



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. CAJAMARCA 2019 ”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Jeny Sarly, Medina Pirgo

Asesor:

Mg. Isaías Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca - Perú

2019

DEDICATORIA

A mis Padres: Santos Albino Medina Centurión y Gladys Marcela Pirgo Quiliche como testimonio de mi eterno agradecimiento, por su comprensión, por su paciencia y por el gran amor que me brindan y por ser ejemplo de trabajo, honradez y su sapiencia.

AGRADECIMIENTO

A nuestro señor Dios por Bendecirnos para llegar hasta donde hemos llegado,
porque hizo realidad este sueño anhelado.

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.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	
¡Error! Marcador no definido.	
Realidad Problemática	11
Antecedentes	11
A Nivel Internacional	11
A Nivel Nacional	14
A Nivel Regional	16
Objetivos	18
Hipótesis	19
Teorías de la Investigación	20
Teoría de la Motivación	20
Antecedentes de la Cultura Organizacional	22
Antecedentes del Desempeño Laboral	25
Definición de Términos Básicos	28
Matriz de Consistencia	30
Cuadro de Operacionalización de Variables	32
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	34
Tipo de Investigación	34
Población y Muestra	34
Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	36
CAPÍTULO III: RESULTADOS	39
Confiabilidad del Instrumento de Medición	39
Para la variable Independiente: Cultura Organizacional	41
Para la variable Dependiente: Desempeño Laboral	63
Prueba de Hipótesis - Coeficiente de Correlación de Spearman	78
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	79
Discusión	79
Conclusiones	83
REFERENCIAS	85
ANEXOS	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 – Determinación de la población	35
Tabla 2 – Muestreo Proporcional – Área RR-HH	36
Tabla 3 – Instrumento de medición de la variable independiente: Cultura Organizacional	39
Tabla 4 – Instrumento de medición de la variable independiente: Desempeño Laboral	40
Tabla 5 – Análisis estadístico del Coeficiente de Variación de la variable Cultura Organizacional	41
Tabla 6 – ¿Con que frecuencia se considera el firme compromiso con el aprendizaje de compañeros, que nos impulsa hacia el cambio de la empresa?	43
Tabla 7 – ¿Con que frecuencia se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas empresariales?	44
Tabla 8 – ¿Con que frecuencia en esta empresa se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores?	45
Tabla 9 – ¿Crees que las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan?.....	46
Tabla 10 – ¿Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito de la empresa?	47
Tabla 11 – ¿Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos?.....	48
Tabla 12 – ¿Aquí la existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo?.....	49
Tabla 13 – ¿Se valora el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el desarrollo laboral?.....	50
Tabla 14 – ¿Existen conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta empresa para salir adelante?.....	51
Tabla 15 – ¿Crees que la búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan?.....	52
Tabla 16 – ¿Aquí los Directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal?	53
Tabla 17 – ¿Cuándo emprendemos una acción los Directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo?	54
Tabla 18 – ¿Aquí nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la empresa?.....	55
Tabla 19 – ¿En esta empresa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa?	56
Tabla 20 – ¿Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas?.....	57
Tabla 21 – ¿Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los trabajadores puedan concentrarse en el trabajo?	58
Tabla 22 – ¿Aquí, las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar?	59
Tabla 23 – ¿Aquí, al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio?.....	60
Tabla 24 – ¿Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos y trabajadores por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal?	61
Tabla 25 – ¿Aquí los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la empresa?	62
Tabla 26 – Análisis estadístico del Coeficiente de Variación de la variable dependiente Desempeño Laboral.....	63

Tabla 27 – ¿Aquí los trabajadores son recíprocos con la empresa, siendo aplicados en el trabajo y cuidando el patrimonio?	64
Tabla 28 – ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son solo de reconocimiento económico?	65
Tabla 29 – ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de aprendizaje técnico – administrativo?	66
Tabla 30 – ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de reconocimiento por sus logros?	67
Tabla 31 – ¿Cree que los trabajadores operarios están en capacidad de tomar decisiones en sus puestos de trabajo?	68
Tabla 32 – ¿Considera usted que los trabajadores tienen un fuerte compromiso con la empresa?	69
Tabla 33 – ¿Cuándo hay un reto para la empresa todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?.....	70
Tabla 34 – ¿Aquí el espíritu de equipo en esta empresa es positivo?	71
Tabla 35 – ¿Aquí los operarios comunican su ingenio y creatividad a sus superiores?	72
Tabla 36 – ¿Cree que las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Compromiso Organizacional?	73
Tabla 37 – ¿Se observa en los trabajadores oposición a los cambios?	74
Tabla 38 – ¿Cree usted que el mejoramiento en la cultura organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral de sus trabajadores?	75
Tabla 39 – ¿Con relación a las preguntas y respuestas anteriores calificaría el desempeño laboral de los trabajadores eficiente en el desempeño de sus labores?	76
Tabla 40 – ¿Aquí las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Participación dentro de la empresa?	77
Tabla 41 – Correlación de las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Análisis estadístico del Coeficiente de Variación de la variable Cultura Organizacional	
42	
Figura 2 – ¿Con que frecuencia se considera el firme compromiso con el aprendizaje de compañeros, que nos impulsa hacia el cambio de la empresa?	43
Figura 3 – ¿Con que frecuencia se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas empresariales?	44
Figura 4 – ¿Con que frecuencia en esta empresa se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores?.....	45
Figura 5 – ¿Crees que las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan?	46
Figura 6 – ¿Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito de la empresa?	47
Figura 7 – ¿Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos?.....	48
Figura 8 – ¿Aquí la existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo?.....	49
Figura 9 – ¿Se valora el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el desarrollo laboral?.....	50
Figura 10 – ¿Existen conversaciones diarias que revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta empresa para salir adelante?	51
Figura 11 – ¿Crees que la búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan?.....	52
Figura 12 – ¿Aquí los Directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal?	53
Figura 13 – ¿Cuándo emprendemos una acción los Directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo?	54
Figura 14 – ¿Aquí nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la empresa?	55
Figura 15 – ¿En esta empresa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa?.....	56
Figura 16 – ¿Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas?	57
Figura 17 – ¿Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los trabajadores puedan concentrarse en el trabajo?	58
Figura 18 – ¿Aquí, las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar?.....	59
Figura 19 – ¿Aquí, al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio?.....	60
Figura 20 – ¿Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos y trabajadores por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal?	61
Figura 21 – ¿Aquí los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la empresa?	62
Figura 21 – Análisis estadístico del Coeficiente de Variación de la variable dependiente Desempeño Laboral.....	63
Figura 22 – ¿Aquí los trabajadores son recíprocos con la empresa, siendo aplicados en el trabajo y cuidando el patrimonio?	64
Figura 23 – ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son solo de reconocimiento económico?.....	65

Figura 24 – ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de aprendizaje técnico – administrativo?	66
Figura 25 – ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de reconocimiento por sus logros?	67
Figura 26 – ¿Cree que los trabajadores operarios están en capacidad de tomar decisiones en sus puestos de trabajo?	68
Figura 27 – ¿Considera usted que los trabajadores tienen un fuerte compromiso con la empresa?	69
Figura 28 – ¿Cuándo hay un reto para la empresa todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?.....	70
Figura 29 – ¿Aquí el espíritu de equipo en esta empresa es positivo?.....	71
Figura 30 – ¿Aquí los operarios comunican su ingenio y creatividad a sus superiores?	72
Figura 31 – ¿Cree que las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Compromiso Organizacional?	73
Figura 32 – ¿Se observa en los trabajadores oposición a los cambios?.....	74
Figura 33 – ¿Cree usted que el mejoramiento en la cultura organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral de sus trabajadores?.....	75
Figura 34 – ¿Con relación a las preguntas y respuestas anteriores calificaría el desempeño laboral de los trabajadores eficiente en el desempeño de sus labores?.....	76
Figura 35 – ¿Aquí las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Participación dentro de la empresa?	77

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DEL CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. CAJAMRCA 2019. Y un análisis de las dimensiones de ambas variables.

La investigación es de carácter **descriptiva**, pues el propósito es de medir de manera independiente las variables objeto de estudio como son la cultura organizacional y desempeño laboral. Además, se pretende establecer la **correlación** de las variables: cultura organizacional y desempeño laboral.

Se determina que existe una relación positiva marcada de la Variable Independiente; La cultura organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca.

Dentro de la variable cultura organizacional, desempeño laboral la dimensión más representativa liderazgo en la gestión directiva y dentro de la variable desempeño laboral la dimensión más representativa es el compromiso organizacional.

PALABRAS CLAVES: Cultura Organizacional, Desempeño Laboral, Relaciones Humanas, liderazgo en la gestión y participación.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el mundo contemporáneo donde los cambios en el entorno son más rápidos e impredecibles, las empresas necesitan sobrevivir, donde los cambios culturales están ligados a procesos de innovación, es por ese motivo que las empresas invierten mucho en su capital humano con el objetivo de lograr el máximo desempeño de sus trabajadores; para ello la cultura organizacional juega un rol muy importante ya que transmite sentido de identidad a sus miembros. En la actualidad los constantes cambios tecnológicos han ido generando cambios en el mercado empresarial, es por eso que las empresas han optado por buscar personal que cuente con mejor desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos, dichas empresas se han visto en la necesidad de implementar cambios en su estrategia laboral a la hora de enfrentar los retos que se le presentan; las organizaciones actualmente se encuentran afectadas por una crisis de índole económico. Político, social, cultural, entre otros. Finalmente, en América Latina y el Perú en particular, cuando hablamos de valores y la constitución de nuevas empresas, inevitablemente salen a la luz temas como la empresa tal salio al mercado por mal manejo de sus recursos o también dicha empresa sale del mercado por no contar con el personal idóneo; es por ello que hoy en día el CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C., en el presente trabajo de investigación busca analizar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño de sus trabajadores en el área de recursos humanos, con el fin de

cambiar viejos mitos donde se dice que una empresa que no es económicamente rentable en un periodo dado prácticamente está afuera del mercado laboral.

1.2. Antecedentes

A Nivel Internacional

(Castellón, 2016); Tesis denominada Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativo y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAM – Managua en el periodo 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa. Matagalpa – Nicaragua. Tesis para obtener el título de Master en Gerencia Empresarial. Concluye lo siguiente:

El Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo.

Se identifica que el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, creciendo de un plan de capacitación.

Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento de Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el

Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

(Monterroso, 2015); Tesis denominada Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Licenciatura en Psicología Industrial/ Organizacional. Guatemala Tesis para obtener el título de Psicóloga Industrial. Concluye lo siguiente:

La cultura Organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual ha sido objeto de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se afirma que no existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución; es decir que una variable no incide en la otra.

La única diferencia estadísticamente significativa se encuentra entre las filosofías de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los empleados, lo cual indica que las políticas establecidas e ideologías que guían las acciones institucionales inciden en el desempeño laboral de los empleados.

El elemento predominante dentro de la cultura organizacional en la institución gubernamental son las “Normas”, lo cual indica que dentro de esta entidad se percibe un mejor seguimiento de normas y reglas las cuales van unidas a la manera en como se deben comportar los trabajadores. Asimismo, dentro de

los elementos que también influyen en esta, se encuentran las “Creencias”, las cuales son manifestadas al momento en que los colaboradores creen tener lo necesario para trabajar, reconociendo que su labor es muy bien remunerada y es necesario contar con la influencia interna o externa para laborar en la institución. Otro elemento influyente dentro de esta cultura es el “Clima”, mostrando que los empleados presentan cierto grado de autonomía, colaboración y desarrollo personal por lo que estos aspectos favorecen notablemente la convivencia con los demás compañeros de trabajo.

