencia, paciencia y
su motivación ha contribuido en nuestra
formación académica y profesional.

INDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN.....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1. Realidad problemática.....	7
1.2. Formulación del problema	29
1.2.1 Problemas específicos.....	29
1.3. Objetivos.....	29
1.3.1. Objetivo general	29
1.3.2. Objetivos específicos	29
1.4. Hipótesis	30
1.4.1. Hipótesis general	30
1.4.2. Hipótesis específicas.....	30
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	31
2.1. Tipo de investigación	31
2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos).....	32
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	34
2.4. Procedimiento	39
2.4.1. Recolectar datos.....	39
2.4.2. Análisis de datos.....	39
2.4.3. Aspectos éticos	40
CAPÍTULO III. RESULTADOS	41
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	48
3.1. Discusión	48
3.2. Conclusiones.....	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Determinación de la Población</i>	32
Tabla 2.	<i>Muestreo Proporcional del Consortio Combayo la Quinua SAC.</i>	33
Tabla 3.	<i>Instrumento de la Variable Cultura Organizacional</i>	35
Tabla 4.	<i>Confiabilidad – Alfa de Cronbach</i>	36
Tabla 5.	<i>Estadísticas de fiabilidad para las dimensiones de la variable Cultura organizacional</i>	36
Tabla 6.	<i>Instrumento de la Variable Desempeño Laboral</i>	37
Tabla 7.	<i>Estadística de fiabilidad de La variable Desempeño Laboral</i>	38
Tabla 8.	<i>Estadísticas de fiabilidad para las dimensiones de la variable Desempeño Laboral</i>	38
Tabla 9.	<i>Correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinua S.A.C Cajamarca 2021.</i>	41
Tabla 10.	<i>Relación de significancia entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consortio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca</i>	42
Tabla 11.	<i>Correlación entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consortio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca</i>	43
Tabla 12.	<i>Relación de significancia entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consortio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca</i>	43
Tabla 13.	<i>Correlación entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consortio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca</i>	44
Tabla 14.	<i>Relación de significancia entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consortio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021</i>	45
Tabla 15.	<i>Correlación entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consortio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021.</i>	45
Tabla 16.	<i>Relación de significancia entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consortio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021</i>	46
Tabla 17.	<i>Correlación entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consortio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021</i>	46
Tabla 18.	<i>Relación de significancia entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consortio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021</i>	47

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021. La investigación fue de tipo básica, con un nivel descriptivo y correlacional, con diseño no experimental de corte trasversal – correlacional. Para el presente trabajo de investigación se empleo un enfoque deductivo.

La población estuvo conformada por 146 colaboradores, cuyo tamaño muestral fue de 106 trabajadores. Para la recolección de la información se empleó como técnica la encuesta y como instrumento fueron 2 cuestionarios – Cuestionario de Henry hurtado validado por 3 expertos magísteres en Administración, con una confiabilidad del 0.926 según el Alfa de Cronbach; para la variable cultura organizacional. Para la variable desempeño laboral se utilizo un cuestionario desarrollado por Henry hurtado, validado por 3 expertos, con una confiabilidad del 0.915. Los resultados mostraron un coeficiente de Pearson de 0,763, interpretándose que existe una relación positiva fuerte entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C, y con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$) muestra la significancia asintótica, por lo cual se afirma que si existe una relación significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C

Palabras clave: Cultura organizacional, Desempeño Laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el mundo actual donde los cambios en el entorno son más rápidos e impredecibles, tales como las que se está viviendo (COVID19) las empresas buscan sobrevivir y adaptarse a los cambios culturales, sociales y ambientales. Es así que las empresas necesitan trabajar en reforzar los fundamentos de su dirección empresarial, buscando generar respuestas oportunas mediante un cambio Organizacional y Cultural que permita afrontar los retos específicos que la crisis viene imponiendo en el mercado. Por ese motivo las organizaciones están invirtiendo mucho en su capital humano con el objetivo de lograr el máximo desempeño de sus trabajadores orientándolos al logro de los objetivos organizacionales. Debido al nuevo escenario que se está viviendo en este Siglo XXI las organizaciones se están adaptando a nueva realidad como el trabajo online o rotación de personal permanente, por lo cual una investigación realizada por McKinsey sostiene que las organizaciones que inviertan en el crecimiento en intangibles, a futuro obtendrán un mayor crecimiento de productividad y posicionamiento en el mercado. Las empresas al igual que los individuos son únicas pues ambas mantienen una personalidad propia. Las organizaciones están compuestas por un conjunto de conductas e interacciones que en su interior están determinadas por los miembros que la integran ya que son los colaboradores quienes por naturaleza edifican o forman una organización en base a sus valores, actitudes y creencias. Según Robbins y Judge (2013) definen a la cultura organizacional como un sistema que sirve para diferenciar una empresa de otras a través de los significados que comparten los individuos de esta. Por lo cual podemos decir que una empresa sin cultura organizacional está destinada a no tener identidad, lenguaje y experiencias compartidas con sus empleados.

En pleno siglo XXI “La Cultura Organizacional constituye el único factor que diferencia las empresas sostenibles, debido a la complejidad, singularidad y el silencio que se maneja, lo que hace que se vuelva muy difícil de duplicar o imitar”. La Cultura Organizacional es parte constitutiva, esencial y de la propia naturaleza de la organización, no es estática, es de naturaleza dinámica y fluctúa en función de múltiples factores, siendo los más representativos aquellos relacionados con la dirección, las diferentes subculturas que emergen, las condiciones macroeconómicas y sociales en las que se inserta la organización y los elementos discursivos que contribuyen a generar un sentido de identidad determinado. Existe una comunidad de criterios que ubican a la cultura como factor determinante para aumentar la competitividad y elevar la eficacia de las organizaciones laborales. Uno de los aspectos más importantes que hace la diferencia entre las organizaciones de “éxito” y las que no lo son, se encuentran en los valores y principios que guían su funcionamiento. Una cultura fuerte, congruente, que soporta la estructura y la estrategia de la organización, es más efectiva que una cultura débil, incongruente o desconectada de la misión de esta.

En el Consorcio Combayo la Quinua en la actualidad se está teniendo deficiencia en el personal ya que se ha notado una falta de compromiso, bajo rendimiento laboral, etc. Lo cual retrasa la ejecución de las obras y por consiguiente aumenta el plazo de entrega, perjudicando así económicamente a la empresa. Esta situación también se debe a que por la situación COVID se ha incrementado el recurso humano, debido a que actualmente ya no se trabaja en guardias típicas (48 horas semanales) sino atípicas, la cual se define como una guardia 14x14 14x7 o 21x7 lo cual conlleva a contratar más mano de obra y mayor rotación de personal, incrementando así los gastos operativos de la empresa. Por otro lado, el Consorcio se ve obligado a tomar personal según las imposiciones del cliente (YANACOCHA) no permitiendo la selección del personal con el perfil adecuado para la empresa según los lineamientos estratégicos de la organización. Debido a estos cambios se incrementa la cantidad de

colaboradores en el Consorcio y cada uno ingresa con una personalidad propia es decir con diferentes costumbres, creencias, conductas y formas de actuar ya que cada individuo es único y diferente. Además del retraso, la intervención del cliente hacia el Consorcio ha sido recurrente.

Por todas las situaciones manifestadas, en esta investigación de trabajo se buscar determinar si la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.

Entre los antecedentes internacionales tenemos a Benites (2019) “LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL HOSPITAL GENERAL BABAHOYO”. Tesis para obtener el grado de maestría. Busco determinar si la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de los empleados del Hospital General Babahoyo para finalmente implementar una propuesta que mejore la cultura organizacional en el hospital, para lo cual se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de corte transversal - tipo deductivo. Se conto con una muestra de 159 personas. Determinando la falta de comunicación entre jefes y subordinados, para la cultura organizacional y para el desempeño laboral se determinó ciertas dificultades de los colaboradores a la hora de realizar ciertas tareas por la falta de conocimiento. Concluyendo que existe una relación de 0.979 entre las variables, lo cual significa que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa en el nivel 0.01. Esto confirma que la cultura organizacional incide significativamente de manera positiva sobre el desempeño laboral de los empleados del Hospital General Babahoyo. Dicha investigación fue de gran utilidad ya que nos permitió identificar factores muy importantes que influyen en la cultura organizacional y desempeño tales como la falta de comunicación y conocimiento.

Jiménez y Mosquera (2017), “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES, DE LOS DEPARTAMENTOS FINANCIEROS EN ENTIDADES PÚBLICAS”, Quito – Ecuador. Tesis de licenciatura para obtener el grado de Ingeniero Comercial. La investigación utilizó una metodología tipo cualitativo, de diseño explicativo-exploratorio, con una muestra de 32 personas. Determinaron que los factores del clima organizacional que tienen mayor incidencia en el desempeño laboral son la capacidad de liderazgo de las autoridades, distribución equitativa de tareas y la comunicación y los factores que no tienen mucha incidencia son: las condiciones del lugar de trabajo en un 88%, seguido de la delegación de responsabilidades en un 27% y finalmente el trabajo en equipo en un 53%. La principal conclusión a la que llegó la investigación fue que el ambiente laboral presentó deficiencias riesgosas, por lo cual se propuso la implementación de un plan para reducir el impacto en clima laboral relacionado con el trabajo en equipo, el liderazgo participativo y el desarrollo propio. Así, esta investigación contribuyó con nuestro estudio porque observamos cuán importante es para los colaboradores de una institución el liderazgo, la equidad y la comunicación de tareas ya que finalmente es lo que motiva a los colaboradores dentro de una empresa a cumplir bien su labor.

Guevara (2018). “LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL COLABORADORES EN LAS EMPRESAS PROCESADORAS DE ATÚN, DE LA PROVINCIA DE MANABÍ - ECUADOR. Universidad mayor de San Marcos - Perú. Tesis de doctorado, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio en la provincia de Manabí-Ecuador. El instrumento para la obtención de datos fue la entrevista y el cuestionario. La entrevista se aplicó a entidades como: los cantones de Manta, Montecristi y Jaramijó. En total fueron 8 entidades del sector productivo. Mientras que las encuestas se realizaron a 314 colaboradores. Para el procesamiento de Información

y medir la relación existente entre las dos variables se empleó el E-view. Finalmente se concluyó que la cultura organizacional en sus dimensiones: Trabajo en equipo, valores organizacionales, empoderamiento, estilo gerencial y comunicación si guarda relación con el desempeño laboral en sus dimensiones: Satisfacción y productividad, eficiencia, rotación y recompensas. Esta investigación fue de ayuda para nuestra investigación ya que no permitió identificar otras dimensiones relacionadas a las trabajadas en el presente estudio ya que por ejemplo en el presente trabajo las dimensiones para la cultura organizacional también se toman en cuenta los valores institucionales (Adaptabilidad), trabajo en equipo (Implicación).

Campaña (2016) “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA M.C. DISTRIBUCIONES S.A. DEL CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Ambato – Ecuador -2016. Tesis de licenciatura. Tuvo como objeto identificar si el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A.. La investigación bibliográfica analizo 30 libros, 5 revistas, 10 artículos académicos y varios documentos digitales, destacándose a (Méndez Álvarez, 2006) y (Robbins S., 2004). Para la sistematización y comprobación de los datos se empleó el método t de Student con un 95% de nivel de significancia, un 5% de margen de error y con 1 grado de libertad, arrojó un cálculo de 8, superior al valor teórico requerido (6.3137) en la tabla de Distribución del Método t de Student. Se concluyo que el clima organizacional incide en el desempeño de los trabajadores, ya que el comportamiento del trabajador se ve afectado por el ambiente insatisfactorio presentado por la organización, a través de sus percepciones individuales, condicionando los niveles de motivación y rendimiento laboral, las cuales limitan la efectividad y el éxito de la empresa. Así como

también se estableció que el Clima Organizacional guarda una relación directa con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A., determinando que, el incumplimiento de los objetivos planteados e insatisfacción laboral se debe a un clima inadecuado, ya que altera los niveles de estabilidad emocional y desempeño de los trabajadores.

Esta tesis fue de gran ayuda ya que nos permitió conocer algunos conceptos importantes relacionados al clima laboral y desempeño tales como ambiente de trabajo, insatisfacción, comportamientos y percepciones individuales de los colaboradores.

Entre los antecedentes nacionales tenemos a Espinoza y Gaspar (2018). Tesis denominada CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD ASCENSIÓN HUANCVELICA 2018. Universidad Nacional de Huancavelica. Facultad de Enfermería. Escuela Académica Profesional de enfermería. Huancavelica – Perú – 2018. Tesis de licenciatura, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio en los profesionales de salud Ascensión Huancavelica 2018. La investigación fue de tipo básico, diseño no experimental transversal y nivel correlacional aplicando un método hipotético deductivo. Para esta investigación se tomó una muestra de 45 personas, para medir las variables se empleó el instrumento - cuestionario. Se determinó que existe 30 colaboradores que presentan cultura organizacional flexible y bienestar laboral medio que vendría a ser el 22.3% de los trabajadores; en cuanto a bienestar y cultura organizacional alta solo 15 personas lo presentan. Finalmente, al evaluar que el valor de Chi cuadrado 9.4877 es inferior que el valor calculado 11,454 al 5% de significancia estadística; se concluyó que la cultura organizacional si está relacionado con el bienestar laboral de los colaboradores del centro de salud.

Hurtado (2019). CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ, AGENCIAS ANDAHUAYLAS – ABANCAY, APURIMAC 2018. Tesis de licenciatura, tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del BCP del Perú. La metodología empleada para la investigación tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional, manejando un diseño no experimental de tipo transaccional, para lo cual se contó con una población de 44 trabajadores. El recojo de información se realizó a través de una encuesta, bajo la fiabilidad de alfa de Cronbach de 0.94 para la cultura organizacional y de 0.84 para el desempeño laboral. Con un nivel de confianza del 99%. Se concluyo que existe una correlación positiva entre las variables estudiadas según el coeficiente de Rho Sperman 0,822. Esto expresado en la relación de las dimensiones Implicancia, consistencia, adaptabilidad y misión de la cultura organizacional con el desempeño laboral. Esta investigación es de ayuda para nuestro trabajo ya que nos permite realizar una comparación con las dimensiones planteadas para nuestro trabajo de investigación (implicancia, adaptabilidad, consistencia, misión)

Gonzales (2018). CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UNA MICRORED. SAN JUAN DE MIRAFLORES 2017. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado. Lima – Perú. Tesis de Maestría, tuvo como objetivo general establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud de una Microred en San Juan de Miraflores 2017. La metodología fue hipotética - deductiva, de nivel correlacional, por su finalidad es tipo básica, de diseño no experimental - transversal, por el tiempo de ocurrencia es prospectivo y según el análisis y alcance de sus resultados es observacional. La muestra estuvo conformada por 94 trabajadores de salud y la técnica de muestreo fue

no probabilística por conveniencia. Obteniendo como resultado en la correlación según el Rho de Spearman: 0,197 con un nivel de significancia de 0,057. Las conclusiones a las que se llegó es que la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral, al ser la significancia estadística $p > 0,05$. Asimismo, las dimensiones atención a los detalles y resultados no se relacionan con el desempeño laboral. Por otra parte, las dimensiones aceptación de los riesgos y orientación hacia las personas sí se relacionan de manera positiva y débil. Esta investigación es de ayuda para nuestra investigación ya que servirá de referente en caso se rechace la hipótesis del presente trabajo de investigación.

Jiménez (2018), CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DESAGUADERO, 2018 - CHUCUITO - PUNO. Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de Trabajo Social. Escuela Profesional de Trabajo Social. Puno – Perú – 2018. Tesis de licenciatura. Tuvo como objetivo determinar cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral. Fue una investigación explicativa y se utilizó el método hipotético deductivo con un diseño no experimental se empleó la encuesta y el cuestionario como técnica de recolección de datos e instrumento de medición respectivamente. Se determinó que el 43.8% de los jefes ejercen un liderazgo autoritario deficiente ya que no toman en cuenta a su equipo de trabajo en sus decisiones organizacionales, lo cual influye en su productividad con un nivel de significancia de 0.006. Por otro lado, también se nota una deficiencia en el ambiente de trabajo, según el reporte del 50% de colaboradores y esto se debe a que algunos jefes usan un vocabulario inapropiado, llegando a alzar la voz y votar a los colaboradores de mala manera; lo cual repercute en el clima laboral afectando el trabajo en equipo, calificándose, así como malo o poco eficiente. Además, la relación entre compañeros también es deficiente esto según lo que expresa el 53.1% de colaboradores y esto debido a que existen colaboradores que

muestran expresiones descorteses afectando así el trabajo en equipo con un nivel de significancia de 0.001. Después de analizar todos estos factores se determinó que si existe relación entre la cultura organización y desempeño laboral. Dicha investigación nos permite identificar que un estilo de liderazgo autoritario, no consideración a los colaboradores y un mal ambiente laboral si influye en el desempeño de los trabajadores.

Olivares (2018) “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS CAJAS MUNICIPALES DE AHORRO Y CRÉDITO EN LA ETAPA DE EXPANSIÓN (CASO CMAC TACNA)”. Arequipa – Perú – 2018. Tesis de Maestría. Esta investigación determino que la mayor cantidad de personal en la organización es nueva, por lo cual su cultura organizacional es débil. Ante esto se determinó que la cultura organizacional incide poco en el desempeño laboral de los colaboradores. Además, los colaboradores que llevan ya muchos años en la empresa presentan desgaste laboral y/o síndrome de Burnout. Se concluyo que los elementos culturales que intervienen en el desempeño laboral son: La Responsabilidad para el caso de los valores, Las reuniones de confraternidad para los ritos y en costumbres la Celebración de Navidad. Y es importante señalar que en cuanto al conocimiento de historias y héroes relacionadas a la institución un porcentaje elevado no conoce de los mismos.

Marín (2018), “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA IEPM COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE, EN EL AÑO 2018- LAMBAYEQUE. PERÚ. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las variables en estudio. El trabajo de investigación utilizo una metodología de tipo aplicada, de diseño no experimental – transversal, con un enfoque cuantitativo y nivel de investigación descriptiva – correlacional. La población estuvo conformada por 60 trabajadores de la

institución. El instrumento utilizado fue el método de Escalas de Observación de Comportamiento (BOS), para lo cual es fundamental la intervención permanente del investigador y para la recopilación de información se utilizó el cuestionario. Se concluyó que si existe una correlación altamente significativa (0.806) entre las dos variables. Determinando que la cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de la IEPM Colegio Elías Aguirre, si guardan relación.

Bances (2020) “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA LEONCITO S.A SEDE JAYANCA – 2020”, tuvo como objetivo determinar si la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Leoncito SA. sede Jayanca. La población estuvo conformada por 20 colaboradores. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach teniendo como resultado 0,872 para la primera variable y 0.861 para la segunda variable, estos datos fueron obtenidos del programa estadístico SPSS versión 25, lo cual arrojó que la cultura organizacional y el desempeño laboral no están relacionados, siendo $p = 0.321$. Esto debido a que un 40% de los colaboradores no se sienten plenamente identificados con la cultura organizacional de la empresa.

Entre los antecedentes locales tenemos a Medina (2018). “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN FONCREAGRO CAJAMARCA – 2014”. Universidad Nacional de Cajamarca. Tesis de maestría, tuvo como objetivo determinar si la cultura organizacional y desempeño laboral se relacionan; así como analizar los factores que caracterizan a la cultura organizacional, para lo cual se contó con una muestra de 53 colaboradores. La metodología empleada fue de nivel descriptiva correlacional con un diseño no experimental de corte transversal con un método deductivo – inductivo. Se utilizó un cuestionario para la obtención de

información, se hizo uso de la prueba no paramétrica D de Somers al 95% de confianza y significancia ($P < 0.05$) para determinar el grado de asociación entre las 2 variables. Concluyendo que la cultura organizacional se relaciona parcialmente con el desempeño laboral en Foncreagro, puesto que solo algunos de los factores de la cultura organizacional tienen un grado de asociación fuerte y significativa con el desempeño laboral, dentro los factores que guardan relación con el desempeño tenemos a: Honradez o rectitud con los colaboradores. las ideologías y costumbres religiosas; dentro los factores determinantes de la cultura organizacional que no muestra un grado de asociación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de FONCREAGRO, tenemos a la organización empresarial.

Vásquez (2021) “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAJAMARCA, 2019”. Tesis de maestría. Tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional tiene efecto en el desempeño laboral. La metodología empleada para esta investigación fue de diseño no experimental de corte transversal, considerando una población no probabilística de 60 personas; determinando que el efecto que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral del Hospital Regional del departamento de Cajamarca es directo y significativo. Esto se determina debido a que el efecto que tiene el pago o salario de los colaboradores, las condiciones de trabajo y sus responsabilidades individuales tienen efecto directo y positivo en su desempeño laboral. Se hizo uso de la prueba chi cuadrado donde el valor de significancia asintótica, valor $p=0$ es inferior que el valor de significancia 0.05, para determinar si el clima organizacional tiene efecto en el desempeño laboral. Se identifico que el grado de relación entre las variables es positivo fuerte, debido a los resultados del coeficiente de contingencia el cual

fue 0.57. Concluyendo que el efecto que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital regional es directo y significativo.

Cubas (2018) “RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA CIUDAD DE JAÉN, 2017”. Tuvo como objetivo determinar si la cultura organizacional se relaciona con satisfacción laboral de los colaboradores en los establecimientos de salud de Jaén. La metodología empleada fue de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, para lo cual se empleó una muestra de 30 colaboradores. Los instrumentos utilizados estuvieron validados por Olmos y & Socha y Salazar para la cultura organizacional y satisfacción laboral respectivamente. Ambos cuestionarios fueron adaptados por el autor según su realidad problemática. Se determinó que la cultura organizacional de tipo dominante es baja, debido al no reconocimiento del buen trabajar del personal, énfasis en los resultados más que en el proceso de las labores, falta de interés en el desarrollo profesional y personal, así como la poca promoción del trabajo en equipo. Así mismo se determinó por sus dimensiones: prestación de servicio, remuneración y satisfacción personal, que el nivel de satisfacción laboral no es fuerte, Es así que se concluye que si existe relación significativa ($p < \alpha = 0.05$) entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en Jaén.

Angulo (2019) “CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2018”. Universidad Nacional de Cajamarca. Escuela de Posgrado. Cajamarca – Perú - 2019. Tesis de maestría. Se determinó que el clima organizacional es de tipo autoritario paternalista, debido a la confianza que brinda la alta gerencia reflejados en: el 46% está de acuerdo en la dimensión de estructura institucional, y el 59% de los colaboradores están motivados debido a las recompensas que reciben

además de la buena impresión y aceptación que tienen. En cuanto a la dimensión hábitos, valores y costumbres el 50% de los trabajadores está de acuerdo. Se determinó que un clima organizacional autoritario caracterizado por el reconocimiento económico, estabilidad – permanencia genera un desempeño laboral regular y bueno. Las recomendaciones brindadas para mejorar las deficiencias encontradas en el clima laboral fue buscar generar mayor confianza entre sus colaboradores, repartir eficientemente las labores, mejorar o cambiar los referentes de motivación y finalmente impulsar más la identificación con el plan estratégico de la organización y por supuesto no descuidar el trabajo en equipo. Se concluyó que con un coeficiente de 0.54 la influencia de la cultura organizacional es directa en el desempeño laboral de los empleados de la UNC 2018.

Vásquez & Galarreta (2019). “RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA 2019”. Universidad Privada del Norte. Facultad de Negocios. Carrera de administración. Cajamarca – Perú - 2019. Tesis de licenciatura. Tuvo como objetivo conocer el grado de asociación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca. 2019. La metodología empleada para este trabajo de investigación fue de nivel descriptiva correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Se empleó una muestra de 40 colaboradores entre nombrados y contratados (bajo el régimen CAS) de la dirección Regional de Agricultura Cajamarca, para el recojo de información se empleó un cuestionario y los datos obtenidos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 24. El clima organizacional fue medido a través de 8 dimensiones, las cuales fueron: cooperación, responsabilidad, reto, distinción, condiciones (estructura), correlaciones individuales, normas de cumplimiento y personalidad. Se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman para establecer esta relación entre ambas

variables, observándose que existe una correlación de 0.618 (correlación positiva moderada), con un grado de significancia alta, dado un valor menor a 0.000. Es decir, $p < 0.05$. Concluyendo que si existe un grado de asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura-Cajamarca, 2019.

La investigación se sustenta en diversos aportes de autores, respecto a la variable Cultura organizacional; Daft (2011), la cultura organizacional está compuesta por un grupo principios e ideales que rigen y guían la manera correcta de pensar, sentir y comportarse tanto de los miembros estables o permanentes, así como también a los nuevos colaboradores de una organización. Estos pueden ser: valores, creencias, normas.

Guevara (2018) expresa que la cultura organizacional se refiere a la forma en como los colaboradores ingresan y permanecen en una entidad y las situaciones sociales que los motivan a buscar lugares donde aplicar y desarrollar sus habilidades, conocimientos y alcanzar su estabilidad económica y permanencia, pero dejando atrás sus conductas pasadas con una visión de presente y futuro, asumiendo que son entes aislados, y que llegan a formar parte de un proceso sistemático que debe engranar en lo que ya se encuentra establecido dentro de la organización.

Al mismo tiempo, hay empresas que consiguen su ventaja competitiva a partir de sus prácticas de recursos humanos, en sus colaboradores y en una visión de trabajo dinámico y homogéneo de acuerdo a la exigencia de su entorno actual.

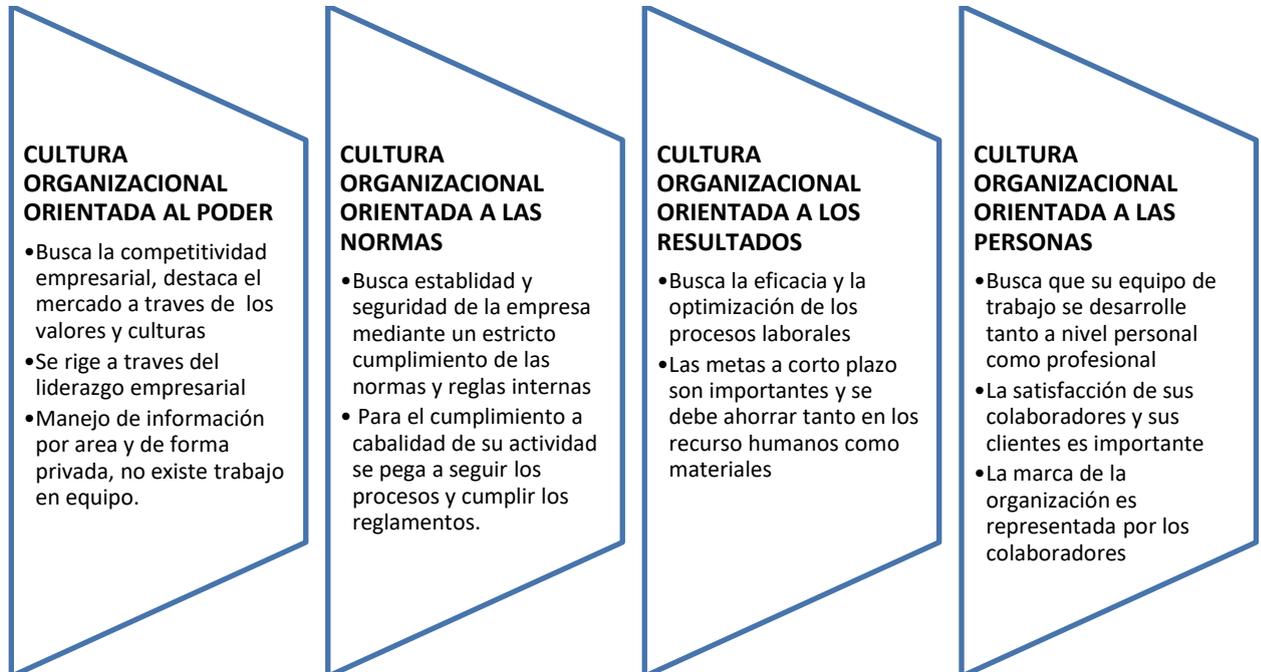
Es de esta manera que las empresas necesitan diferenciarse de las demás, es allí donde interviene la cultura organizacional y donde radica la importancia.