En cuanto al elemento menos notorio en la cultura organizacional se encuentra los “Símbolos” por lo que es importante señalar que existe una deficiencia por parte de la institución al momento de estimular constantemente a los empleados a través de recursos motivacionales que incentiven e identifiquen al colaborador no solo con la tarea que realiza sino con la entidad, esto con el fin, que los empleados conozcan y se arraiguen a los símbolos que los identifican como institución.

El desempeño laboral de los colaboradores de la institución gubernamental es excepcional y superior en todas áreas, funciones y aptitudes personales que sin lugar a dudas, contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en relación con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la institución.

Según la investigación, se determinó que mientras los colaboradores tienen más años de laborar en la institución gubernamental, existe un mejor clima, una mayor promulgación y manifestación de creencias que generan mayor arraigo, compromiso y una mejor calidad de cultura dentro de la misma. También, se comprobó que el sexo no influye en la cultura ni en el desempeño laboral de los empleados.

A nivel nacional

(Alarcón, 2018); Tesis denominada Cultura Organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una Micro red. San Juan de Miraflores 2017. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Post Grado. Lima – Perú. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Concluye lo siguiente:

La cultura Organizacional no se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud de la Micro red Leonor Saavedra – Villa San Luis, San Juan de Miraflores 2017.

La dimensión atención a los detalles no se desarrolla con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Leonor Saavedra – Villa San Luis, San Juan de Miraflores 2017.

La dimensión orientación hacia las personas se relaciona de manera positiva débil ($r = 0,249$ y $p = 0,016$) con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Leonor Saavedra – Villa San Luis, San Juan de Miraflores 2017.

(Díaz, 2016); Tesis denominada Cultura Organizacional y relación con el desempeño laboral en el área de Cirugía del hospital I Naylamp – Chiclayo. Universidad Señor de Sipán. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Académico Profesional de Administración. Pimentel – Chiclayo. Tesis para optar el Título profesional de licenciado en Administración. Concluye lo siguiente:

Referente al grado de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital I Naylamp, se determinó una correlación de 0.984. la tabla 30 muestra la correlación entre las dos variables de estudio.

Con respecto al análisis de la cultura organizacional en el área de cirugía del Hospital I Naylamp se concluye que existe una cultura de mercado predominante. La cultura de Mercado del hospital I Naylamp se caracteriza por tener un alto nivel de atención a los detalles, el 80% de los encuestados están de acuerdo (Tabla 13) en que su área de trabajo se muestra se muestra un grado de precisión, análisis y atención al detalle. También se caracteriza por tener un alto nivel orientación a las personas, el 70 % de los encuestados están de acuerdo (tabla 14)

En lo que corresponde al nivel de desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp. El nivel de desempeño laboral presenta un nivel alto debido a que el 75% de los pacientes encuestados manifiestan estar de acuerdo en que el desempeño del personal del área de cirugía es bueno, el desempeño del área se logra por el trabajo en equipo y liderazgo de los trabajadores.

A Nivel Regional

(Salazar, 2016); Tesis denominada relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 83006 del nivel primario “ANDRES AVELINO CACERES” Baños del Inca – 2012. Universidad Nacional de Cajamarca. Escuela de Postgrado. Cajamarca – Perú. Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de la Educación. Concluye lo siguiente:

Del contraste de la hipótesis se obtuvo un valor $p = 0,001 < 0,05$ entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 83006 del nivel primario “Andrés Avelino Cáceres” – Baños del Inca, por lo que podemos afirmar, que existe relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral docente.

Se determinó que, el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 83006 del nivel primario “Andrés Avelino Cáceres” – Baños del Inca es bueno (74.1%).

Se determinó que, el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 83006 del nivel primario “Andrés Avelino Cáceres” - Baños del Inca es bueno (63.0%)

(Medina, 2018); Tesis denominada la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en FONCREAGRO Cajamarca – 2014. Universidad Nacional de Cajamarca. Escuela de Postgrado. Cajamarca – Perú. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias. Concluye lo siguiente:

Dentro de las características de la Cultura Organizacional, en la práctica de valores se destacó el compromiso y la confianza con la institución; en las creencias, casi la mitad de los trabajadores considera que la religión no tiene relevancia en el trabajo.

Otro elemento dentro de la cultura organizacional es la Organización de la institución dentro de ella. Más de la mitad de trabajadores refieren estar de acuerdo con la estructura organizacional que permite la integración de los trabajadores con el fin de alcanzar la misión, visión y objetivos constitucionales, así como las normas, procedimientos, manuales que son necesarios para trabajar.

Referente al desempeño laboral de los trabajadores FONCREAGRO, la mayoría está en desacuerdo con el conocimiento del sistema de evaluación del desempeño y conformidad con la evaluación de desempeño; respecto de la seguridad en el trabajo, más de la mitad está en desacuerdo con la forma de renovación de contratos laborales y la estabilidad laboral.

En cuanto a la remuneración de los trabajadores, las dos terceras partes señalaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el salario en retribución por el trabajo, y referente al reconocimiento al personal, la mayoría señaló su desacuerdo respecto de su ubicación en la organización y la estimulación de la formación personal y profesional.

Por lo tanto, en el contraste de la hipótesis de investigación, se acepta parcialmente la hipótesis alterna, puesto que las características de la cultura organizacional en la práctica de valores, solo la INTEGRIDAD, así como en las creencias, la practica

religiosa, están asociadas significativamente ($P < 0,05$) con el desempeño laboral dentro de la organización. El resto de las características de la cultura organizacional, no muestran una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de FONCREAGRO (Tabla 01 y 02).

1.3. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019?

Problemas específicos

¿Cuáles son los factores de desempeño laboral que se emplean para medir los resultados de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019?

¿De qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos de CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar los factores de desempeño laboral que se emplean para medir los resultados de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.

Determinar la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.

1.5. Hipótesis

Señalar las respuestas a priori de los objetivos de la investigación. Recuerda que las hipótesis aplican para trabajos de corte cuantitativo de estrategia manipulativa o asociativa.

1.5.1. Hipótesis general

La cultura organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.

1.5.2. Hipótesis específicas

La cultura organizacional incidí directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.

La cultura organizacional incidí directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.

1.5.3. Teorías de la investigación

1.5.3.1. Teoría de la motivación

(Robbis, 2004); la motivación como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. En tanto que la motivación general se ocupa del esfuerzo para alcanzar *cualquier* meta, limitaremos este enfoque a las metas *organizacionales*, con el fin de que se refleje nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo. Los tres elementos clave de nuestra definición son el esfuerzo, las metas organizacionales y las necesidades.

También es importante tener presente el elemento esfuerzo es una medida de intensidad. Cuando alguien está motivado, hace un gran esfuerzo. Pero es poco probable que los altos niveles de esfuerzo conduzcan a resultados favorables en el desempeño del puesto, a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección ventajosa para la organización. Por tanto, debemos tomar en cuenta la calidad del esfuerzo al mismo tiempo que su intensidad. El esfuerzo dirigido hacia las metas de la organización, y que es consistente con ellas, es la clase de esfuerzo que debemos buscar. Por último, tratamos la motivación como un proceso satisfactor de necesidades.

(Goleman, 1999); El psicólogo Frederick Herzberg propuso la teoría de la motivación e higiene. En la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica, y de que su actitud hacia este trabajo bien puede determinar el éxito o fracaso del individuo, Herzberg investigó la pregunta “¿Qué desea la gente de su puesto?” Le pidió a la gente que describiera en detalle situaciones en que se sentía excepcionalmente bien y mal en su puesto. Se tabularon y categorizaron las respuestas.

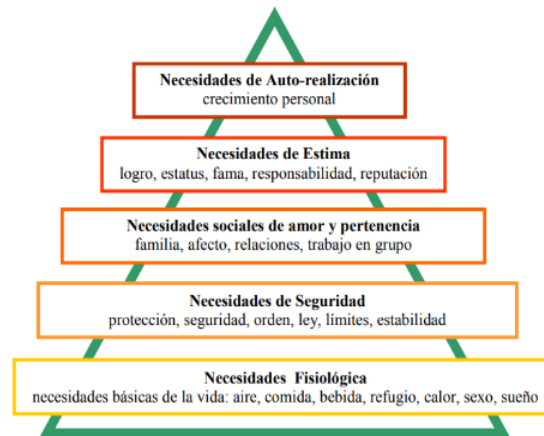
De acuerdo con Herzberg, los factores que llevan a la satisfacción en el puesto son separados y distintos de aquellos que conducen a la insatisfacción en el puesto. Por tanto, los administradores que procuran eliminar factores que crean la insatisfacción en el puesto pueden traer la paz, pero no necesariamente la motivación. Estarán aplacando a su fuerza de trabajo, en lugar de motivarla.

Como resultado, Herzberg ha indicado que características como las políticas y la administración de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y los sueldos pueden conceptuarse como factores de higiene. Cuando son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estará satisfecha. Si deseamos motivar a la gente en su puesto, Herzberg sugiere dar énfasis a los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad y el crecimiento. Éstas son las características que la gente encuentra intrínsecamente gratificantes. Las reglas del trabajo están cambiando. Ahora se nos juzga según normas nuevas: ya no importan sólo la sagacidad, la preparación y la experiencia, sino cómo nos manejamos con nosotros mismos y con los demás. Esta norma se aplica cada vez más para decidir quién será contratado y quién no, a quién se retiene y a quién se deja ir, a quién se asciende y a quién se pasa por alto.

(Maslow, 1943); propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación.

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización).

La figura 1, muestra la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow representadas en forma de una pirámide:



1.5.3.2. Antecedentes de la Cultura Organizacional

(Robbis, 2004); Los términos administradores y el lugar donde éste trabaja: la **organización**. Analiza después el trabajo del administrador; específicamente, ¿qué hacen los administradores? Los administradores logran que las cosas se lleven a cabo por conducto de otras personas. Toman decisiones, asignan recursos y dirigen las actividades de otros para poder alcanzar metas. Los administradores desarrollan su trabajo en una organización. Ésta es una unidad social, coordinada de manera consciente, compuesta por dos o más personas, y que funciona sobre una base relativamente continua para alcanzar una meta común o una serie de objetivos.

Además, Robbins se plantea la pregunta siguiente ¿Se están volviendo más homogéneas las culturas nacionales? Se puede argumentar que la creación de una verdadera aldea global está

invalidando la preocupación sobre las diferencias culturales. Hoy en día, cuando se ve Cable News Network (CNN) en más de 140 países, cuando los Levi's son tan populares en Moscú como en Dallas, y cuando una parte considerable de los estudiantes inscritos en programas estadounidenses de posgrado en administración de empresas son extranjeros que esperan regresar a sus países de origen para practicar la administración, puede ser ingenuo pensar que las diferencias culturales son muy importantes. De ser así, lo son sólo a corto plazo. A la larga, la aldea global se convertirá en una sola cultura homogénea; es decir, una ensaladera mundial donde casi desaparecerán las diferencias transculturales.

Además, señala que hace 20 años simplemente se pensaba que las organizaciones eran, en su mayor parte, medios racionales para coordinar y controlar un grupo de personas. Tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, y así sucesivamente. Pero las organizaciones son más que eso. A semejanza de los individuos, también tienen personalidad.

Finalmente, Robbins señala que cuando una organización se institucionaliza, se valora por sí misma, no simplemente por los bienes o servicios que produce; adquiere inmortalidad. Si sus metas originales ya no son adecuadas, no se sale del negocio. Al contrario, se redefine a sí misma. La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período

determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, artes, invenciones, tecnologías, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias.

A. Dimensiones y componentes de la cultura Organizacional.

(Torres y Carrillo, 2009); en los avances registrados en su estudio, el tema de la cultura organizacional resulta complejo y en ocasiones hasta difuso. Se encuentran propuestas, críticas e intentos realizados por los estudiosos para esclarecer y definir el término, como también en las cuestiones ontológicas (del ser) y metodológicas del estudio de las organizaciones y su cultura. Interesa registrar tales asuntos, especialmente en sus dimensiones y componentes, quien señala las dimensiones siguientes: dimensión esencial, dimensión estratégica y dimensión manifiesta.

(Marcone & Martin, 2003); establecen un conjunto de dimensiones y componentes, fundamentadas en los aspectos que caracterizan a las organizaciones exitosas, en sus procesos de gestión, y por otra, aquellos componentes de la cultura organizacional educativa que, siendo susceptibles de ser percibidos por los integrantes de estas, posibiliten reconocerlos, valorar los, lenguajes propios, rituales e historias. A continuación, se presenta las dimensiones que conforman la cultura organizacional:

- a) **Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito:** es la forma como se percibe y perciben los miembros de la organización educativa el esfuerzo ejercido por la institución, desde la perspectiva personal e institucional. El esfuerzo se torna en un factor de éxito, en la medida que produce satisfacción tanto al docente como a los demás

miembros de la comunidad educativa y a la institución en sí.

- b) **Comunicación y equidad organizacional:** es la forma como la comunicación interna y externa se presenta a nivel institucional, en función a lograr un sistema justo y equitativo que permita la integración de los diferentes miembros de la comunidad educativa. Asimismo, emplear la comunicación para generar la evolución histórica de la institución a fin de preservar la sostenibilidad del servicio educativo trascendiendo en el tiempo.

- c) **Liderazgo en la gestión directiva:** es la forma como los directivos cumplen con la función de gestión de liderazgo en la institución educativa, implicando la toma y ejecución de decisiones en forma ética y bajo los valores y normas institucionales.

1.5.3.3. Antecedentes del desempeño Laboral

(Robbis, 2004); vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo.

(Pedraza, Amaya, & Conde, 2010); El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la

empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta.

(Uría, 2011); Desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados y los cambios sin precedentes que están dando las organizaciones. El desempeño laboral se sustenta en las siguientes dimensiones:

a. Reciprocidad, Cuando el individuo considera que las retribuciones que obtiene de la organización son mayores que sus esfuerzos, percibe la relación como exitosa. Por el contrario, si no tiene esta percepción, se vuelve propenso a deteriorar su relación con la organización, y puede llegar incluso a abandonarla. En el marco del estudio la reciprocidad debe ser analizada a través de los siguientes parámetros:

- ✓ Aplicación al trabajo.
- ✓ Cuidado del patrimonio institucional.

b. Compromiso Organizacional, es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Es aquella que se refiere a que el empleado se identifica con la empresa, metas, objetivos y que está metido en ello como cualquier otro que labora ahí, es decir este se refiere a identificarse con el servicio persona a la organización y el compromiso con el trabajo a identificarse con su labor específica. (Díaz y Montalbán 2004).

Para Meyer y Allen (1991) citado en Uría (2011), el compromiso laboral está constituido por tres componentes separables, y cada uno de ellos refleja un estado psicológico único y subyacente. El **compromiso afectivo** se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste continúa en el empleo porque así lo desea. El **compromiso de seguimiento** o de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización, de manera que los empleados permanecen porque consideran que necesitan el empleo. Finalmente, el **compromiso normativo** se asocia con el sentimiento de obligación, debido a lo cual los empleados sienten que deben permanecer en la organización. Los autores sugieren que los individuos pueden experimentar cualquiera de estos tres componentes del compromiso, en grados variables.

- c. **Participación**, La participación consiste en la implicación de las personas en las actividades de la organización, aportando cada quien la parte que le corresponde, para cumplir los objetivos institucionales.

A tales efectos, se debe explicitar los requerimientos de participación por medio del diseño de cada puesto de trabajo y la programación de actividades que determinan el objetivo a cubrir, las funciones y actividades necesarias a desempeñarse en el puesto, los estándares de calidad y de cantidad exigidos en cuanto a productividad, la información a intercambiar y los recursos disponibles. (Marín, 2002).

El análisis de la Participación se abordará mediante los siguientes parámetros:

- ✓ Compromiso con la productividad.
- ✓ Intercambio de información.
- ✓ Implicación en el cambio.

1.5.3.4. Definición de términos Básicos

Conorcio: Según la Ley General de Sociedades peruana (“LGS”) El Consorcio es un contrato por el cual dos o más personas naturales o jurídicas, nacionales y/o extranjeras se asocian para participar en forma activa y directa en un determinado negocio con el propósito de obtener un beneficio económico, manteniendo cada una su propia autonomía.

Desde un punto de vista contractual, el consorcio no origina la creación de una persona jurídica independiente a la de sus miembros, llamados los consorciados. En lo que respecta a su forma, el contrato de consorcio debe constar por escrito, no siendo necesaria su inscripción en ningún registro público como es el caso de las sociedades. Las contribuciones realizadas por los consorciados permanecen en propiedad exclusiva de cada uno de ellos.

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 pérdidas, entre otros aspectos relevantes para los consorciados.

Desde un punto de vista de la responsabilidad, de acuerdo a la LGS cada consorciado es individualmente responsable por las operaciones que realiza frente a terceros. Esto quiere decir por ejemplo que, si al consorciado “A” se le asigna la construcción de un puente en una obra y si dicho puente presente una avería, siendo el consorciado “A” responsable individualmente, el cliente sólo podrá reclamar a “A” y no a los otros miembros del consorcio. Sin

embargo, en la práctica es muy común que las partes que contratan con consorcios exijan que los miembros sean solidariamente responsables, lo cual también es una exigencia de la ley peruana relativa a las contrataciones con el Estado. En el caso de solidaridad el cliente podría reclamar tanto a “A” como a los otros miembros del consorcio en la medida en que son solidarios.

Cultura: todas las costumbres, creencias, valores, conocimientos, artefactos aprendidos y símbolos que continuamente se comunican dentro de un conjunto de personas que comparten una forma de vida común.

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: Se considera que el desempeño del empleado es una consecuencia muy directa de la habilidad del mismo y de su motivación para realizar el trabajo.

Desempeño Laboral: Es el comportamiento del trabajador hacia la búsqueda objetivos fijados por la entidad, que a su vez se Constituyen en estrategias individuales para alcanzar estos objetivos.

1.5.4. Matriz de Consistencia

Cuadro de MATRIZ DE CONSISTENCIA							
“RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. CAJAMARCA 2019”.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
			Variable 1 = Cultura Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Nivel o Rango
¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019?	Determinar la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. - Cajamarca; periodo 2019.	La cultura organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.	Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	Reconocimiento del esfuerzo	01, 02, 03, 04, 05, 06	(1) Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre	Bajo Medio Alto
				Factor de éxito			
			Comunicación y equidad organizacional	Comunicación organizacional	07, 08, 09, 10, 11, 12, 13		
				Equidad en la Organización			
Liderazgo en la gestión directiva	Liderazgo empresarial	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20					
	Manejo directivo						
¿Cuáles son los factores de desempeño laboral que se emplean para medir los resultados de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. - Cajamarca; periodo 2019?	Identificar los factores de desempeño laboral que se emplean para medir los resultados de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. - Cajamarca; periodo 2019.	El desempeño laboral tiene factores que permiten medir los resultados de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.	Variable 2 = Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Nivel o Rango
			Reciprocidad	Conocimiento del trabajo	01, 02, 03, 04, 05	(1) Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre	Bajo Medio Alto
				Aplicación en el trabajo			
Cuidado del patrimonio institucional							
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	06, 07, 08, 09, 10					

<p>¿De qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019?</p>	<p>Determinar la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.</p>	<p>La cultura organizacional incidirá directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.</p>	<p>Participación</p>	<p>Compromiso de continuidad de las acciones</p>			
<p>Compromiso de obligación</p>				<p>Compromiso con ejecución de las actividades</p>	<p>11, 12, 13, 14</p>		
<p>Intercambio de información</p>				<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnica e instrumento</p>	<p>Estadística a utilizar</p>
<p>(Hernández Sarnpieri, Roberto; Fernández-Collado, Carlos & Bapista Lucio, Pilar, 1997), el diseño No Experimental, porque no se van a manipular las variables – Transversal, porque el interés es recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.</p>	<p>En el presente estudio la población estará determinada por los 146 trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. – Cajamarca.</p>	<p>El instrumento de recolección de la información para el estudio de investigación es el cuestionario y la técnica la encuesta, que consiste en una búsqueda sistemática de la información en la que los investigadores preguntarán a los investigados.</p>	<p>Para el análisis de los datos se utilizará 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. (ni) de una variable estadística Xi, es el número de veces que este valor aparece en el estudio.</p>				

1.5.5. Cuadro de operaciones variables

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
“RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. CAJAMARCA 2019”.				
Hipótesis	Definición operacional de las variables			
	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
<p>La cultura organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.</p>	VX = Cultura Organizacional	Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	Reconocimiento del esfuerzo	Encuesta y cuestionario aplicados a los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.
			Factor de éxito	
		Comunicación y equidad organizacional	Comunicación organizacional	
			Equidad en la Organización	
		Liderazgo en la gestión directiva	Liderazgo empresarial	
			Manejo directivo	
	VY = Desempeño Laboral	Reciprocidad	Conocimiento del trabajo	
			Aplicación en el trabajo	
			Cuidado del patrimonio institucional	
		Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	
			Compromiso de continuidad de las acciones	
			Compromiso de obligación	
		Participación	Compromiso con ejecución de las actividades	
Intercambio de información				

El desempeño laboral tiene factores que permiten medir los resultados de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.

La cultura organizacional incidí directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de Investigación

(Hernandez sarnpieri, Roberto; Fernández-Collado, Carlos & Bapista Lucio, Pilar, 1997), el diseño No Experimental, porque no se van a manipular las variables – Transversal, porque el interés es recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

Denotación:

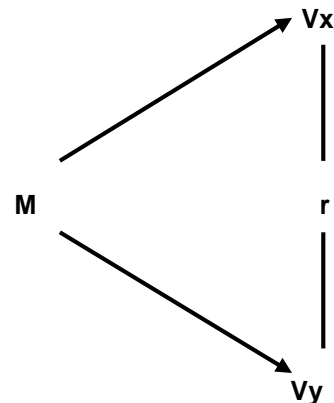
M = Muestra de Investigación.

O = Observación.

r = Relación.

Vx = Cultura organizacional.