La cultura Organizacional busca que cuando un colaborador ingrese a una entidad se integre sin ningún problema a ese nuevo concepto que es la cultura de la empresa; así como también busca que se adapte a ese medio que es desconocido y nuevo para él; ya que la cultura organizacional funciona tanto a nivel interno como a nivel externo en una entidad. La primera referida a la Integración y la segunda a la adaptación. Para poder integrarse y adaptarse a una organización, es importante que el colaborador considere su experiencia en otras organizaciones, los paradigmas o creencias que maneja y que le incentivan a un cambio de pensamiento y el nivel de preparación académica que haya obtenido

Según Denison (1989) afirma que “los cimientos de una organización son los valores, principios y creencias, lo cual es la cultura organizacional”. Es así que la cultura organizacional debe definirse como un conjunto de características de un grupo de personas que han compartido a través de su trabajo y convivencia, este conjunto de características puede ser: costumbres, creencias, practicas y formas de pensar de cada individuo.

Además, se puede decir que es un grupo que se constituye en tradiciones, valores, creencias, políticas y comportamientos, cuyas manifestaciones se dan a través de símbolos, mitos y lenguaje. así, constituye un marco de referencia compartido dentro de una empresa, que no se enfoca en cuestiones exactas; por el contrario, se establecen prioridades acerca de lo que se espera de los trabajadores que la integran (bellido, 2017). También se debe entender que la cultura organizacional es aquella que integra la personalidad e identidad propia de cada grupo y de cada equipo, la cual permite que se diferencie entre sí. Según llanos (2016). Por lo cual podemos concluir que la cultura organizacional se da tanto a nivel interno como a nivel externo en una organización, y esta es expresada a través de mitos, lenguajes o símbolos; lo que permite diferenciar y distinguir a un grupo otorgando de esta manera identidad a la empresa

Según el psicólogo Roger Harrison de *Harvard Business Review* clasifica a la cultura organizacional en 4 tipos:



Según Ramírez (2017), las principales ventajas de la cultura organizacional son que:

- Los colaboradores tienen mayor interés, compromiso y entusiasmo con su trabajo, lo cual se transforma en una mayor motivación.
- Los colaboradores tratan de evitar quejas, faltas o reclamos

En cuanto a las dimensiones de la cultura organizacional, según Denison (2001) están divididas en cuatro y son las siguientes: la implicación, la consistencia, la adaptabilidad y la misión.

1. implicación

Según Robbins (1987) indica que:

El desempeño de un colaborador depende de que tan bien este entienda que es lo que debe hacer y que no debe hacer, lo cual implica una socialización apropiada, más aún la evaluación del comportamiento de un individuo incluye qué tan bien este se adapte a la organización. Puesto que una socialización apropiada es un factor significativo que influye en el desempeño real de un trabajador y en la impresión que causa en los otros colaboradores. Es muy importante que las organizaciones tengan muy presente que tipo

de colaboradores contratan para pertenecer a sus organizaciones ya que incluir a trabajadores que no posean valores concordables con los de la empresa llevara a que no se sientan satisfechos, motivados ni comprometidos; por el contrario, estos estarán desmotivados, e insatisfechos con su trabajo y la organización.

Además, esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

- Empoderamiento
- Trabajo en equipo
- Desarrollo de capacidades

2. Consistencia

Para Schein (1992), esta es una tarea que fácilmente lo pueden identificar los administradores y líderes. a juicio de este autor afirma que la consistencia lo realizan los administradores que se dedican a trabajar con las condiciones que su medio social le presenta, puesto que muestra la coherencia entre las partes que forman un todo; en cuanto a los indicadores para esta dimensión este autor menciona que son tres.

- Orientación al cambio
- Orientación al trabajador
- Aprendizaje organizativo

3. Adaptabilidad

Se considera como el comportamiento que las personas tienen, es decir, aquellos valores que el personal posee aun cuando difieran en sus posturas y por ello, las tareas que se realicen dentro de la organización estarán correctamente coordinadas (denison, goelzer y haaland, 2003). Esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

- Valores centrales
- Acuerdos
- Desarrollo de capacidades

4. Misión

La misión es la razón de ser de una empresa o fundamento a la que se dedica la institución, se puede decir que es el propósito que una organización utiliza para poder conservarse en el tiempo, tiene que ser a base de su especialidad o giro. Esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

- Dirección y propósitos estratégicos

- Metas y objetivos
- Visión

En relación a la segunda variable desempeño Laboral algunos autores afirman que hablar de desempeño de los colaboradores implica centrar las ideas en evaluar las labores que realizo en un determinado tiempo para así poder tomar decisiones acerca de cada trabajador; como lo afirma Loufatt (2012), el medir el desempeño laboral debe tener como fin enmendar, reparar, acrecentar, mejorar, resolver los puntos débiles o las deficiencias de los colaboradores para así poder perfeccionar las capacidades y habilidades de los empleados, en vez de enfocarse en el castigo, punición que históricamente fue vista como elemento clave relacionado al castigo. Sin embargo, cuando se trata de la gestión del desempeño se orienta los criterios al proceso administrativo como tal, basado en la planificación a corto y largo plazo, la organización de los recursos humanos, la dirección como tal o toma de decisiones y el control. Por ello se ha considerado necesario actualizar los conceptos y aplicarlos a la vida empresarial.

Según Dessler (2009) establece que el desempeño laboral es el proceso que une el establecimiento de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo de un solo sistema común, cuyo propósito es garantizar que los empleados respalden las metas estratégicas de la empresa con su desempeño.

Según Robbins (2004), para el correcto desarrollo de un puesto de trabajo, es necesario que los colaboradores cuenten con un grupo de capacidades y habilidades físicas y psicológicas necesarias para un correcto desempeño laboral.

Así, el desempeño de los trabajadores es mucho mejor cuando sus aptitudes y habilidades se enfocan de manera óptima en su labor; Pero es importante que no solo se enfoquen en el puesto de trabajo sino también en las habilidades y capacidades que el desempeño laboral de los colaboradores debe ir conjuntamente o acompañado de la búsqueda de satisfacción de los trabajadores, de lo contrario puede ser un fracaso.

Además, Coulter y Robbins (2005), describen al desempeño laboral como un proceso de medición del éxito de una organización (individual o grupal) midiendo el nivel del

personal cohesionando al cumplimiento de los objetivos laborales y el triunfo de sus diligencias laborales o tareas encomendadas.

Según Dessler (2009), las dimensiones que componen el desempeño laboral son: conocimiento- habilidades del puesto; calidad - cantidad de trabajo; planeación - organización; iniciativa - compromiso; solución de problemas - creatividad; grupos de trabajo y contribución; habilidades interpersonales y comunicación.

1. Conocimiento - Habilidades del puesto

Según Siliceo, Casares y González (1999), el conocimiento demanda de una preparación y perfeccionamiento permanente, el adiestramiento y la instrucción continua que prevalecen a lo obsoleto, motiven al personal y fortalezcan los lazos de lealtad y refuerce el compromiso, con la intención de reafirmar el espíritu fructífero para la empresa. Además, esta dimensión presenta el siguiente indicador:

- Competencia

2. Calidad - Cantidad de trabajo

Calidad va referido al equivalente de hacer bien las cosas, para así asegurar nuestro servicio y su garantía en los procesos. (Dessler, 2009).

Además, esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

- Exactitud

- Precisión

3. Planeación - Organización

Son una serie de condicionamientos y directrices que influyen en las acciones de los colaboradores de manera eficiente que permite el correcto flujo de tareas, además contribuye al compañerismo, al trabajo positivo, probando entusiasmo al logro de metas y generando resultados óptimos, junto con la satisfacción de realizar las tareas encomendadas (Caligiore y Diaz, 2003).

Además, esta dimensión presenta el siguiente indicador:

➤ Objetivos

4. Iniciativa - Compromiso

Según Rescatistas (2018), el compromiso conlleva a regirse a través de una obligatoriedad moral que fomente una cultura organizacional entusiasta. Deben estar inmersos los valores culturales, organizacionales, individuales, incluso nacionales, enfocados a cumplir con la misión al trabajo.

Además, esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

➤ Responsabilidad

➤ Reglas establecidas

5. Solución de problemas - Creatividad

Siliceo, Casares y González (1999) según los teóricos, es la capacidad responsable de trascender ante las eventualidades que se pudieran presentar a través del criterio, la motivación, el aporte para construir de y trabajar en equipo, en busca del bien común para la resolución de conflictos.

Además, esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

➤ Grado de capacidad

➤ Criterio frente a problemas

6. Trabajo en equipo y cooperación

Según Vargas (2007), la fuerza de la cultura es determinada por el número de puntos otorgados a un tipo de cultura específica. Mientras más alto el puntaje, mayor será la fuerza de la cultura dominante.

Además, esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

➤ Relación de trabajo

➤ Ambiente de colaboración

7. Habilidades interpersonales

Son procesos cognitivos que deben conducir a la persona o individuo a lograr buenos resultados y desarrollo personal a través de adquirir y manejar en forma pertinente, eficaz, eficiente, lógica y coherente su pensamiento crítico, creativo, resolutivo y ejecutivo. Capacidad de crear, solucionar o buscar instrumentos que faciliten un mejor desempeño por ende se busca encontrar un buen resultado.

Además, se entiende como la capacidad comunicativa entre los colaboradores, con el objeto de propiciar espacios de reflexión acerca de la práctica de gestión que se desarrollan en los establecimientos educativos (Méndez y Ghitis, 2015).

Además, esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

- Relación positiva
- Respeto

8. Comunicación

Es un proceso que permite transmitir información y significados del emisor al receptor, con el propósito de compartir sentimientos y capacidades, que comprende transacciones entre ellas (Chiavenato, 2011). Por ello, se debe entender que las organizaciones no existen ni operan sin comunicación; ya que representa un mecanismo integral que coordina la totalidad de sus funciones. Además, esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

- Oral
- Escrita

En cuanto a la definición de algunos términos básicos podemos considerar: Cultura, cultura en el Perú, Cultura organizacional, Competencia, Desempeño, Desempeño laboral y Consortio Combayo la Quinua.

Cultura: La cultura es algo que caracteriza a grupos humanos diferenciados, que cada individuo asimila de forma singular, así como también es dinámica porque la alteran los sujetos que se la apropian. La cultura es algo que diferencia a los seres humanos ya que está integrada por creencias, conocimientos, costumbres y símbolos que se comparten y comunican en un grupo de personas.

La **cultura del Perú**, es la cultura creada a partir de costumbres, prácticas, códigos, normas, formas de vida y tradiciones existentes en la sociedad peruana. Es lo que le da una identidad nacional al Perú.

Cultura Organizacional: Se define como el conjunto de instituciones informales compartidas que gobiernan y legitiman la conducta de una colectividad organizacional.

Competencia: es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación.

Desempeño: Al hablar de desempeño nos referimos a la calidad o al trabajo que realiza los colaboradores en una organización, el desempeño esta relacionado con las capacidades, habilidades y motivaciones de un colaborador.

Desempeño Laboral: El desempeño es medido a través del cumplimiento de objetivos que los colaboradores realizan, estas metas son fijadas por la entidad, que a su vez se constituyen en estrategias individuales para alcanzar estos objetivos.

Consortio Combayo la Quinoa SAC: Es una empresa con personería jurídica inscritos en los Registros Públicos con partida Electrónica 11157137, según la Ley General de Sociedades peruana (“LGS”) la empresa Consortio Combayo la Quinoa SAC está conformado por cuatro empresas locales del ámbito de influencia a las operaciones de Minera Yanacocha y a su vez es una inversión de capitales netamente cajamarquinos, estas sin funcionar sus personas jurídicas, objeto social ni capitales, los Gerentes han creído por conveniente unir esfuerzos para ejecutar obras de mediana y gran magnitud.

Asimismo, la ley peruana deja una amplia libertad a las partes para configurar las cláusulas que rigen al consorcio, es decir los derechos y obligaciones que se compromete a ejecutar cada consorciado, el régimen de sus contribuciones, los porcentajes de participación, el reparto de utilidades o asunción de perdidas, entre otros aspectos relevantes para los consorciados.

Desde un punto de vista de la responsabilidad, de acuerdo con la LGS cada consorciado es individualmente responsable por las operaciones que realiza frente a terceros.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021?

1.2.1 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.
- Existe relación entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.
- Existe relación entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.
- Existe relación entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.

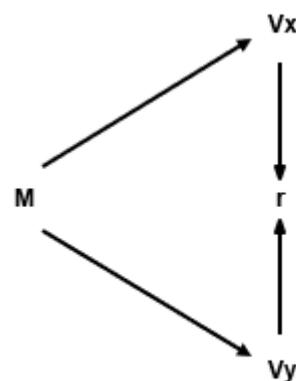
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que concierne a este trabajo es básica también conocida como fundamental, se caracteriza porque parte de un marco teórico y no sale de este, es un tipo de investigación más científica ya que busca incrementar los conocimientos sin tratar de darles la contra, sino que más bien permite explicar, describir, predecir y generalizar los fenómenos que se producen en su naturaleza y en la sociedad. Según Muntane (2010). La investigación básica se utiliza con la finalidad de describir, narrar y determinar un fenómeno en concreto.

En cuanto al nivel de investigación es descriptiva correlacional, ya que describe el objeto en estudio, sus perfiles, características y propiedades; y es correlacional porque busca medir el grado de relación entre la variable X y la Variable Y, cultura organizacional y desempeño laboral, el propósito principal de las investigaciones que manejan un nivel correlacional es conocer cuál es el comportamiento de la variable X conociendo el comportamiento de la variable Y- X (Hernández

Esquema de investigación:



Denotación:

M = Muestra de investigación.

O = Observación.

r = Relación

VX = Cultura organizacional.

VY = Desempeño laboral.

La metodología empleada para el presente trabajo de investigación es de diseño no experimental – corte transversal, con método Inductivo. El diseño es No Experimental de corte transversal, porque no se varia de forma intencional la variable independiente y Transversal, porque los datos se recolectan en un momento único. Tiene como finalidad medir el nivel de asociación, narrar o describir en un solo momento las variables Podemos decir que es como tomar una fotografía de algo que sucede en un momento determinado. (Hernández & Mendoza, 2018, p.174).

El presente trabajo de investigación maneja un enfoque cuantitativo porque parte de cuerpos teóricos ya comprobados y aceptados por expertos. se centra en el recojo, análisis y estudio sobre las variables a través de la medición. En este planteamiento se revisa la o las teorías ya existentes y se empieza a fabricar o realizar el marco teórico, además se considera como secuencial y probatorio ya que parte de una idea de investigación, generándose posteriormente objetivos y preguntas de investigación, para finalmente establecerse las hipótesis de la misma. (Hernández & Mendoza 2018).

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Bernal (2016) Menciona que “La población pueden ser personas, objetos, eventos o transacciones, que comparten ciertas características o concuerdan con una serie de especificaciones; pues representan el grupo a estudiar. La población para esta investigación está constituida por 146 colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC

Tabla 1. *Determinación de la Población*

Detalle	Cantidad
Trabajadores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.	146
Total	146

Elaboración propia

Muestra

(Hernández, Fernández, & Bapista, 1997); Se define como el subgrupo o reflejo fiel que representa a la población. Todas las muestras deben ser representativas, por lo tanto, los términos al azar y aleatorio denotan un tipo de procedimiento mecánico relacionado con la probabilidad y con la selección de elementos, pero no logra esclarecer tampoco el tipo de muestra y el procedimiento de muestreo.

En este sentido, para la determinación de muestra se está utilizando el método probabilístico, que es esencial en los diseños de investigación por encuestas en donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población, estas variables se miden con instrumentos de medición y se analizan con pruebas estadísticas para el análisis de datos en donde se presupone que la muestra es probabilística, donde todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos. A continuación, se detalla la fórmula empleada en la presente investigación.

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N= Población

Z= Nivel de Confianza

e= Margen de Error

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = probabilidad de fracaso

n= Muestra

N =	146
N-1 =	145
P =	0,5
Q =	0,5
Z =	1,96
e =	0,05
n =	106

Tabla 2. *Muestreo Proporcional del Consortio Combayo la Quinoa SAC.*

Detalle	Cantidad	%	Nº de Encuestas
Trabajadores del Consortio Combayo la Quinoa SAC.	146	100	106
Total	146	100	106

Elaboración propia

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnicas de Investigación

(Hernández, Fernández, & Bapista, 1997); recolectar los datos implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí:

- Seleccionar un instrumento de medición de los disponibles en el estudio del comportamiento o desarrollar uno (el instrumento de recolección de los datos). Este instrumento debe ser válido y confiable, de lo contrario no podemos basarnos en sus resultados.
- Aplicar ese instrumento de medición. Es decir, obtener las observaciones y mediciones de las variables que son de interés para nuestro estudio (medir variables).
- Preparar las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente (a esta actividad se le denomina codificación de los datos).

La técnica de recolección de la información para el estudio de investigación es la **encuesta**, que consiste en una búsqueda sistemática de la información en la que los investigadores preguntarán a los investigados los datos relacionados con la cultura organizacional y el desempeño laboral.

El instrumento para utilizar será un cuestionario, para lo cual se han tomado 60 interrogantes para la primera variable – Cultura organizacional y 30 interrogantes para la segunda variable - Desempeño laboral. Con los siguientes Criterios

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Parcialmente de acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario

Tabla 3. *Instrumento de la Variable Cultura Organizacional*

Elementos	Descripción
Instrumento	Cuestionario de Cultura Organizacional – Br. Giannina Gerd Angulo Rojas
Autor	Henry Hurtado Laupa
Año	2019
Objetivo	Evaluar la variable cultura organizacional
Dimensiones	Implicancia, consistencia, adaptabilidad, Misión
Nº de Items	60 preguntas para la variable cultura organizacional
Población	146 colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC
Muestra	106 colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C

Nota. Elaboración Propia.

Para la presente investigación se está haciendo uso de una adaptación del instrumento de la tesis titulada “Cultura Organizacional y desempeño laboral del personal del Banco de Crédito del Perú, Agencias andahuaylas – Abancay, Apurimac 2018. Sufrió algunos cambios del Instrumento inicialmente diseñado por Angulo “Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017” ya que esta vez se aplicó a una entidad bancaria no clínica.

Es así que para la presente investigación, también se ha realizado pequeños cambios, modificando lo esencial en puntos como el nombre de la institución ya que esta se aplicó a una entidad privada (Consortio Combayo la Quinoa S.A.C), año de aplicación, y lugar.

Validez

Con respecto a esto Hernández & Mendoza (2018) indican que la validez de un instrumento es buena o correcta cuando este realmente mide la variable que pretende medir a través de sus preguntas de investigación, en sus dimensiones correctas. Además, permite extraer los datos necesarios de las variables en estudio.

El instrumento de recolección de datos utilizados en el presente trabajo de investigación para la Variable Desempeño Laboral fue sometido a la validez de 3 expertos magister en

Administración: Simon Jose Cama Flores, Julio Cesar Machuca Mamaní, Juan Cielo Ramirez
Cajamarca

Confiabilidad

Según Hernández & Mendoza (2018). Un instrumento es confiable cuando produce los mismos resultados al aplicarse al mismo individuo u objeto de estudio, esta debe ser entendible de tal manera los individuos objeto de estudio puedan comprenderla, permitiendo a los investigadores obtener datos coherentes relacionados a su trabajo de investigación. Para medir la Confiabilidad del presente instrumento, este fue sometido al programa estadístico alfa de Cronbach. A continuación, se detalla los resultados obtenidos.

Tabla 4. *Confiabilidad – Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.926	60

Nota. Tomado de Investigación de Henry

En esta tabla 4 se evidencia que el instrumento que mide la Cultura Organizacional tiene un nivel de confiabilidad del 92,6%, de esta manera se indica que es un instrumento altamente confiable.

Tabla 5. *Estadísticas de fiabilidad para las dimensiones de la variable Cultura organizacional*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
X1: Implicación	.832	15
X2: Consistencia	.955	15
X3: Adaptabilidad	.828	15
X4: Misión	.832	15

Nota. Tomado de Investigación de Henry

En la tabla 5 se puede visualizar que los valores obtenidos del coeficiente Alfa de Cronbach para las dimensiones de la variable Cultura Organizacional, se ubica por encima del 0,7; lo cual permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, resultando como tal el instrumento confiable para medir esta variable.

Tabla 6. *Instrumento de la Variable Desempeño Laboral*

Elementos	Descripción
Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral – Br. Giannina Gerd Angulo Rojas
Autor	Henry Hurtado Laupa
Año	2019
Objetivo	Evaluar la variable Desempeño Laboral
Dimensiones	Consta de 8 dimensiones: Conocimiento/Habilidades del puesto, Calidad /Cantidad de Trabajo, Planeación/Organización, Iniciativa/Compromisos, Solución de problemas/Creatividad, Trabajo en Equipo/Cooperación; Habilidades Interpersonales y Comunicación.
N° de Items	30 preguntas estructuradas
Población	146 colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa
Muestra	106 colaboradores

Nota. Elaboración Propia.

Para la presente investigación se está haciendo uso de una adaptación del instrumento de la tesis titulada “Cultura Organizacional y desempeño laboral del personal del Banco de Crédito del Perú, Agencias andahuaylas – Abancay, Apurimac 2018. Sufrió algunos cambios del Instrumento inicialmente diseñado por Angulo “Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017” ya que esta vez se aplicó a una entidad bancaria no clínica.

Es así que, para la presente investigación, también se ha realizado pequeños cambios, modificando lo esencial en puntos como el nombre de la institución, año de aplicación, y lugar.

Validez

El instrumento de recolección de datos utilizados en el presente trabajo de investigación para la Variable Desempeño Laboral fue sometido a la validez de 3 expertos magister en Administración: Simon Jose Cama Flores, Julio Cesar Machuca Mamaní, Juan Cielo Ramirez Cajamarca.

Confiabilidad

Para medir la confiabilidad del instrumento se ha recurrido al alfa de Cronbach, cuyos resultados se aprecian en la tabla. Con los resultados procesados se observó que el coeficiente alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral es de 0,840. Con 30 ítems considerados en el cuestionario. Este valor indica que la confiabilidad fue alta para la variable de estudio.

Tabla 7. *Estadística de fiabilidad de La variable Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.915	30

Nota. Tomado de Investigación de Henry Hurtado

El instrumento que realiza la medición del Desempeño Laboral tiene un nivel de confiabilidad del 91,5%, lo cual indica que es un instrumento altamente confiable.

Tabla 8. *Estadísticas de fiabilidad para las dimensiones de la variable Desempeño Laboral*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Y1: Conocimiento	.910	30
Y2: Calidad	.912	30
Y3: Planeación	.892	30
Y4: Iniciativa	.910	30
Y5: Solución	.912	30
Y6: Trabajo	.892	30
Y7: Habilidades	.912	30
Y8: Comunicación	.892	30

Nota. Tomado de Investigación de Henry

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos del coeficiente Alfa de Cronbach para las dimensiones de la variable Desempeño Laboral, se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para las dimensiones de esta variable, resultando el instrumento confiable.

2.4. Procedimiento

2.4.1. Recolectar datos

La recolección de datos para la presente investigación se dividió en varias etapas, las cuales se describen a continuación.

Como primera etapa del presente trabajo, se contactó a la alta gerencia del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C para la autorización de la aplicación de los cuestionarios tanto de la Variable Cultura Organizacional y Desempeño laboral a los Colaboradores de dicha empresa. Ya que al estar ubicados en una zona privada es necesario el proceso de algunos trámites de autorización y contar con algún tipo de documentación como el Fotocheck. Posteriormente se informó sobre que trata el proyecto de investigación y el propósito que tenía, estableciendo algunos compromisos de respeto y privacidad entre ambas partes de tal manera el recojo de información se realice de forma respetuosa, oportuna y eficiente. Luego se informó que dicha encuesta tiene una duración máxima de 50 min y se realizara en las instalaciones que posee el Consorcio en Yanacocha en los días laborales que son de lunes a domingo (7:00 – 12:00 pm) (1:00 – 5:00pm). El día de la aplicación de la encuesta primero se les informo a los trabajadores sobre el propósito o fin de la investigación que se está llevando a cabo y se les brindo las indicaciones adecuadas para el llenado del cuestionario. Además, a cada colaborador se le otorgo un lapicero debido a la situación actual que se está viviendo. Como etapa final todas las encuestas fueron recopiladas y almacenadas para sus posterior análisis y revisión con el fin de comprobar que todos los cuestionarios hubiesen sido llenados de manera adecuada, y así crear la base de datos que seria de gran ayuda para la realización de las conclusiones.

2.4.2. Análisis de datos

Para el análisis de datos en la presente investigación se empleó el programa Microsoft Excel. Así como también se hizo uso de la Herramienta de SPSS donde se calculará la parte de frecuencia absoluta que es el promedio de una suma predeterminada y además consiste en saber cuál es el número o símbolo de mayor equivalencia. (n_i) de una variable estadística X_i , es el número de veces que este valor aparece en el estudio. A mayor tamaño de la muestra aumentará el tamaño de la frecuencia absoluta; es decir, la suma total de todas las frecuencias absolutas debe dar el total de la muestra estudiada (N) . Frecuencia relativa (f_i) , es el cociente entre la frecuencia absoluta y el tamaño de la muestra (N) , con esto se elaboraron gráficos en de tal manera que nos permitan medir la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del consorcio Combayo La Quinoa S.A.C. – Cajamarca.

2.4.3. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas correspondientes al presente trabajo de investigación están basadas en el respeto al derecho de actuar de manera libre y consciente para tomar decisiones.

La presente investigación se llevó a cabo conforme a los siguientes criterios:

- Se trató de forma confidencial a los participantes de la investigación en el Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C
- La recolección de datos se realizó con el consentimiento de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa. S.A.C, detallando el tiempo y otras indicaciones para el llenado del cuestionario.
- Para garantizar la autenticidad y la exclusividad de los datos, se presentó una carta de autorización a la entidad, la cual fue aprobada. Por lo cual la investigación se encuentra respaldada por dicho documento y una ficha RUC que acredita la existencia y estado de la organización.
- Todas las investigaciones fueron citadas correctamente respetando derechos de autor según Norma APA.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos, son del análisis estadístico y el uso del SPSS; la interpretación de las tablas se realizó teniendo en cuenta los objetivos; partiendo de una correlación de Pearson para las variables Independiente (X) = cultura organizacional y la Dependiente (Y) = desempeño laboral con la finalidad de determinar la correlación de Pearson entre las dos variables. Así mismo, hallar la correlación para los diferentes objetivos específicas como son relación entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral, relación entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral, relación entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral, relación entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.

Para el Objetivo General

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021

Tabla 9. *Correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C Cajamarca 2021.*

		C_O	D_L
C_O	Correlación de Pearson	1	,763**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
D_L	Correlación de Pearson	,763**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

Fuente: Programa SPSS

Con relación al objetivo general se puede apreciar en la tabla 9 que existe una correlación de Pearson de 0,763 lo que nos demuestra que existe una correlación positiva fuerte entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021. Eso significa que, el desempeño laboral es mayor cuando la cultura organizacional es mejor. Ante esto Podemos mencionar que la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa se está desarrollando eficazmente. Esto debido a que, en cuanto a las dimensiones de la cultura organizacional, el 34% de los colaboradores están de acuerdo

con cómo se desarrolla la dimensión consistencia y adaptabilidad. Además, el 30% de los trabajadores están de acuerdo con el desarrollo de la dimensión misión en el Consorcio ya que esta tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo que realizan. En cuanto a la variable desempeño laboral, el 30 % de los colaboradores del consorcio consideran que la dimensión Planeación – Organización e Iniciativa – Compromiso están de acuerdo el desarrollo de ambas variables. Sin embargo, el 29% está en desacuerdo en como se desarrolla la dimensión calidad – cantidad de trabajo, así como también el 34% esta en desacuerdo al desarrollo de la dimensión comunicación en el consorcio.