Vy = Desempeño laboral.



2.2. Poblacion y muestra (Materiales y métodos)

2.2.1. Unidad de Análisis

(Hernández, Fernández, &Bapista, 1997); Para seleccionar una muestra, lo primero entonces es definir nuestra unidad de análisis - personas, organizaciones, periódicos, etc. – “quiénes van a ser medidos”, depende de precisar claramente el problema a investigar y los objetivos de la investigación.

En ese sentido, nuestra unidad de análisis está constituida por todos los trabajadores del área de Recursos Humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. – Cajamarca.

2.2.2. Poblacion

(Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M., y Cook, W., 1974); Una vez que se ha definido cuál será nuestra unidad de análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

En el presente estudio la población estará determinada por los 146 trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. – Cajamarca.

Tabla 1

Determinación de la Población

Detalle	Cantidad
Trabajadores del área de RR- HH	146
Total	146

2.2.3. Muestra

(Hernández, Fernández, &Bapista, 1997); Todas las muestras deben ser representativas, por tanto, el uso de este término es por demás inútil. 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. Donde la formula a aplicar es la que a continuación se detalla:

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

Donde:

N = Población.

Z = Nivel de Confianza.

e = Margen de error.

p = Probabilidad de éxito, o

q = Probabilidades de fracaso.

proporción esperada.

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 - Área RR - HH

Detalle	Cantidad	%	Nº de Encuestas
Trabajadores del área de RR-HH	146	100	106
Total	146	100	106

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. 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).

El instrumento 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.

2.3.2. Procedimiento

Para el análisis de los datos se utilizará 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 de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del consorcio Combayo La Quinoa S.A.C. – Cajamarca.

2.3.3. Análisis de Datos

Para el análisis de los datos se utilizará 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 el grado de asociación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del consorcio Combayo La Quinoa S.A.C. – Cajamarca.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Confiabilidad del instrumento de Medición – ALFA DE CRONBACH

A. Para la Variable Independiente

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable independiente: Cultura Organizacional, se ha recurrido a la prueba de alfa de cronbach cuyo resultado fue:

tabla 3

Instrumento de medición de la variable independiente: Cultura Organizacional

Casos	N	%
Válido	106	100

Excluido ^a	0	0
Total	106	100

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	20

Interpretación

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,773 y según la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna con tendencia a ser muy alta.

B. Para la variable dependiente

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable dependiente: Desempeño Laboral, se ha recurrido a la prueba de alfa de cronbach cuyo resultado fue:

tabla 4

Instrumento de medición de la variable independiente: Desempeño Laboral

Casos	N	%
Válido	106	100
Excluido ^a	0	0
Total	106	100

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

,659	14
------	----

Interpretacion

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,659 y según la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna con tendencia a ser muy alta.

3.2. Resultados – análisis estadístico descriptivo

Cuadro			
<i>Análisis estadístico descriptivo de las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral</i>			
Estadístico		Variable Independiente	Variable dependiente
N	Válido	106	106
	Perdidos	0	0
Media		50,93	35,82
Error estándar de la media		0,726	0,521
Mediana		51	36
Moda		51	40
Desviación estándar		7,479	5,364
Varianza		55,929	28,777
Asimetría		-0,515	-0,389
Error estándar de asimetría		0,235	0,235
Curtosis		-0,55	-1,209
Error estándar de curtosis		0,465	0,465
Rango		25	16
Mínimo		36	27
Máximo		61	43

Suma	5399	3797
------	------	------

a. Para la variable independiente: Cultura Organizacional

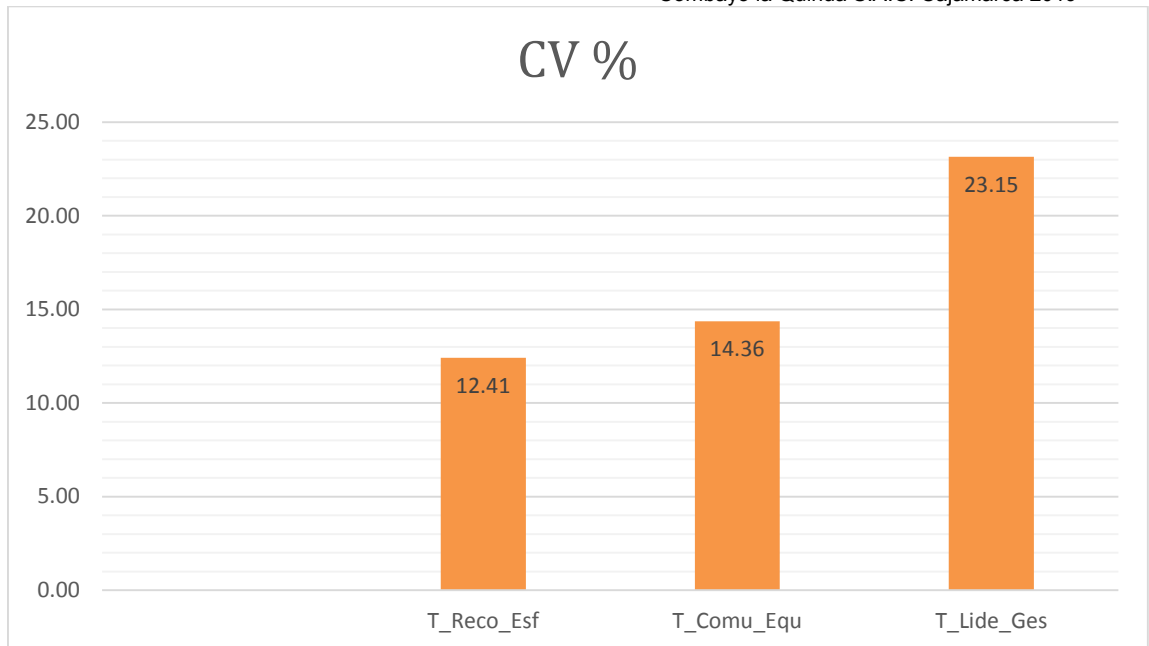
tabla 5

Análisis estadístico del Coeficiente de Variación de la variable Cultura Organizacional

		T_Reco_Esf	T_Comu_Equ	T_Lide_Ges
N	Válido	106	106	106
	Perdidos	0	0	0
Media		15,65	18,13	17,15
Desviación estándar		1,942	2,604	3,971
Coeficiente de Variación		0,124096341	0,14362957	0,231522427
CV %		12,41	14,36	23,15

Figura 1

Análisis estadístico del Coeficiente de Variación de la variable Cultura Organizacional



Interpretación

Dentro de la variable independiente podemos apreciar que; el 12,41% considera que hay un reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito; el 14,36% considera que en el consorcio hay una buena comunicación y equidad organizacional; mientras que el 23,15% reconoce que hay un buen liderazgo en la gestión directiva.

a.1. ¿Con que frecuencia se considera el firme compromiso con el aprendizaje de compañeros, que nos impulsa hacia el cambio de la empresa?

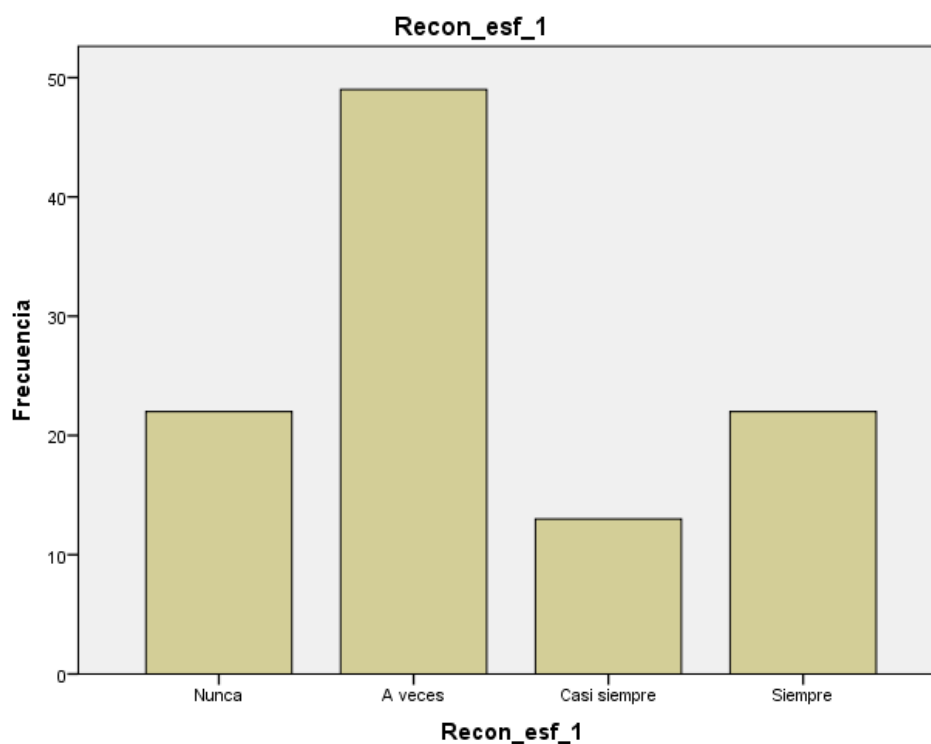
tabla 6

¿Con que frecuencia se considera el firme compromiso con el aprendizaje de compañeros, que nos impulsa hacia el cambio de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	20,8	20,8	20,8
A veces	49	46,2	46,2	67,0
Casi siempre	13	12,3	12,3	79,2
Siempre	22	20,8	20,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 2

¿Con que frecuencia se considera el firme compromiso con el aprendizaje de compañeros, que nos impulsa hacia el cambio de la empresa?



Interpretación

En la escala A veces, el 46,2% considera el firme compromiso con el aprendizaje de compañeros, que nos impulsa hacia el cambio de la empresa.

a.2. ¿Con que frecuencia se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas empresariales?

tabla 7

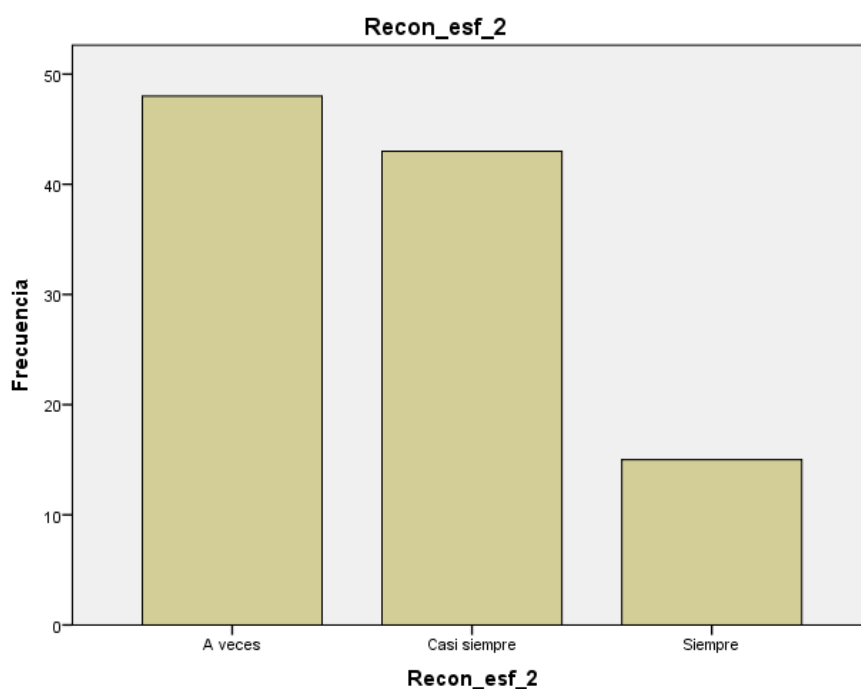
¿Con que frecuencia se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas empresariales?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	48	45,3	45,3	45,3

Casi siempre	43	40,6	40,6	85,8
Siempre	15	14,2	14,2	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 3

¿Con que frecuencia se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas empresariales?



Interpretación

En la escala A veces, el 45,3% considera que se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas empresariales.

a.3. ¿Con que frecuencia en esta empresa se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores?

tabla 8

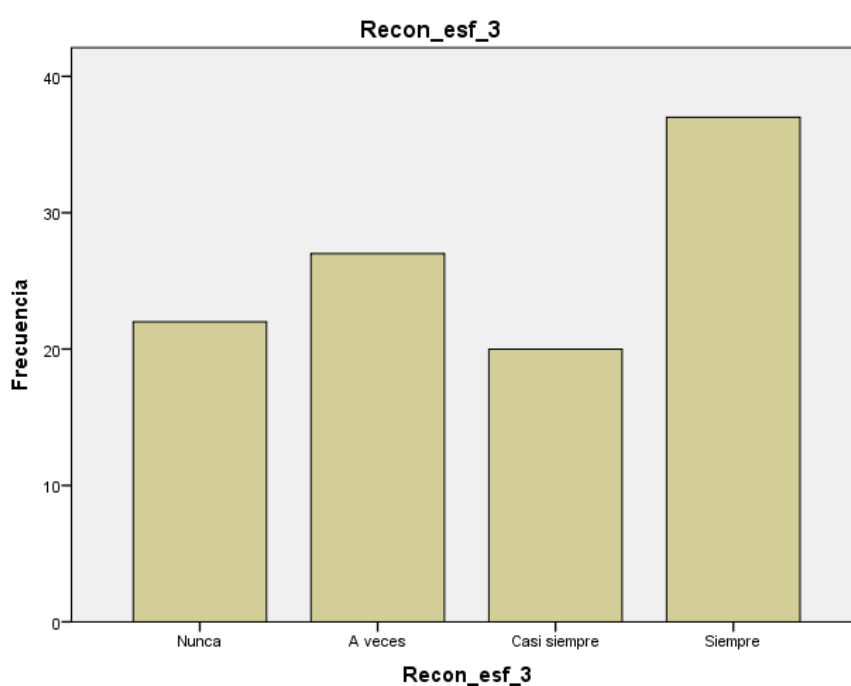
¿Con que frecuencia en esta empresa se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	20,8	20,8	20,8
A veces	27	25,5	25,5	46,2

Casi siempre	20	18,9	18,9	65,1
Siempre	37	34,9	34,9	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 4

¿Con que frecuencia en esta empresa se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores?



Interpretación

En la escala Siempre, el 34,9% considera que se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores.

a.4. ¿Crees que las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan?

tabla 9

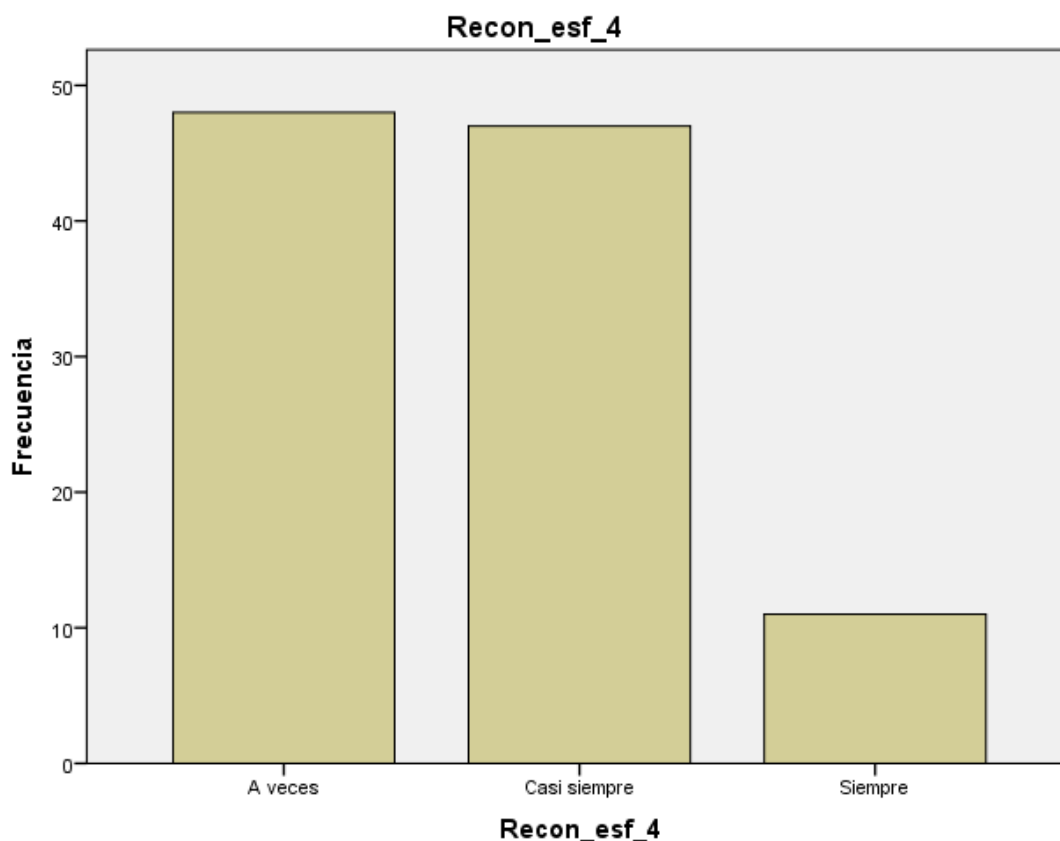
¿Crees que las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	48	45,3	45,3	45,3
Casi siempre	47	44,3	44,3	89,6
Siempre	11	10,4	10,4	100,0

Total	106	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Figura 5

¿Crees que las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan?



Interpretación

En la escala A veces, el 45,3% considera que las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.

a.5. ¿Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito de la empresa?

tabla 10

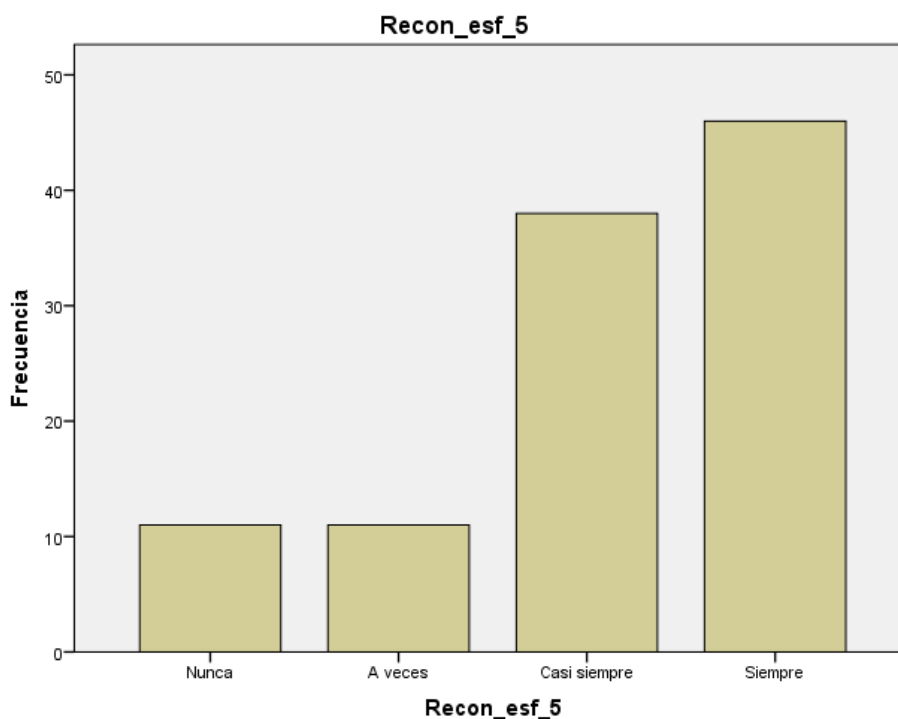
¿Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	10,4	10,4	10,4
A veces	11	10,4	10,4	20,8

Casi siempre	38	35,8	35,8	56,6
Siempre	46	43,4	43,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 6

¿Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito de la empresa?



Interpretación

En la escala Siempre, el 43,4% considera que se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito de la empresa.

a.6. ¿Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos?

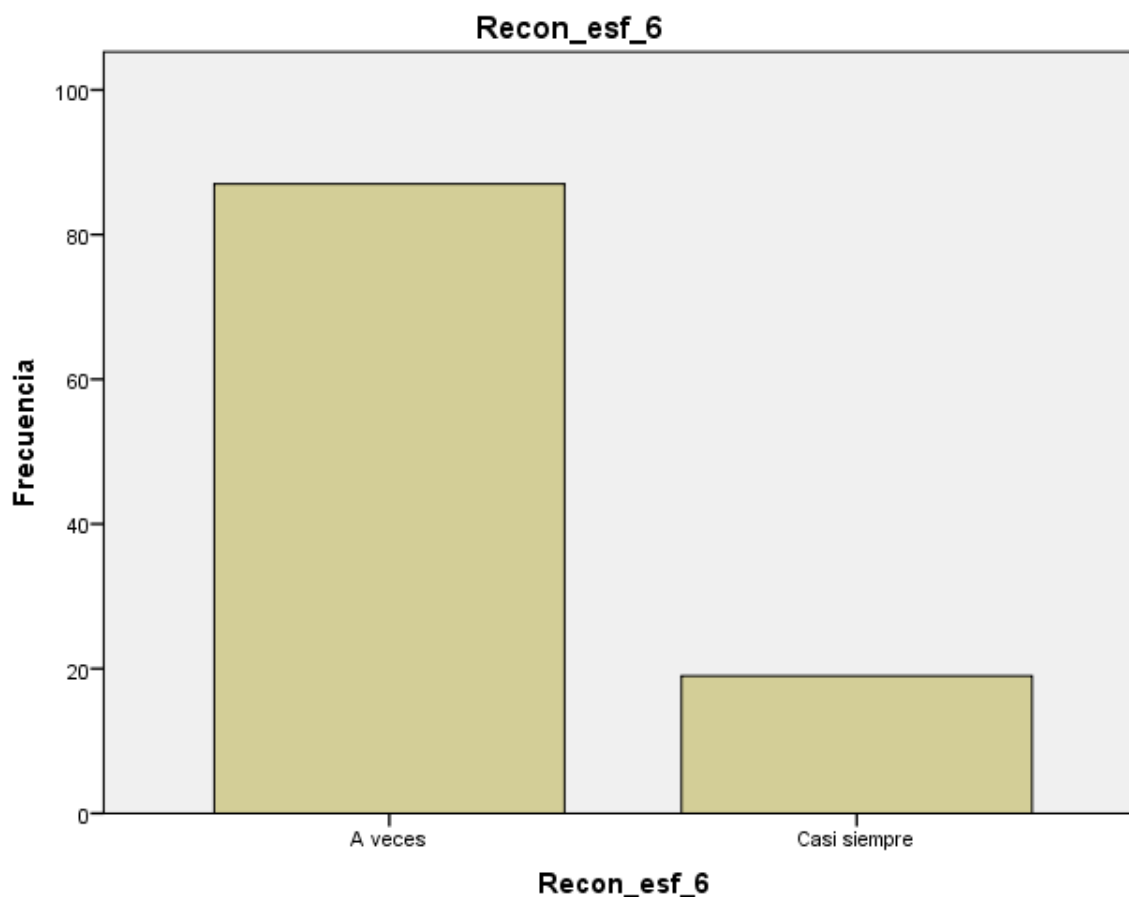
tabla 11

¿Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	87	82,1	82,1	82,1
Casi siempre	19	17,9	17,9	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 7

¿Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos?