Hipótesis General

Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021

Tabla 10. *Relación de significancia entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca*

		Desempeño laboral
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,763**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	106

Nota: Información obtenida de la base de datos

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 10, en el Chi – cuadrado de Pearson, el p-valor =.000, el cual es inferior al nivel de significancia (=0,05) ante lo cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que existe relación significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C.

Para el primer objetivo

Determinar la relación entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021.

Tabla 11. *Correlación entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca*

		DIM_IM PLICACI ÓN	D_L
DIM_IMPLICAC IÓN	Correlación de Pearson	1	,511**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
D_L	Correlación de Pearson	,511**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

Fuente: Programa SPSS

Con relación al objetivo específico 1 se puede apreciar que existe una correlación de Pearson de 0,511 lo que nos demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021. Lo cual nos indica que a mayor desarrollo de la dimensión implicación, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Hipótesis Especifica 1

Existe relación entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.

Tabla 12. *Relación de significancia entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca*

		Desempeño laboral
Implicación	Correlación de Pearson	,511**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	106

Nota: Información obtenida de la base de datos

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 12, el valor de p-valor = 0.000, el cual es inferior al nivel de significancia existe una correlación estadísticamente significativa ($\alpha=0,05$), lo cual indica que

se acepta la hipótesis de investigación, ante lo cual se concluye que existe relación significativa entre la dimensión implicación y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C.

Para el segundo objetivo

Determinar la relación entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.

Tabla 13. *Correlación entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca*

		DIM_CO NSISTEN CIA	D_L
DIM_CONSISTE NCIA	Correlación de Pearson	1	,618**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
D_L	Correlación de Pearson	,618**	1
	Covarianza	29,138	119,073
	N	106	106

Fuente: Programa SPSS

Con relación al objetivo específico 2 se puede apreciar en la tabla 13 que existe una correlación de Pearson de 0,618 lo que demuestra que existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021. Lo cual nos indica que a mayor desarrollo en la dimensión consistencia, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.

Tabla 14. *Relación de significancia entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021*

		Desempeño laboral
Consistencia	Correlación de Pearson	,618**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	106

Nota: Información obtenida de la base de datos

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 14, el valor p-valor=0.000, es inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por lo cual se acepta la hipótesis de investigación, concluyendo que existe relación entre la dimensión consistencia y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C.

Para el tercer objetivo

Determinar la relación entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021.

Tabla 15. *Correlación entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021.*

		DIM_AD APTABI LIDAD	D_L
DIM_ADAPTABI DAD	Correlación de Pearson	1	,590**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
D_L	Correlación de Pearson	,590**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

Fuente: Programa SPSS

Con relación al objetivo específico 3 se puede apreciar que existe una correlación de Pearson de 0,590 lo que nos demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021. Lo cual nos indica que a mayor desarrollo de la dimensión

adaptabilidad, mayor será el desarrollo de la variable desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.

Tabla 16. *Relación de significancia entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021*

		Desempeño laboral
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	,590**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	106

Nota: Información obtenida de la base de datos

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 16, el p-valor = 0.000, es inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por lo cual se acepta la hipótesis de investigación, determinando que si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC.

Para el cuarto objetivo

Determinar la relación entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.

Tabla 17. *Correlación entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021*

		DIM_MISIÓN	D_L
DIM_MISIÓN	Correlación de Pearson	1	,698**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
D_L	Correlación de Pearson	,698**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

Fuente: Programa SPSS

Con relación al objetivo específico 4 se puede apreciar que existe una correlación de Pearson de 0,698 lo que nos demuestra que existe una correlación positiva fuerte entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021. Lo cual indica que a mayor desarrollo de la dimensión misión, mejor será el desempeño de los colaboradores del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.

Tabla 18. *Relación de significancia entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021*

		Desempeño laboral
Misión	Correlación de Pearson	,698**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	106

Nota: Información obtenida de la base de datos

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 18, el p-valor =0,000, es inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$), por lo cual se acepta la hipótesis de investigación, donde se concluye que existe relación significativa entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Consortio Combayo la Quinoa SAC. Cajamarca 2021.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

3.1. Discusión

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C, Cajamarca 2021. Por tal motivo a continuación se describen los hallazgos principales, destacando las similitudes o diferencias con los antecedentes o teorías descritas en el presente trabajo de investigación.

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa SAC, Cajamarca 2021. Se identifico una relación entre ambas variables esto según los resultados obtenidos en el SPSS a través de la correlación de Pearson, con un valor de 0.763. Además, la relación también es significativa ya que el p-valor obtenido fue igual a 0.000 siendo $p < 0.05$. Esto significa que las dos variables sufren los mismos cambios, es decir, si la cultura organizacional del Consorcio aumenta, también aumentara el desempeño laboral de los trabajadores. Pero si ocurre al revés, ambas variables disminuirán. Dichos resultados se asemejan con lo expuesto por Benites (2019) en su tesis titulada “La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital Babahoyo”, investigación en la cual se demostró que, si existe un grado de asociación positiva muy fuerte entre ambas variables dado que la correlación fue de 0.979, con un nivel de significancia de 0.01. Así como también dicho resultado se asemeja con el resultado obtenido por Hurtado (2019) en su tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del BCP, agencias Andahuaylas – Abancay, Apurímac 2018”, en la cual determina que según el Rho Spearman ambas variables están relacionadas con un resultado de 0.822 con un nivel de significancia del 99%. Por otro lado, estos resultados difieren con los hallazgos realizados por Gonzales (2018) “Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred. San Juan de Miraflores 2017). En esta investigación concluyo que la cultura organizacional no esta relacionado con el desempeño laboral, esto a que la correlación según Rho de Spearman fue de ,197 con un nivel de significancia de 0,057. Esto debido a la falta de estabilidad en la dirección de la empresa, ya que los responsables van cambiando según la coyuntura política o crisis sanitaria.

Haciendo referencia a la variable cultura organizacional concordamos con Llanos (2016) quien menciona que la cultura organizacional está compuesta por cada individuo, por sus costumbres, hábitos, creencias, personalidad e identidad propia; lo cual diferencia a cada grupo y organización. Así como también concordamos con lo mencionado por Coulter y Robbins Segundo Reinaldo, Cercado Flores & Medina Pirgo, Jeny Sarly

(2005) El desempeño laboral es medido de manera grupal e individual a través del cumplimiento de las labores que realiza cada trabajador.

En relación al primer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021. Como se describió en los resultados encontrados, mediante la aplicación de la correlación de Pearson da un valor de 0.511 evidenciando que existe una relación entre la dimensión implicación y el desempeño laboral, además la relación es significativa dado que el p-valor obtenido fue igual a 0.000 ($p < 0.05$). Lo cual nos permite determinar que a mayor desarrollo de la dimensión implicación, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores del Consortio Combayo la Quinoa. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Guevera 2018, en la cual menciona que ante mayor implicación de los colaboradores en la organización ya sea a través del trabajo en equipo o empoderamiento mayor será su desempeño laboral, ya que se obtuvo un $p = 0.00 < 0.05$ y un Chi cuadrado $X^2 = 47,8$ (Fuera de la Región de Aceptación) y superior que el X crítico: 9,48, llegando a la conclusión que se relacionan significativamente y a un nivel moderado – alto sobre el nivel de desempeño por parte de los trabajadores. Así como también afirma Benites (2019) en su tesis titulada “cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo” una de las razones del porque algunos colaboradores no desarrollan su tarea a cabalidad es por la falta de conocimiento de lo que debería hacerse. Esto según la relación de 0.979 entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0.01

Haciendo referencia a la dimensión implicación Robbins (1978) cada colaborador forma una idea personal o propia de cada entidad y su desempeño va a depender de sus capacidades y habilidades, de los que sabe y no sabe hacer. La forma de interpretar y realizar correctamente sus labores, indica una implicación adecuada, ya que querrá decir que su adaptación a la organización va por buen camino. Tener o manejar una buena relación con los compañeros de trabajo, permitirá al colaborador causar una buena sensación o impresión entre ellos, así como también le permitirá desempeñarse mucho mejor en sus labores.

En relación al segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021. Como se describió en los resultados encontrados, mediante la aplicación de la correlación de Pearson da un valor de 0.618 evidenciando que existe una relación positiva moderada entre la dimensión consistencia y el desempeño laboral, además la

relación es significativa dado que el p-valor obtenido fue igual a 0.000 ($p < 0.05$). Lo cual nos permite determinar que a mayor desarrollo de la dimensión consistencia, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C.

Dicho resultado coincide con la investigación realizada por Gonzales (2018) en su tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una Microred” en la cual afirma que la dimensión consistencia a través de su indicador orientación al trabajador o a las personas si se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral.

Haciendo referencia a la dimensión consistencia Denison, Goelzer y Haaland. (2003) lo consideran como la conducta que los individuos tienen, es decir aquellos valores que estos tengan aun cuando no lleguen a un acuerdo entre sus posturas. Sin embargo, es gracias a los acuerdos que puedan realizarse que las tareas de la organización se realizaran correctamente y de forma coordinada.

En relación al tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.

Como se describió en los resultados encontrados, mediante la aplicación de la correlación de Pearson da un valor de .590 evidenciando que existe una relación positiva moderada entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral, además la relación es significativa dado que el p-valor obtenido fue igual a 0.000 ($p < 0.05$). Lo cual nos permite determinar que a mayor desarrollo de la dimensión adaptabilidad mayor será el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C.

Estos resultados se asemejan con la investigación realiza por Hurtado (2019) en su tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del BCP, agencias Andahuaylas – Abancay, Apurimac 2018” en la cual determina que existe una relación positiva considerable entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral, esto según el coeficiente de rho de Sperman 0,858 , con un nivel de significancia de ,000 el cual es menor al nivel esperado ($p < 0.05$), con un nivel de confianza del 99%.

Haciendo referencia a la dimensión adaptabilidad Schein (1992) lo define como una actividad que puede identificarse entre los lideres y administrativos. Cada administrador, realiza sus labores con las condiciones que su medio social les proporciona. Esto quiere decir que dentro de la empresa, los colaboradores solo pueden aspirar a controlar de manera efectiva algunas de las variables que le exige el contexto cultural de la empresa.

En relación al cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Cajamarca 2021.

Como se describió en los resultados encontrados, mediante la aplicación de la correlación de Pearson da un valor de .698 evidenciando que existe una relación positiva fuerte entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral, además la relación es significativa dado que el p-valor obtenido fue igual a 0.000 ($p < 0.05$). Lo cual nos permite determinar que a mayor desarrollo de la dimensión misión mayor será el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Hurtado (2019) en su tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del BCP, agencias Andahuaylas – Abancay, Apurímac 2018” donde determino que si existe una correlación positiva muy fuerte, de 0,860 según el coeficiente de correlación de rho de Spearman. Con un nivel de significancia de ,000 el cual es inferior al nivel esperado ($p < 0.05$). Concluyendo que la relación entre la dimensión misión y el desempeño laboral es significativa.

Haciendo referencia a la dimensión misión Muñiz en su libro de marketing menciona que la misión es la razón o el propósito de ser de la empresa, es la base de una organización para establecer su visión

3.2. Conclusiones

En conclusión, podemos indicar que según los resultados estadísticos se observa que si existe relación positiva y fuerte entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Consorcio Combayo la Quinoa SAC, Cajamarca 2021. Debido a la correlación de Pearson establece un valor de 0,763 y el P- valor es de 0.000 ($p < 0.05$), lo cual indica que mientras mayor sea la cultura Organizacional, mayor será el Desempeño Laboral.

En conclusión, podemos indicar que según los resultados estadísticos se da una correlación positiva moderada entre la dimensión Implicancia de la cultura Organizacional y el desempeño Laboral del Consorcio Combayo la Quinoa SAC, Cajamarca 2021, debido a la correlación de Pearson que establece un valor de 0,511; y el p-valor es de 0,000 ($p < 0.05$), esto indica que, a mayor desarrollo de la dimensión implicación de la cultura organizacional, mayor será el desempeño laboral.

En conclusión, podemos indicar que según los resultados estadísticos se da una correlación positiva fuerte entre la dimensión de Consistencia de la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del Consortio Combayo la Quinoa SAC, Cajamarca 2021, debido a la correlación de Pearson que establece un valor de 0,618; y el p-valor es de 0,000 ($p < 0.05$), esto indica que, a mayor desarrollo de la Dimensión de Consistencia, mayor será el desempeño laboral.

En conclusión, podemos indicar que según los resultados estadísticos se da una correlación positiva moderada entre la dimensión de Adaptabilidad de la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del Consortio Combayo la Quinoa SAC, Cajamarca 2021, debido a la correlación de Pearson que establece un valor de 0,590; y el p-valor es de 0,000 ($p < 0.05$), esto indica que, a mayor desarrollo de la dimensión de adaptabilidad, mayor será el desempeño Laboral.

En conclusión, podemos indicar que según los resultados estadísticos se da una correlación de significancia entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consortio Combayo la Quinoa SAC, Cajamarca 2021, debido a la correlación de Pearson que establece un valor de 0,698; y el p-valor es de 0,000 ($p < 0.05$), esto indica que, a mayor desarrollo de la dimensión misión de la cultura organizacional, mayor será el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Angulo, J. (2019). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018. Cajamarca -Perú.* Obtenido del link <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3159/EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20ADMINISTRATIVOS%20DE%20LA%20UNIVERSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bances, E. (2020). *Cultura organizacional y su relación en e desempeño laboral de la empresa leoncito SA. Sede Jayanca, 2020. Chiclayo-Perú.* Recuperado del link https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/404/1/BancesBances_Tesis%20IC.pdf
- Bazán, K. (2017). *Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2017.* Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación* (Vol. 17). Pearson Education.
- Benites, R. (2019). *La Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo. Guayaquil, Ecuador. 2019.* Obtenido del link <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13953/1/T-UCSG-POS-MGSS-217.pdf>
- Caligiore, C., y Diaz, T. (2003). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA.* Maracaibo: Revista Venezolana de Gerencia.
- Campana. L. (2016). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C. distribuidores S.A. del canton Riomamba, provincial de Chimborazo.* Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. }
- Cubas, H. (2018). *Relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros en establecimientos de Salud de la ciudad de Jaén, 2017. Jaén – Perú.* Obtenido del link https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2144/T016_71820323_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Coulter, M., y Robbins, S. (2005). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación. Obtenido de <http://www.cars59.com/wpcontent/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf>
- Cárdenas, T., & Jaik, A. (2013). El Engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran. *Investigación Educativa Duranguense*(13), 93-97.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Tercera ed.). México: Pearson Education.
- Deloitte, D., & Deloitte, J. (2015). *Tendencias globales en capital humano*. Deloitte University Press.
- Denison, D. R. (2001). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change? En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.) *The International Handbook of Organizational Culture and Climate* . Chichester: John Wiley y Sons.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Espinoza, A & Gaspar, J. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud Ascensión Huancavelica 2018. Huancavelica – Perú*. Escuela Académica profesional de enfermería. Obtenido del link. https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, V., & Vilchez, L. (2019). *Gestión del talento humano y engagement laboral en colaboradores de empresas financieras del Distrito de Tarma. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú*.
- Fachelli, S., y López, P. (2015). *Metodología de Investigación Cualitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf(ed). México, México: PEARSON.
- Gonzales, D (2018). *Cultura Organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred. San Juan de Miraflores 2017*. Lima – Perú. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido del link. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14375/Gonzales_ADG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Harrison, H (1989). *Conozca la forma de ser de su organización*. Recuperado del link https://www.diba.cat/documents/477802/484452/formacio-fitxers-pdf_fons_documental_historic-11conozcaformaserorg-pdf.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hurtado, (H). (2019). *Cultura Organizacional y desempeño laboral del personal del Banco de Crédito del Perú. Agencias andahuylas – Abancay , Apurímac 2018*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAJ_717b49ccb5c439553c9e0d3226c13c60/Details
- Jimenez, H & Mosquera, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos financieros en entidades públicas*. Quito: Universidad del pacifico
- Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional - Eje de acción de la gestión humana*. Samborondón, Ecuador: Universidad ECOTEC. Obtenido de <http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/culturaorganizacional.pdf>
- Marin, E. (2018). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la iepm colegio militar Elías Aguirre*. Tesis, UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, Lambayeque, Chiclayo. Obtenido del link http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2167/1/TL_MarinPerezElva.pdf
- Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad*. Valencia. Obtenido de <http://roderic.uv.es/handle/10550/61014>
- Medina, J (2018). “*La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en foncreagro Cajamarca – 2014*”. Cajamarca – Perú. Obtenido del link <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1965/%E2%80%99CLA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20DESEMPE%20LABORAL%20>
- Mendoza, L. (2021). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino*

Sánchez Carrión del distrito de Huacho, 2020. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Muntane, F. (2010). *Metodología de investigación.* México: McGraw-Hill.

Olivares, D (2018) *Cultura Organizacional y su incidencia con el desempeño laboral en las Cajas municipales de ahorro y credito en la etapa expansion (Caso CMAC TACNA).* Arequipa – Perú. Obtenido del link <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7839/COMolyadj.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Rescatistas, C. M. (2018). *Código de ética.* Obtenido de <http://cmr.org.mx/home/about-us/codigo-de-etica/>

Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones.* México: Prentice-Hall Hispanoamerica.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson Educación. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13aed-_nodrm.pdf

Robbins, Stephen, P., y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo.* Ciudad de México: Pearson Educación

Schein, E. (1990). *Organizational Culture.* American Psychologist, 45(2), 109-119. Obtenido de <http://psycnet.apa.org/record/1990-15978-001>

Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership.* San Francisco: Jossey-Bass.

Siliceo, A., Casares, D., y González, J. L. (1999). *Cultura organizacional.* En *Liderazgo, valores y cultura organizacional* (págs. 127-162). México: McGraw Hill.

Vasquez, A. (2021). *El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca, 2019.* Cajamarca – Perú. Obtenido del link <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4275/Tesis%20Yuleisy%20V%c3%a1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México.* México: Edición electrónica gratuita. Obtenido de www.eumed.net/libros/2007b/ 301

Vasquez, A & Galarreta, S. (2019). *Relación del Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019.* Cajamarca – Péru. Obtenido del link

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15092/Romero%20V%c3%a1squez%20Abner%20Rub%c3%a9n%20-%20Segura%20Galarreta%20Segundo%20Wilfredo%20%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Zans, A. J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Tesis Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo N° 1. Cuestionario

ENCUESTA

Reciban un cordial saludo de parte de nuestra persona, somos estudiantes de la Universidad Privada del Norte. El propósito de la encuesta es determinar si la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C. Apreciamos su ayuda y se le pide sinceridad y objetividad en sus respuestas, la cual es anónima; lea cuidadosamente cada pregunta y marca con una cruz (X) en el recuadro que considere correcto.

Instrucciones: Para responder el cuestionario se debe marcar con una "X". Para ello considere lo siguiente

VARIABLE X: CULTURA ORGANIZACIONAL

La escala de valoración de Likert es la siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN 1: IMPLICACIÓN		1	2	3	4	5
1	¿Usted en este grupo está comprometido con su trabajo en el consorcio?					
2	¿Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información?					
3	¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita?					
4	¿Usted cree que puede tener un impacto positivo en el grupo en el consorcio?					
5	¿La planificación de su trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado?					
6	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos?					
7	¿Trabajar en el Consorcio, es como formar parte de un equipo?					
8	Se acostumbra a realizar las tareas en equipo, ¿en vez de descargar el peso en la dirección?					
9	¿Los grupos y no los individuos son los principales pilares en el consorcio?					
10	¿El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos?					
11	¿La autoridad, es flexible de modo que las personas puedan actuar por sí mismas?					

12	¿Sus capacidades como "promotor" (futuro líder en el grupo) se mejoran constantemente en el Consorcio?					
13	¿El Consorcio, invierte continuamente en el Desarrollo de las capacidades de su personal?					
14	¿Su capacidad es vista como una fuente importante de ventaja competitiva en el Consorcio?					
15	¿Usted cree que a menudo surgen problemas porque no dispone de las habilidades necesarias para hacer el trabajo?					
	DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA					
16	¿Los líderes y directores, practican lo que pregonan?					
17	¿Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas en el Consorcio?					
18	¿Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que se conducen en el Consorcio?					
19	¿Ignorar los valores esenciales te ocasionará problemas como personal del Consorcio?					
20	¿En el consorcio, existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto?					
21	En el Consorcio, cuando existen desacuerdos, ¿trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?					
22	¿Usted cree que el Consorcio, tiene una cultura "fuerte"?					
23	¿Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles en el Consorcio?					
24	¿En el Consorcio, a menudo tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave?					
25	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas en el Consorcio?					
26	¿En el Consorcio, su manera de trabajar es consistente y predecible?					
27	¿Usted tiene una perspectiva común en el Consorcio?					
28	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización en el Consorcio?					
29	¿Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización en el Consorcio?					
30	¿Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en el Consorcio?					
	DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD					
31	¿En el consorcio con facilidad puede realizar cambios con respecto a su función?					
32	¿Cómo personal del Consorcio, responde bien a los cambios del entorno?					
33	¿Cómo personal del Consorcio, adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas?					
34	¿En el Consorcio, los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?					
35	¿Los diferentes grupos del Consorcio, cooperan a menudo para introducir cambios?					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?					

37	¿La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones?					
38	¿Tiene una comprensión profunda de los deseos y necesidades del entorno en el Consorcio?					
39	¿Sus decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los usuarios en el Consorcio?					
40	¿En el consorcio, puede apreciar el contacto directo de los colaboradores con los usuarios?					
41	¿Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar en el Consorcio?					
42	¿Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados?					
43	¿Muchas ideas "se pierden por el camino"?					
44	¿El aprendizaje es un objetivo importante en su trabajo cotidiano en el Consorcio?					
45	¿Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda" como personal del Consorcio?					
	DIMENSIÓN 4: MISIÓN					
46	¿El Consorcio, tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?					
47	¿La estrategia del consorcio, sirve de ejemplo a otras organizaciones?					
48	¿El Consorcio, tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo?					
49	¿El Consorcio, tiene una clara estrategia de cara al futuro?					
50	¿La orientación estratégica del Consorcio, no te resulta clara?					
51	¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir en el consorcio?					
52	¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas en el Consorcio?					
53	¿La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar en el Consorcio?					
54	¿En el consorcio, compara continuamente su progreso con los objetivos fijados?					
55	¿En el consorcio, se comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?					
56	¿En el Consorcio, se tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?					
57	¿Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo en el Consorcio?					
58	¿En el Consorcio, el pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo?					
59	¿En el Consorcio, la visión genera entusiasmo y motivación entre miembros?					
60	¿Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo en el Consorcio?					

VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSION 1: CONOCIMIENTO / HABILIDADES DEL PUESTO	1	2	3	4	5
1	¿Cree Usted que, como personal del Consorcio, tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?					
2	¿Considera usted que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto como personal del Consorcio?					
3	¿Considera usted que puede aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el Consorcio?					
4	¿Considera usted que aplica los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral en el Consorcio?					
	DIMENSIÓN 2: CALIDAD / CANTIDAD DE TRABAJO					
5	¿Considera usted que tiene grado de exactitud en el trabajo como personal del Consorcio?					
6	¿Considera usted su trabajo como interesante en el Consorcio?					
7	¿Considera usted que puede utilizar los conocimientos que tiene como personal del Consorcio?					
8	¿Considera usted que en su trabajo es necesario el desarrollo de otras capacidades en el Consorcio?					
	DIMENSIÓN 3: PLANEACION / ORGANIZACIÓN					
9	¿Considera usted que puede establecer objetivos en su propio trabajo como personal del Consorcio?					
10	¿Considera usted que participa en la elaboración de los planes de trabajo como personal del Consorcio?					
11	¿Considera usted que conoce los programas de trabajo de su área como personal del Consorcio?					
12	¿Considera usted que tiene capacidad para planear y organizar su trabajo en el Consorcio?					
	DIMENSIÓN 4: INICIATIVA Y COMPROMISO					
13	¿Considera usted que puede sugerir mejoras a las autoridades de su área, respecto de los procesos y servicios que brinda en el Consorcio?					
14	¿Considera usted que ante los problemas que surgen, puede actuar constructivamente como personal del Consorcio?					
15	¿Considera usted que tiene disposición para aceptar responsabilidades como personal del Consorcio?					
16	¿Considera usted que necesita supervisión sólo en ciertos aspectos de su trabajo en el Consorcio?					
	DIMENSION 5: SOLUCION DE PROBLEMAS Y CREATIVIDAD					
17	¿Considera usted que tiene capacidad para resolución de problemas como personal en el Consorcio?					

18	¿Considera usted que puede tomar decisiones que tiendan a la calidad total como personal del Consorcio?					
19	¿Considera usted que maneja más de un problema con eficiencia como personal del Consorcio?					
20	¿Considera usted que tiene buen criterio frente a toda clase de problemas como personal del Consorcio?					
	DIMENSIÓN 6: TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN					
21	¿Considera usted que su función es cooperar cuando trabaja en equipo en el Consorcio?					
22	¿Considera usted que su relación con sus compañeros de trabajo es de equipo en el Consorcio?					
23	¿Considera usted que trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo en el Consorcio?					
24	¿Considera usted que existe un ambiente de colaboración en el Consorcio?					
	DIMENSIÓN 7: HABILIDADES INTERPERSONALES					
25	¿Considera usted que sus compañeros ven su trabajo como importante en el Consorcio?					
26	¿En el consorcio, la manera de trabajar es consistente y predecible?					
27	¿Considera usted que puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas en el Consorcio?					
	DIMENSIÓN 8: COMUNICACIÓN					
28	¿Considera usted que tiene facilidad para exponer sus ideas como personal del Consorcio?					
29	¿Considera usted que recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo en el Consorcio?					
30	¿Considera usted que los comentarios o sugerencias que les hace a sus superiores son tomados en cuenta en el Consorcio?					