Interpretación

En la escala A veces, el 82,1% considera que los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.

a.7. ¿Aquí la existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo?

tabla 12

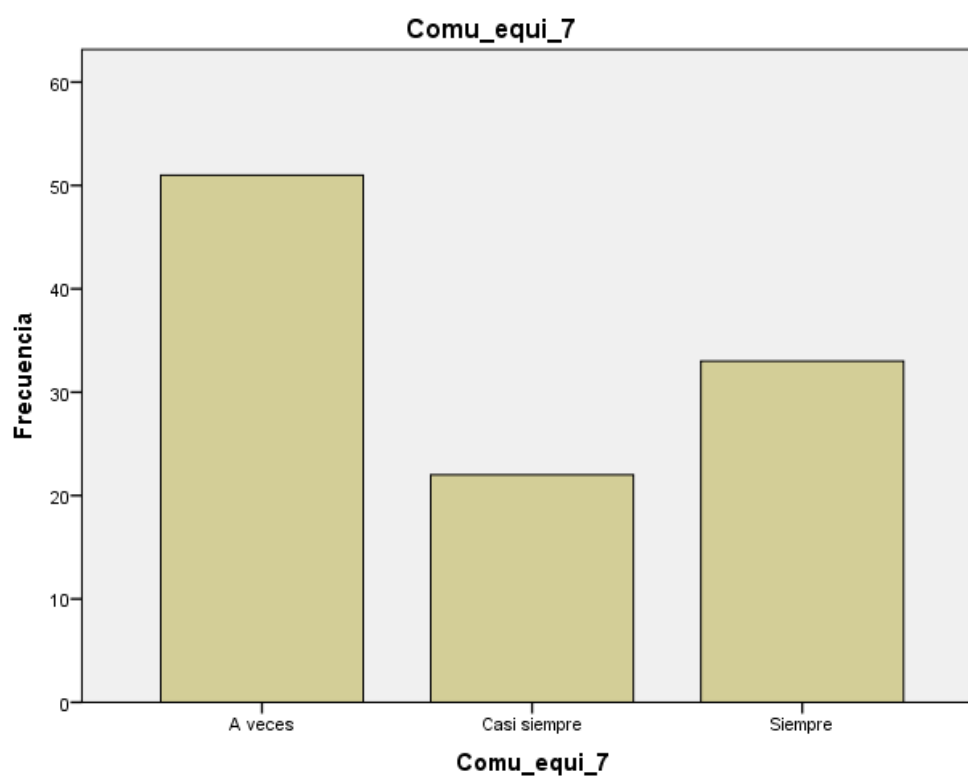
¿Aquí la existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	51	48,1	48,1	48,1
Casi siempre	22	20,8	20,8	68,9

Siempre	33	31,1	31,1	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 8

¿Aquí la existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo?



Interpretación

En la escala A veces, el 48,1% considera que la existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.

a.8. ¿Se valora el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el desarrollo laboral?

tabla 13

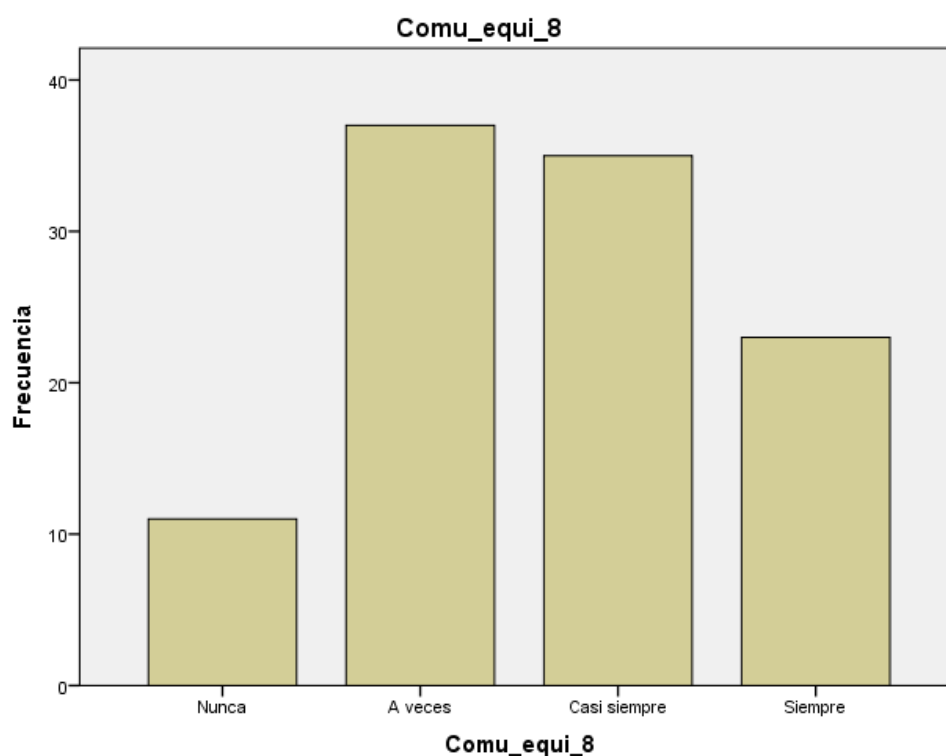
¿Se valora el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el desarrollo laboral?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	10,4	10,4	10,4
A veces	37	34,9	34,9	45,3

Casi siempre	35	33,0	33,0	78,3
Siempre	23	21,7	21,7	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 9

¿Se valora el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el desarrollo laboral?



Interpretación

En la escala A veces, el 34,9% considera que se valora el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el desarrollo laboral.

a.9. ¿Existen conversaciones diarias que revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta empresa para salir adelante?

tabla 14

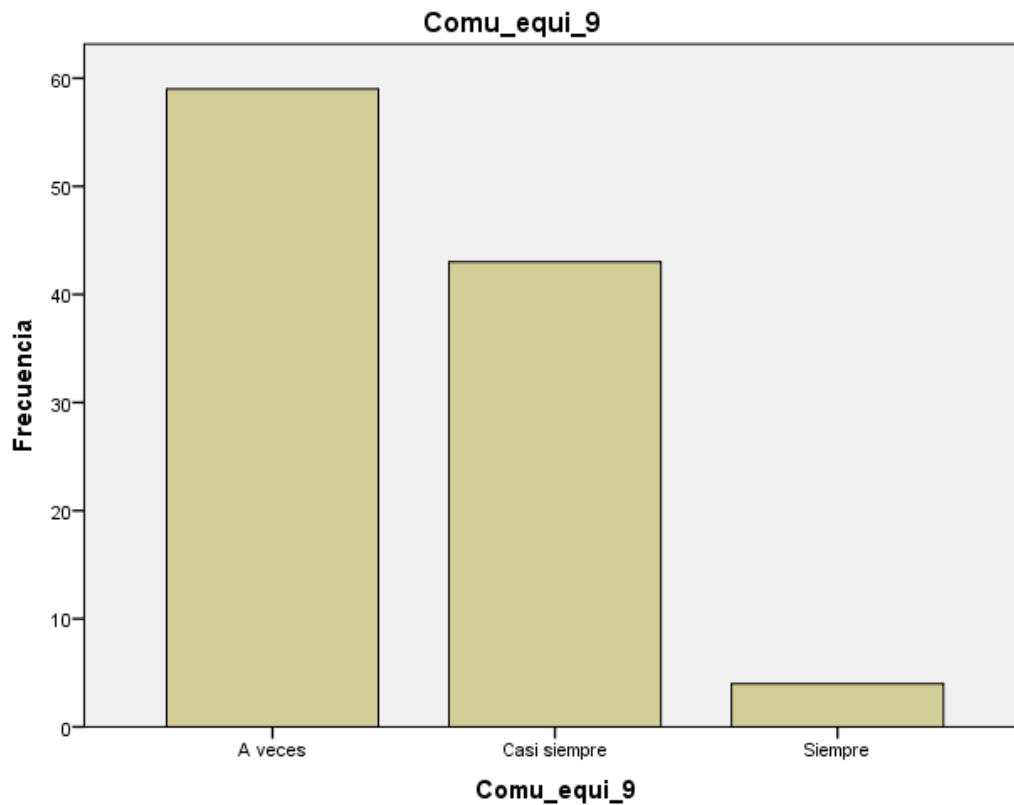
¿Existen conversaciones diarias que revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta empresa para salir adelante?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	59	55,7	55,7	55,7
Casi siempre	43	40,6	40,6	96,2
Siempre	4	3,8	3,8	100,0

Total	106	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Figura 10

¿Existen conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta empresa para salir adelante?



Interpretación

En la escala A veces, el 55,7% considera que existen conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta empresa para salir adelante.

a.10. ¿Crees que la búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan?

tabla 15

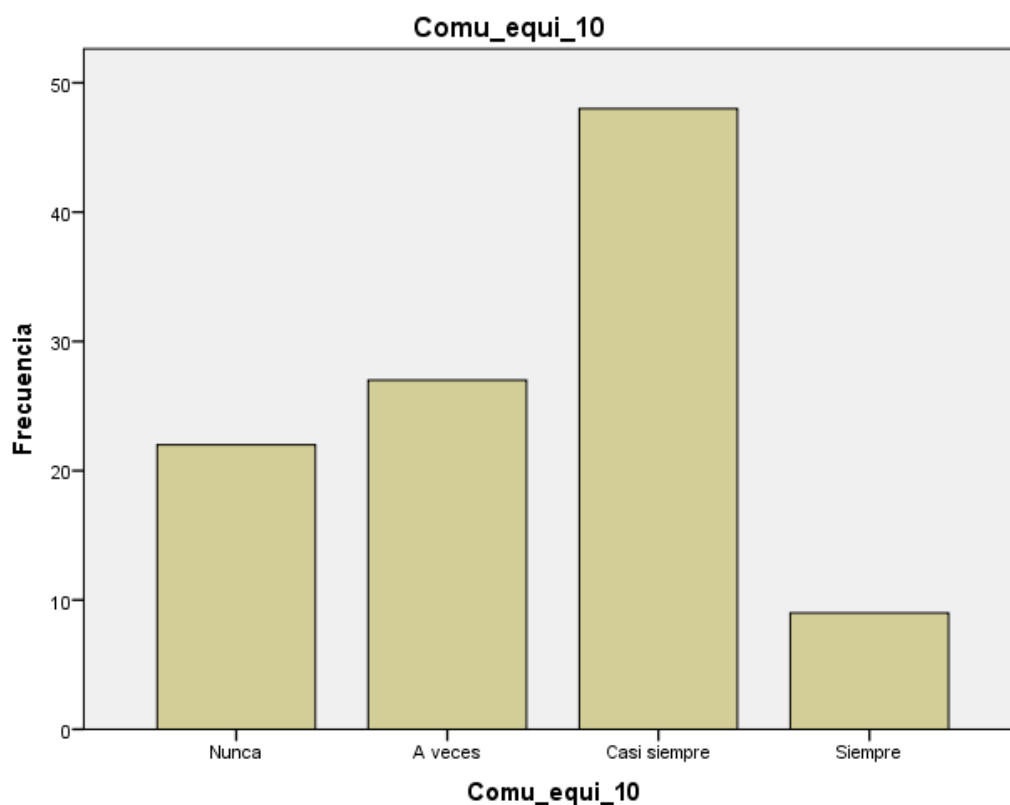
¿Crees que la búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	20,8	20,8	20,8
A veces	27	25,5	25,5	46,2
Casi siempre	48	45,3	45,3	91,5
Siempre	9	8,5	8,5	100,0

Total	106	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Figura 11

¿Crees que la búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan?