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub-variables)	Indicador	Nivel de Medición
	Definición Conceptual	Definición Operacional			
CULTURA ORGANIZACIONAL	Daft (2011), la cultura organizacional es “el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse”	según denison (2001), las dimensiones que componen una cultura organizacional están divididas en cuatro, estos se desarrollan en párrafos posteriores y son las siguientes: la implicación, la consistencia, la adaptabilidad y la misión.	Implicación	Empoderamiento	Escala de linkert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Trabajo en equipo	
				Desarrollo de capacidades	
			Consistencia	Orientación al cambio	
				Orientación al trabajador	
				Aprendizaje organizativo	
			Adaptabilidad	Valores centrales	
				Acuerdos	
				Desarrollo de capacidades	
			Misión	Dirección y propositos estratégicos	
				Metas y objetivos	
				Visión	
DESEMPEÑO LABORAL	Coulter y Robbins (2005) describen al desempeño laboral como un proceso de medición del éxito de una organización (individual o grupal) a través del triunfo de sus diligencias laborales, además de hacer la medición del nivel personal cohesionado al cumplimiento de los objetivos laborales.	Según Dessler (2009), los indicadores que componen el desempeño laboral son conocimiento / habilidades del puesto; calidad / cantidad de trabajo; planeación / organización; iniciativa / compromiso; solución de problemas / creatividad; grupos de trabajo y contribución; habilidades interpersonales y comunicación.	Conocimeinto/ Habilidades	Competencia	Escala de linkert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Calidad /Cantidad del trabajo	Exactitud	
			Precision		
			Planeación / Organización	Objetivos	
			Iniciativa / Compromiso	Responsabilidad	
				Reglas establecidas	
			Solución de problemas / Creatividad	Grado de capacidad	
				Criterio frente a problemas	
			Trabajo en equipo y cooperación	Relación de trabajo	
				Ambiente de colaboración	
Habilidades interpersonales	Relacion positiva				
	Respeto				
Comunicación	Oral				
	Escrita				

Anexo 3: Matriz de Consistencia

TÍTULO: "Relación de la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C. Cajamarca 2021"				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	Variable 1:	1. Tipo de Investigación:
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021	Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021	CULTURA ORGANIZACIONAL	Basica
Problemas específicos	2. Objetivos Específicos:	2. Hipótesis Específicas:		2. Nivel de la Investigación:
¿Cuál es la relación entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021?	Determinar la relación entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021.	Existe relación entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021.		Nivel descriptiva y correlacional
				3. Diseño de la Investigación:
				No experimental de corte trasversal-correlacional
¿Cuál es la relación entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021?	Determinar la relación entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021.	Existe relación entre la dimensión implicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021.	Variable 2:	4. Metodo:
			DESEMPEÑO LABORAL	Deductivo
¿Cuál es la relación entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021?	Determinar la relación entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021.	Existe relación entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021.		5. Población:
				146 colaboradores del Consorcio Combayo la Quinua
				6. Muestra:
				106 colaboradores
				7. Unidad de Estudio:
¿Cuál es la relación entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021?	Determinar la relación entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021.	Existe relación entre la dimensión misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del Consorcio Combayo la Quinua S.A.C. Cajamarca 2021.	Variable 3:	Cada uno de los colaboradores de Consorcio Combayo
				8. Técnica de Recolección:
				Encuesta
				9. Instrumento de Recolección:
				Cuestionario

ANEXO 5: Base de datos - Desempeño laboral

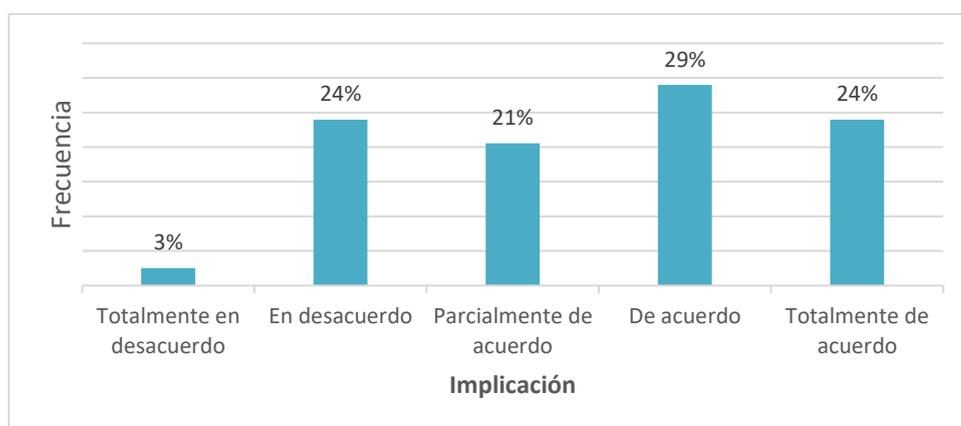
	CUMPLIMIENTO / HABILIDAD / CANTIDAD / CANTIDAD				PLANIFICACION / CANTIDAD				INICIATIVA Y N DE PROYECTO				BAJO EN EQUIPO				HABILIDADES INSTRUMENTALES COMUNICACIONALES														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
6	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
8	1	5	2	1	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
9	1	5	2	1	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
10	4	2	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
11	4	3	4	2	5	4	2	4	3	4	2	5	4	3	4	2	2	4	3	4	2	5	4	3	4	2	4	2	5	4	
12	5	4	5	4	2	1	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	2	1	
13	2	5	4	4	2	2	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	2	2	
14	4	2	1	5	4	3	5	4	2	1	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	4	2	1	5	4	
15	3	2	4	3	5	2	2	3	5	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	5	2	4	3	5	2	4	3	5	2	
16	2	3	5	4	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	3	5	4	3	2	5	5	4	3	3	2	3	5	4	2	3	
17	3	4	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	2	4	3	5	2	4	3	4	2	5	4	
18	2	3	2	4	3	5	4	2	4	3	5	4	2	1	3	3	2	3	5	4	2	3	5	4	2	3	5	4	2	1	
19	3	2	3	5	4	2	3	5	4	2	5	4	4	2	2	2	4	3	4	2	5	4	4	2	5	4	4	2	2	4	
20	4	3	4	2	5	4	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	5	4	2	4	3	4	2	5	4
21	5	4	5	4	2	1	3	5	4	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	1	
22	2	5	4	4	2	2	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	2	2	
23	4	2	1	5	4	3	5	4	2	1	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	4	2	1	5	4	
24	3	2	4	3	5	2	2	3	5	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	5	2	3	2	4	3	5	2	
25	2	3	5	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	5	4	3	2	3	5	4	3	3	2	3	5	4	2	3	
26	3	4	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	2	4	3	5	2	4	3	4	2	5	4	
27	3	2	3	5	4	2	3	3	2	3	5	4	3	3	2	3	5	3	3	2	3	5	4	3	3	2	3	5	4	2	
28	4	3	4	2	5	4	2	4	3	4	2	5	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	2	5	4
29	5	4	5	4	2	1	3	5	4	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	1	
30	4	3	4	2	5	4	2	4	3	4	2	5	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	2	5	4
31	5	4	5	4	2	1	3	5	4	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	1	
32	2	5	4	4	2	2	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	2	2	
33	4	2	1	5	4	3	5	4	2	1	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	4	2	1	5	4	
34	3	2	4	3	5	2	2	3	5	2	3	2	2	4	3	2	3	2	4	3	5	2	4	3	5	2	4	3	5	2	
35	2	3	5	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	5	4	3	2	3	5	4	3	3	2	3	5	4	2	3	
36	3	4	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	2	4	3	5	2	4	3	4	2	5	4	
37	3	2	3	5	4	2	3	3	2	3	5	4	3	3	2	3	5	3	3	2	3	5	4	3	3	2	3	5	4	2	
38	4	3	4	2	5	4	2	4	3	4	2	5	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	2	5	4
39	5	4	5	4	2	1	3	5	4	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	1	
40	2	5	4	4	2	2	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	2	2	
41	4	2	1	5	4	3	5	4	2	1	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	4	2	1	5	4	
42	3	2	4	3	5	2	2	3	5	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	5	2	4	3	2	4	3	5	2
43	2	3	5	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	5	4	3	2	3	5	4	3	3	2	3	5	4	2	3	
44	3	4	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	2	4	3	5	2	4	3	4	2	5	4	
45	4	3	4	2	5	4	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	2	5	4	
46	5	4	5	4	2	1	3	5	4	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	1	
47	2	5	4	4	2	2	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	2	2	
48	4	2	1	5	4	3	5	4	2	1	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	4	2	1	5	4	
49	3	2	4	3	5	2	2	3	5	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	5	2	4	3	2	4	3	5	2
50	2	3	5	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	5	4	3	2	3	5	4	3	2	3	5	4	2	3	5	2
51	3	4	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	2	4	3	5	2	4	3	4	2	5	4	
52	3	2	3	5	4	2	3	3	2	3	5	4	3	2	3	5	3	3	2	3	5	4	3	3	2	3	5	4	2	3	
53	4	3	4	2	5	4	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	2	5	4	
54	5	4	5	4	2	1	3	5	4	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	1	
55	2	5	4	4	2	2	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	2	2	
56	4	2	1	5	4	3	5	4	2	1	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	4	2	1	5	4	
57	4	3	4	2	5	4	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	5	2	4	3	4	2	5	4	
58	5	4	5	4	2	1	3	5	4	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	1	
59	2	5	4	4	2	2	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4	2	5	4	4	2	2	
60	4	2	1	5	4	3	5	4	2	1	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	5	4	2	1	5	4	2	1	5	4	
61	3	2	4	3	5	2	2	3	5	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	5	2	4	3	2	4	3	5	2
62	2	3	5	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	5	4														

ANEXO 5: Datos descriptivos

Datos descriptivos de las dimensiones de la Cultura organizacional

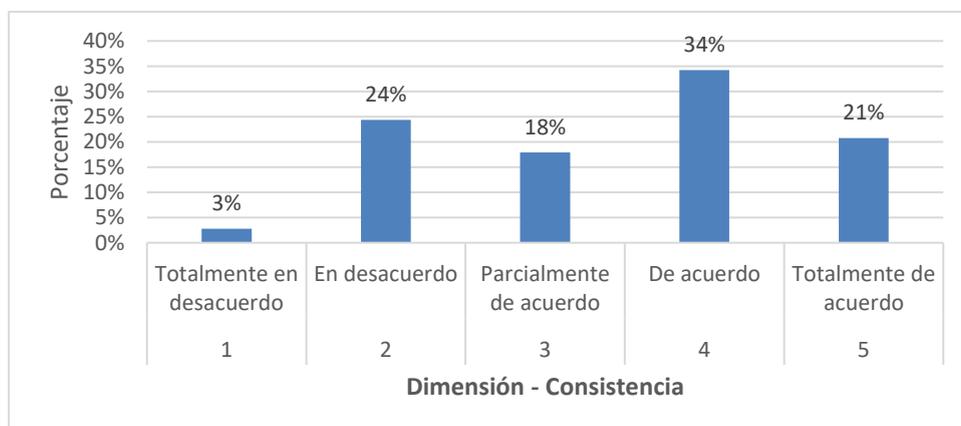
➤ **Dimensión Implicación**

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente en desacuerdo	40	3%
2	En desacuerdo	381	24%
3	Parcialmente de acuerdo	327	21%
4	De acuerdo	461	29%
5	Totalmente de acuerdo	381	24%



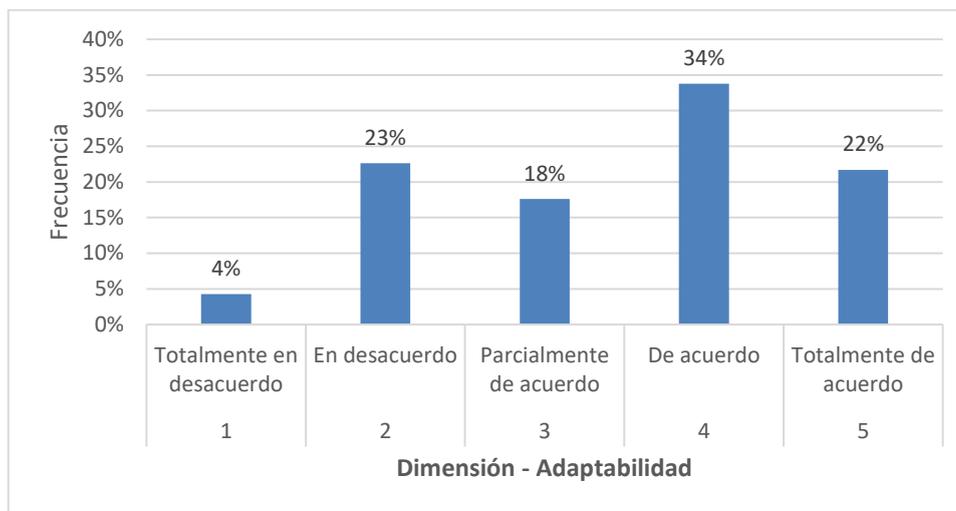
➤ **Dimensión - Consistencia**

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente en desacuerdo	44	3%
2	En desacuerdo	387	24%
3	Parcialmente de acuerdo	285	18%
4	De acuerdo	544	34%
5	Totalmente de acuerdo	330	21%
	Total	1590	100%



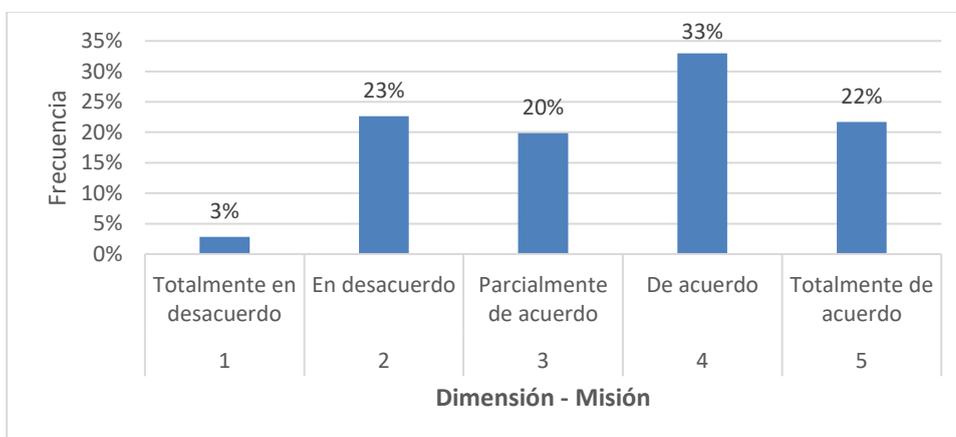
➤ **Dimensión – Adaptabilidad**

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente en desacuerdo	68	4%
2	En desacuerdo	360	23%
3	Parcialmente de acuerdo	280	18%
4	De acuerdo	537	34%
5	Totalmente de acuerdo	345	22%
	Total	1590	100%



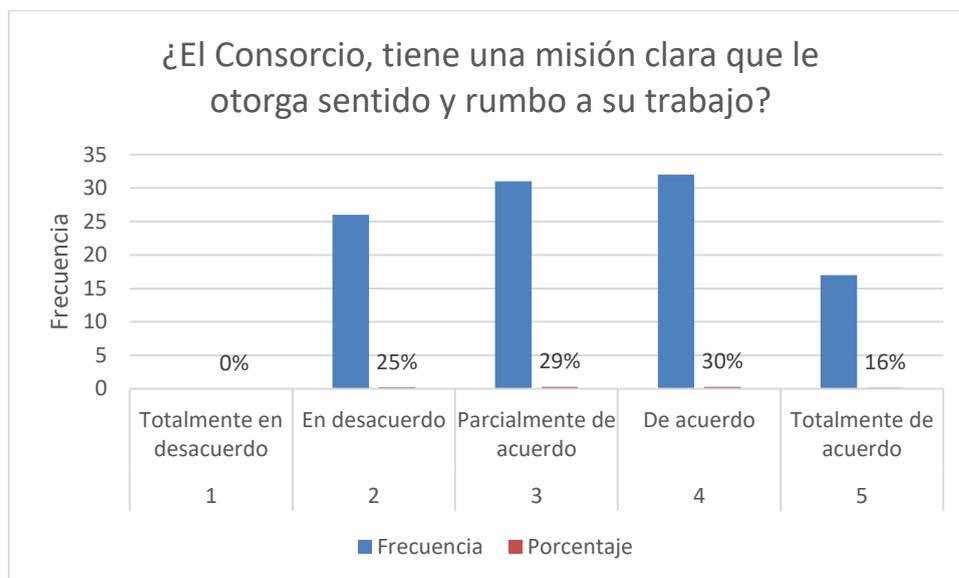
➤ **Dimensión – Misión**

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente en desacuerdo	45	3%
2	En desacuerdo	360	23%
3	Parcialmente de acuerdo	316	20%
4	De acuerdo	524	33%
5	Totalmente de acuerdo	345	22%
	Total	1590	100%



Dimensión Misión: ¿El Consorcio, tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo?