Interpretación

En la escala Casi siempre, el 45,3% considera que la búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.

a.11. ¿Aquí los Directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal?

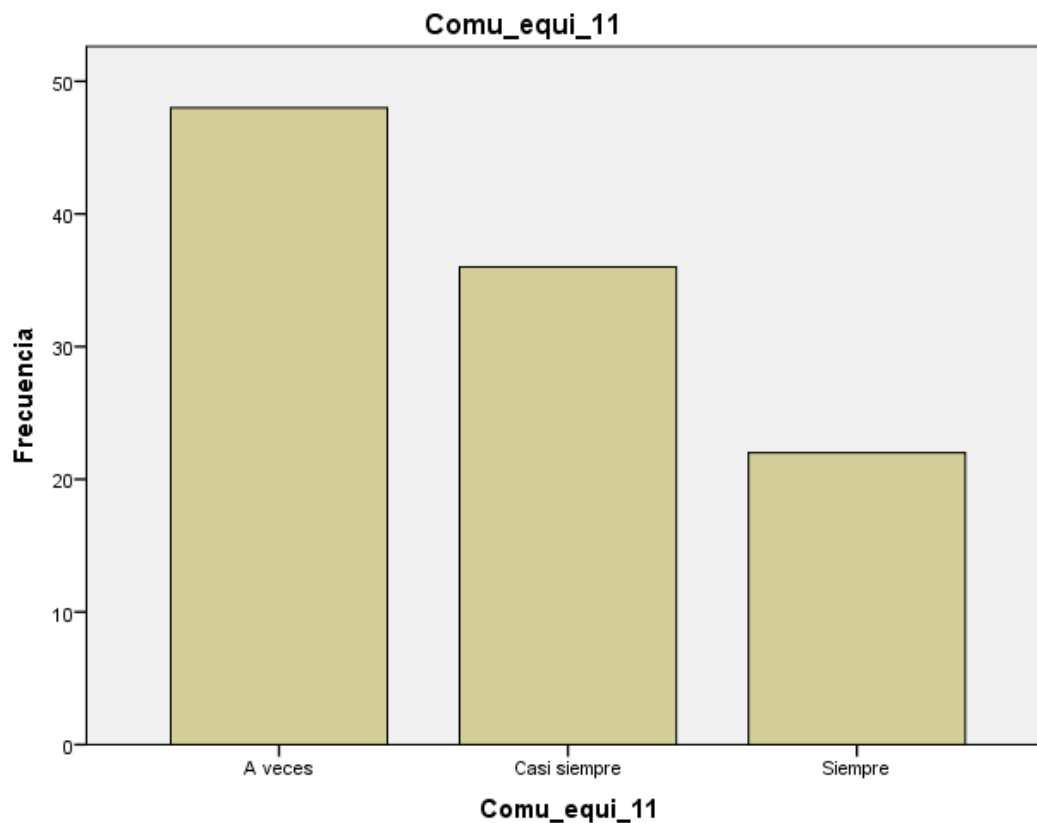
tabla 16

¿Aquí los Directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	48	45,3	45,3	45,3
Casi siempre	36	34,0	34,0	79,2
Siempre	22	20,8	20,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 12

¿Aquí los Directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal?



Interpretación

En la escala A veces, el 45,3% considera que los Directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.

a.12. ¿Cuándo emprendemos una acción los Directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo?

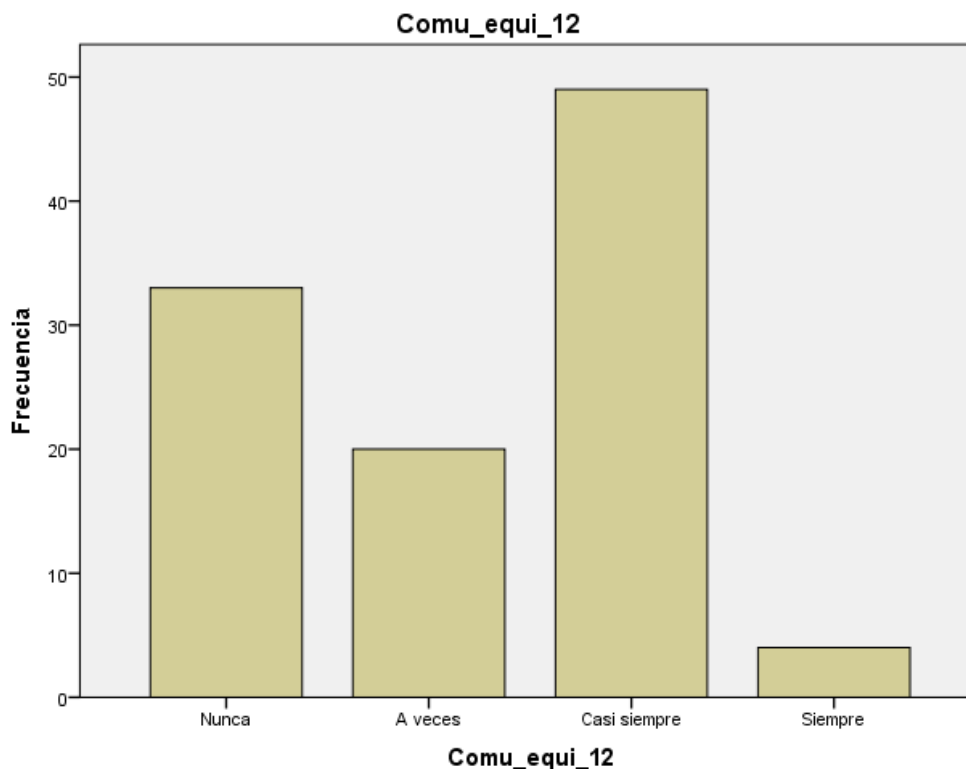
tabla 17

¿Cuándo emprendemos una acción los Directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	33	31,1	31,1	31,1
A veces	20	18,9	18,9	50,0
Casi siempre	49	46,2	46,2	96,2
Siempre	4	3,8	3,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 13

¿Cuándo emprendemos una acción los Directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo?



Interpretación

En la escala Casi siempre, el 46,2% considera que se emprende una acción los Directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.

a.13. ¿Aquí nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la empresa?

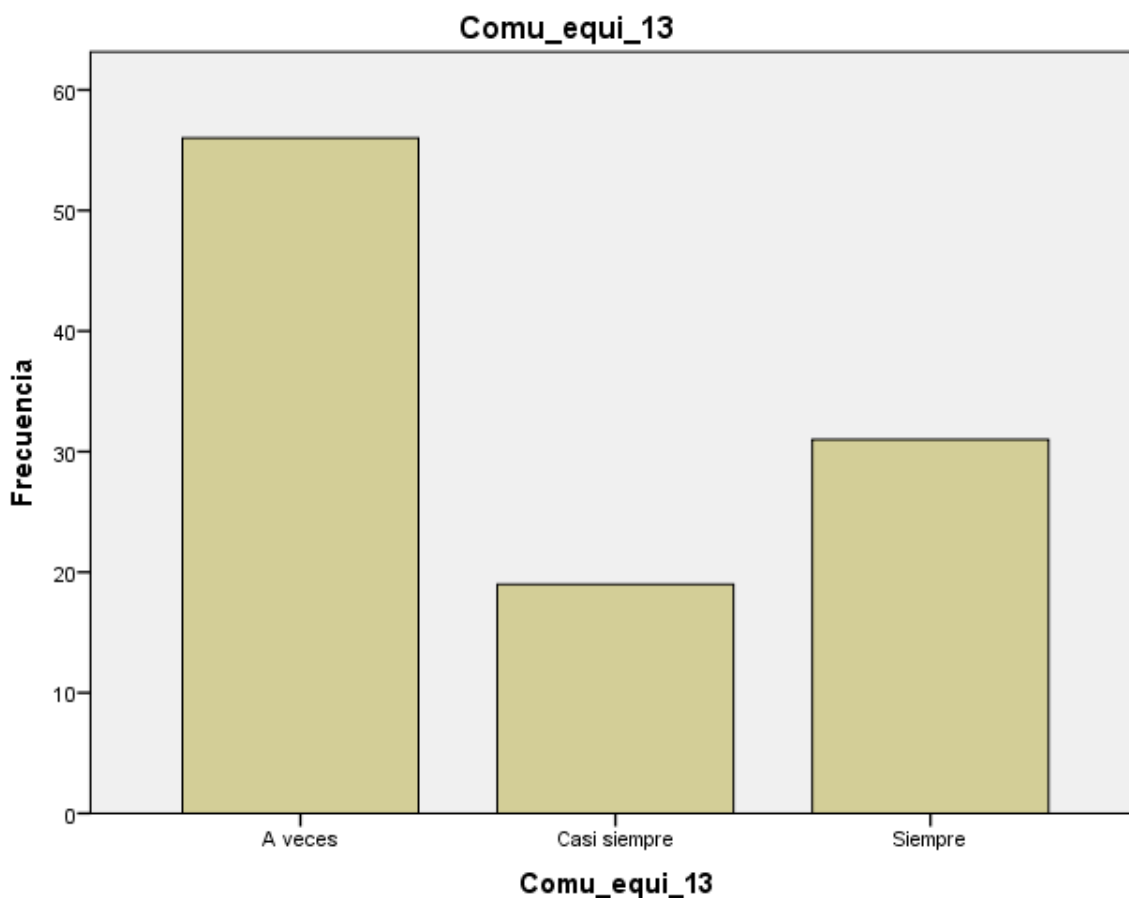
tabla 18

¿Aquí nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	56	52,8	52,8	52,8
Casi siempre	19	17,9	17,9	70,8
Siempre	31	29,2	29,2	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 14

¿Aquí nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la empresa?



Interpretación

En la escala A veces, el 52,8% considera que nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la empresa.

a.14. ¿En esta empresa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa?