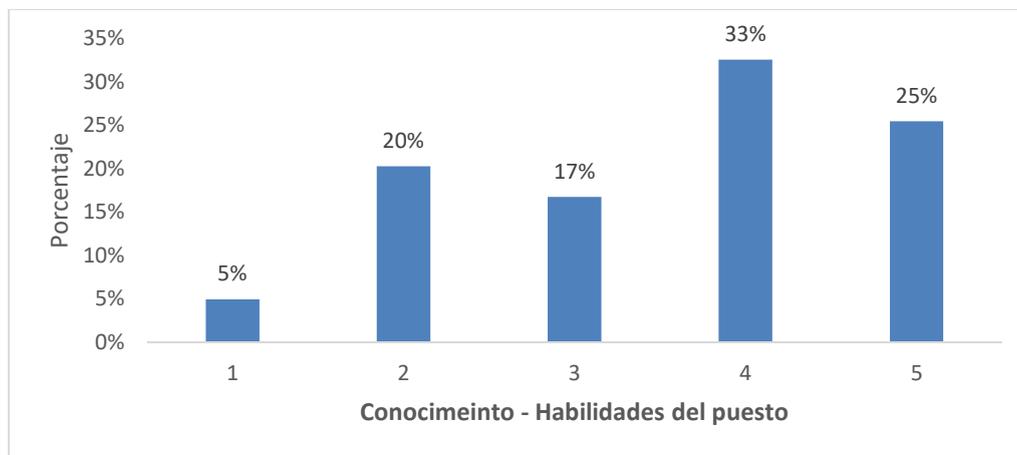
	Frecuencia	Porcentaje
1 Totalmente en desacuerdo	0	0%
2 En desacuerdo	26	25%
3 Parcialmente de acuerdo	31	29%
4 De acuerdo	32	30%
5 Totalmente de acuerdo	17	16%
Total	106	100%



Datos descriptivos de las dimensiones del Desempeño Laboral

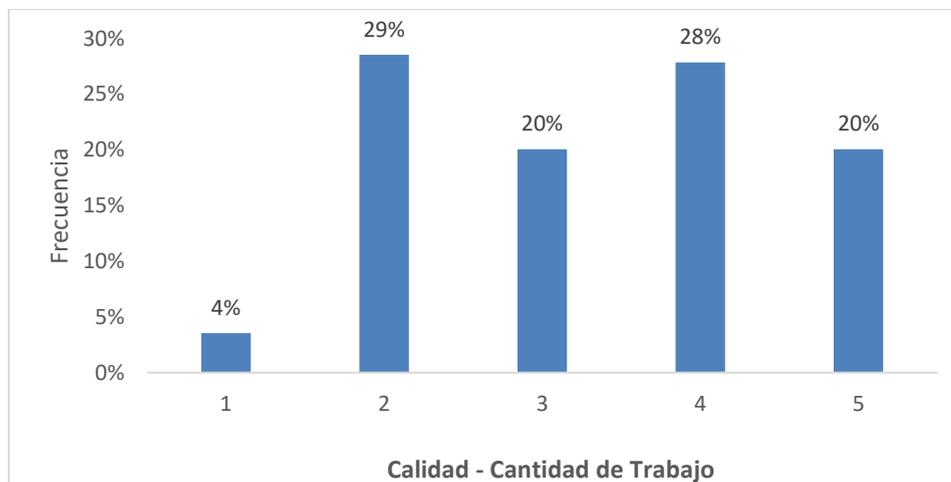
➤ Dimensión: Conocimiento - Habilidades del puesto

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente en desacuerdo	21	5%
2	En desacuerdo	86	20%
3	Parcialmente de acuerdo	71	17%
4	De acuerdo	138	33%
5	Totalmente de acuerdo	108	25%
	Total	424	100%



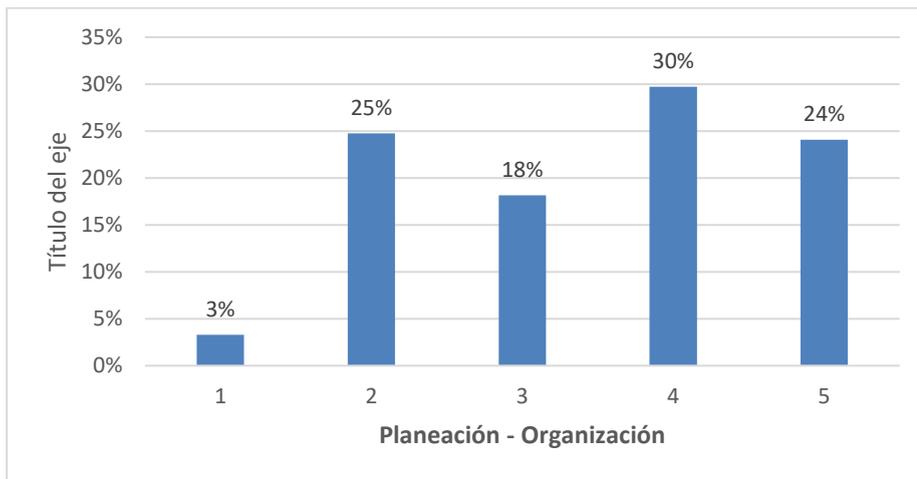
➤ Dimensión: Calidad – Cantidad de Trabajo

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente en desacuerdo	15	4%
2	En desacuerdo	121	29%
3	Parcialmente de acuerdo	85	20%
4	De acuerdo	118	28%
5	Totalmente de acuerdo	85	20%
	Total	424	100%



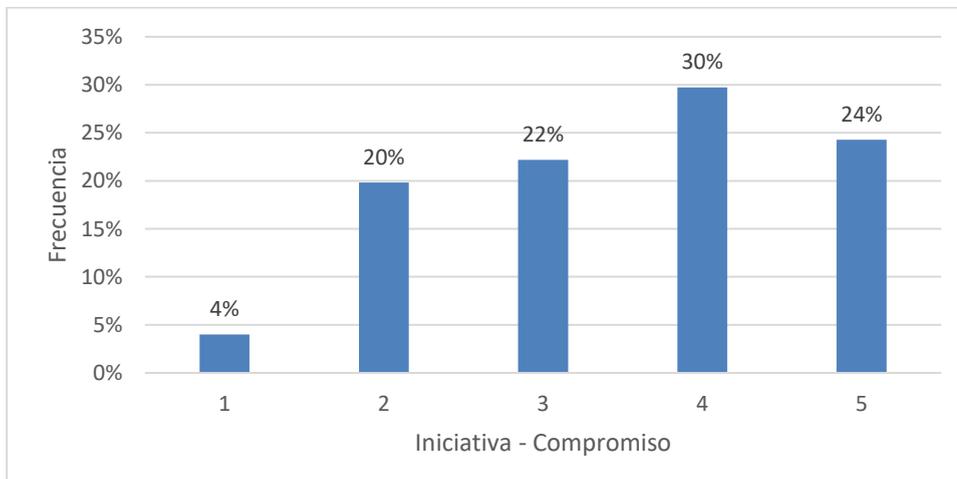
➤ **Dimensión: Planeación – Organización**

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente en desacuerdo	14	3%
2	En desacuerdo	105	25%
3	Parcialmente de acuerdo	77	18%
4	De acuerdo	126	30%
5	Totalmente de acuerdo	102	24%
	Total	424	100%



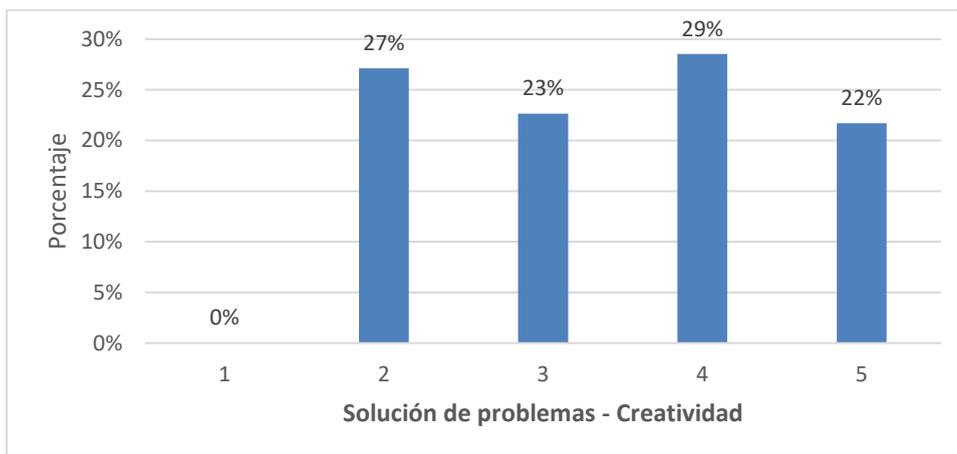
➤ **Dimensión: Iniciativa – Compromiso**

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente en desacuerdo	17	4%
2	En desacuerdo	84	20%
3	Parcialmente de acuerdo	94	22%
4	De acuerdo	126	30%
5	Totalmente de acuerdo	103	24%
	Total	424	100%



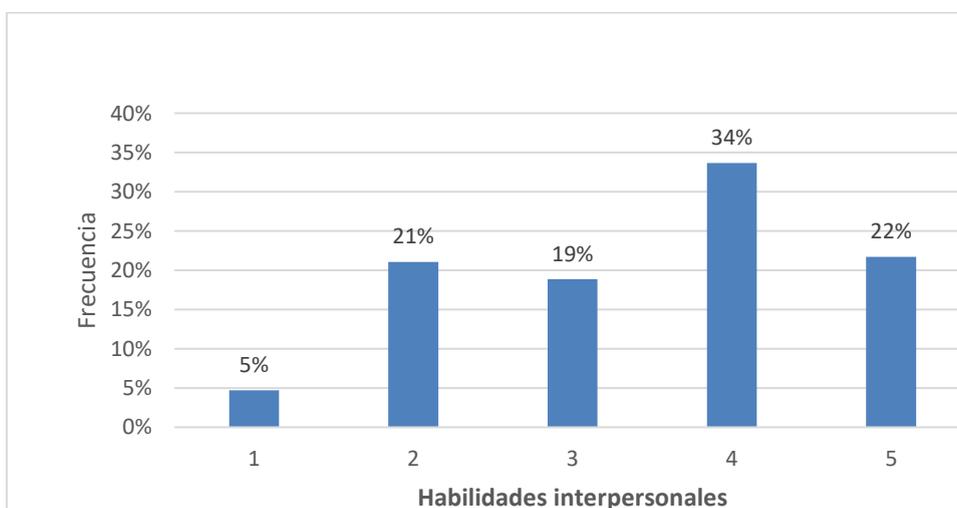
➤ **Dimensión: Solución de problemas - Creatividad**

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente en desacuerdo	0	0%
2	En desacuerdo	115	27%
3	Parcialmente de acuerdo	96	23%
4	De acuerdo	121	29%
5	Totalmente de acuerdo	92	22%
		424	100%



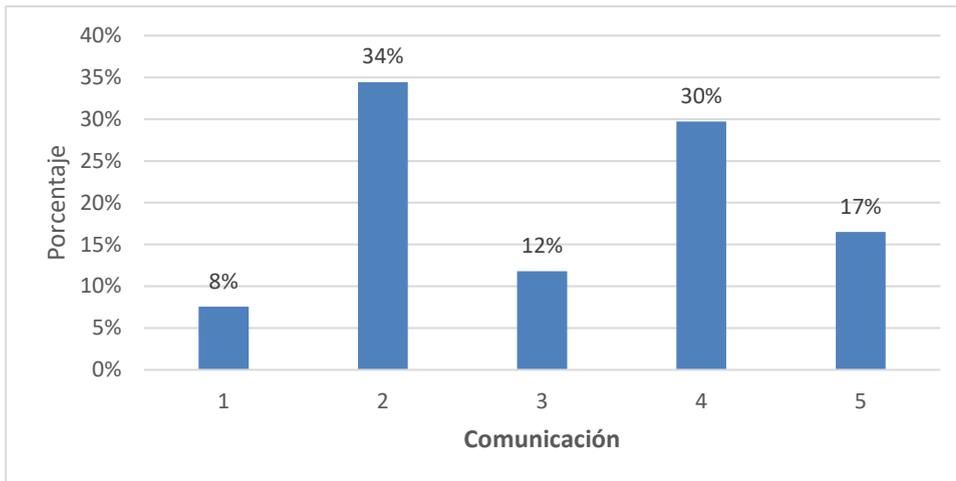
➤ **Dimensión: Trabajo en equipo y cooperación**

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente en desacuerdo	15	5%
2	En desacuerdo	67	21%
3	Parcialmente de acuerdo	60	19%
4	De acuerdo	107	34%
5	Totalmente de acuerdo	69	22%
		318	100%



➤ **Dimensión: Comunicación**

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
1	Totalmente en desacuerdo	16	8%
2	En desacuerdo	73	34%
3	Parcialmente de acuerdo	25	12%
4	De acuerdo	63	30%
5	Totalmente de acuerdo	35	17%
		212	100%



ANEXO 6: Imágenes de la realización de la encuesta