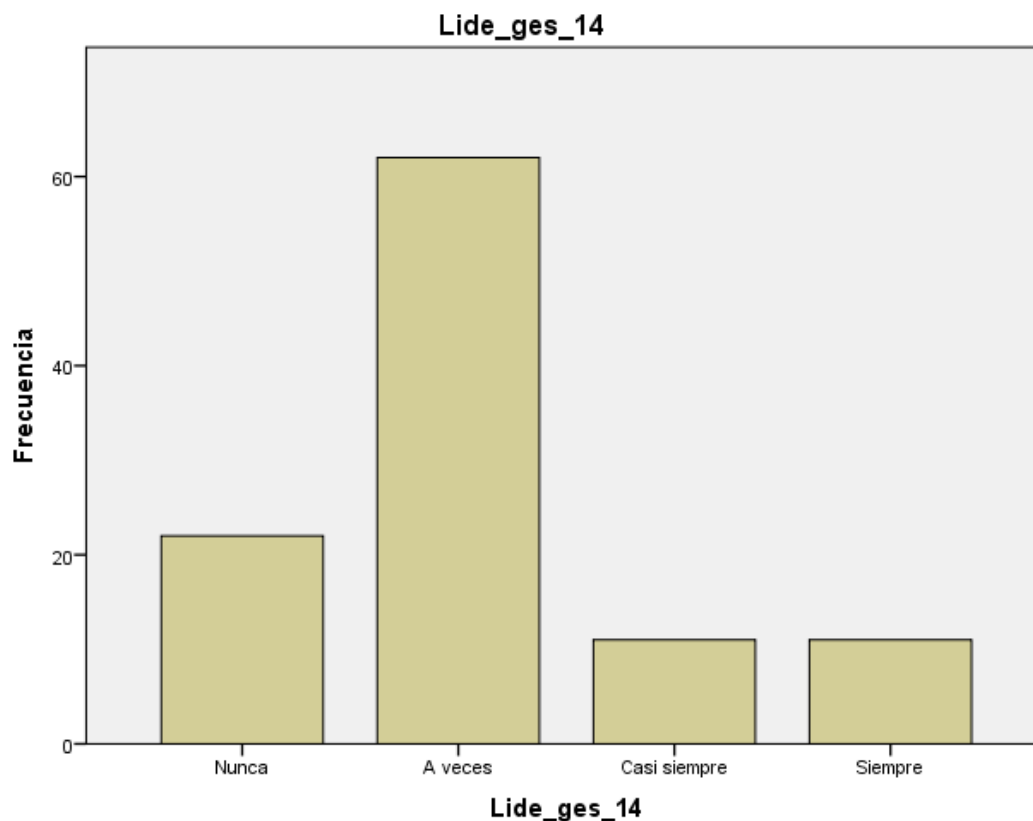
tabla 19

¿En esta empresa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	20,8	20,8	20,8
A veces	62	58,5	58,5	79,2
Casi siempre	11	10,4	10,4	89,6
Siempre	11	10,4	10,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 15

¿En esta empresa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa?



Interpretación

En la escala A veces, el 58,5% considera que en esta empresa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.

a.15. ¿Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas?

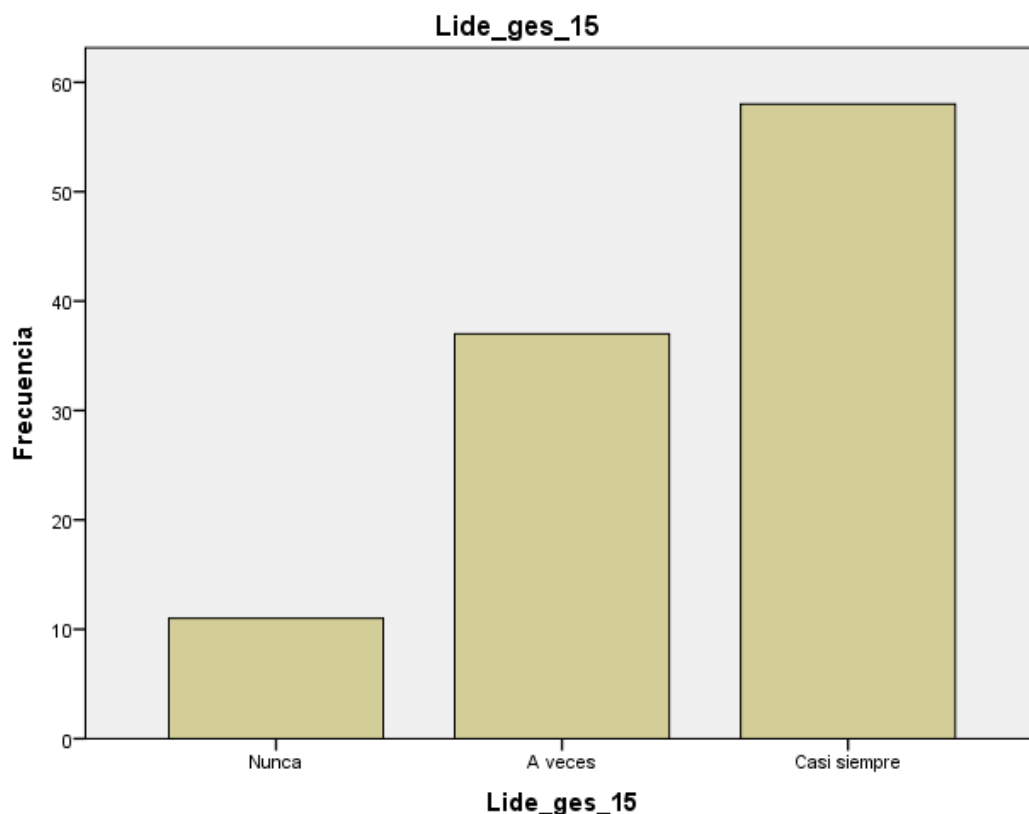
tabla 20

¿Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	10,4	10,4	10,4
A veces	37	34,9	34,9	45,3
Casi siempre	58	54,7	54,7	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 16

¿Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas?



Interpretación

En la escala Casi siempre, el 54,7% considera que existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.

a.16. ¿Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los trabajadores puedan concentrarse en el trabajo?

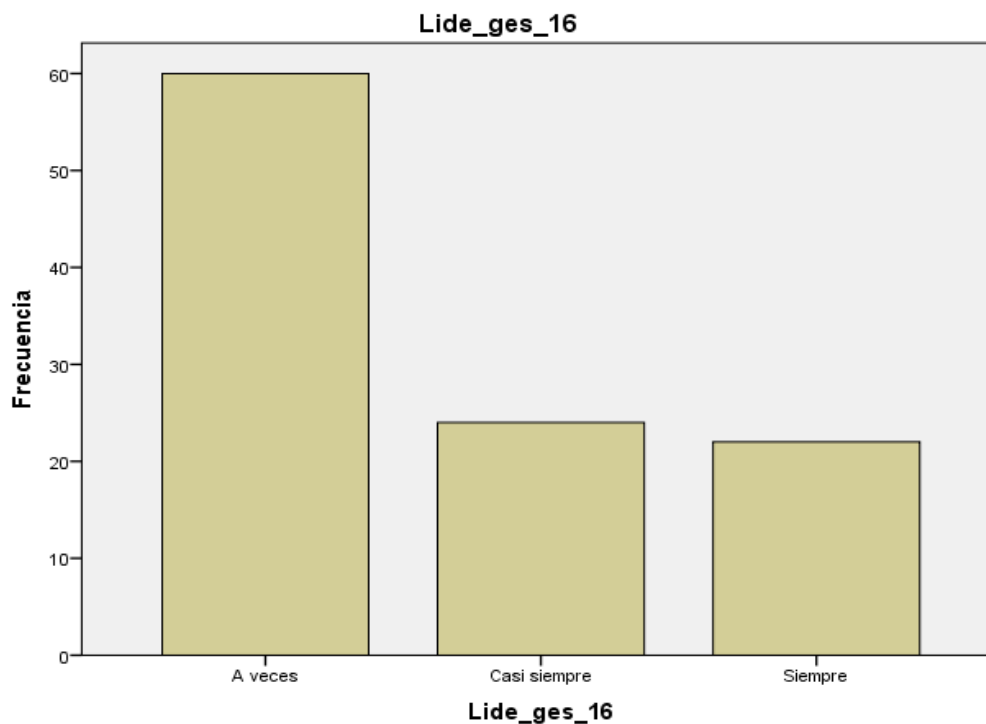
tabla 21

¿Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los trabajadores puedan concentrarse en el trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	60	56,6	56,6	56,6
Casi siempre	24	22,6	22,6	79,2
Siempre	22	20,8	20,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 17

¿Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los trabajadores puedan concentrarse en el trabajo?



Interpretación

En la escala A veces, el 56,6% considera que antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los trabajadores puedan concentrarse en el trabajo.

a.17. ¿Aquí, las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar?

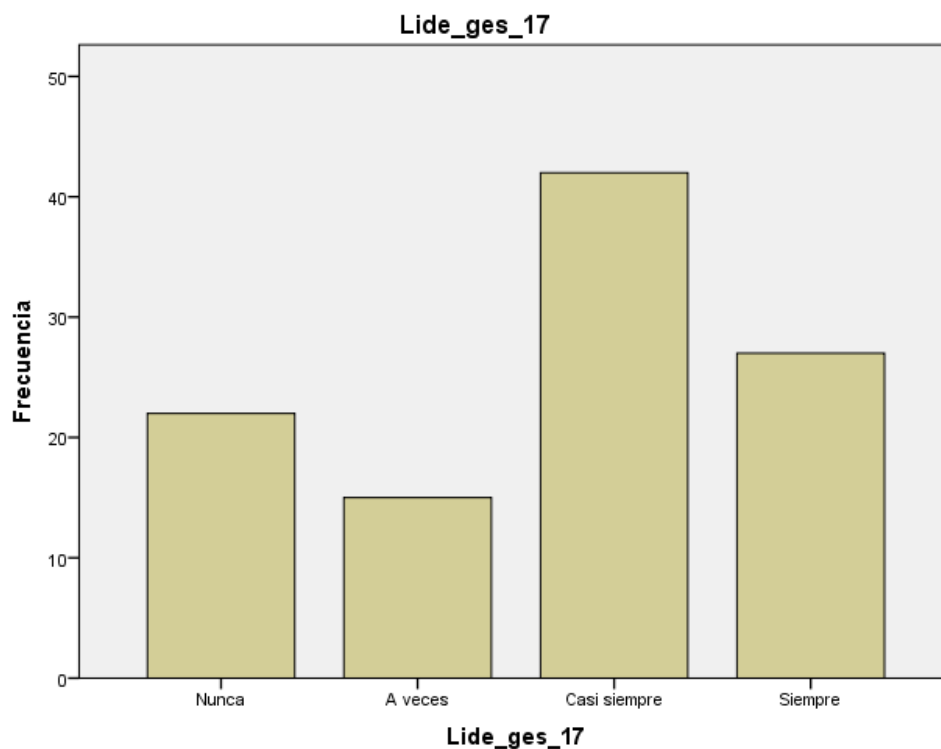
tabla 22

¿Aquí, las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	20,8	20,8	20,8
A veces	15	14,2	14,2	34,9
Casi siempre	42	39,6	39,6	74,5
Siempre	27	25,5	25,5	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 18

¿Aquí, las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar?



Interpretación

En la escala Casi siempre; el 39,6% considera que las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.

a.18. ¿Aquí, al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio?

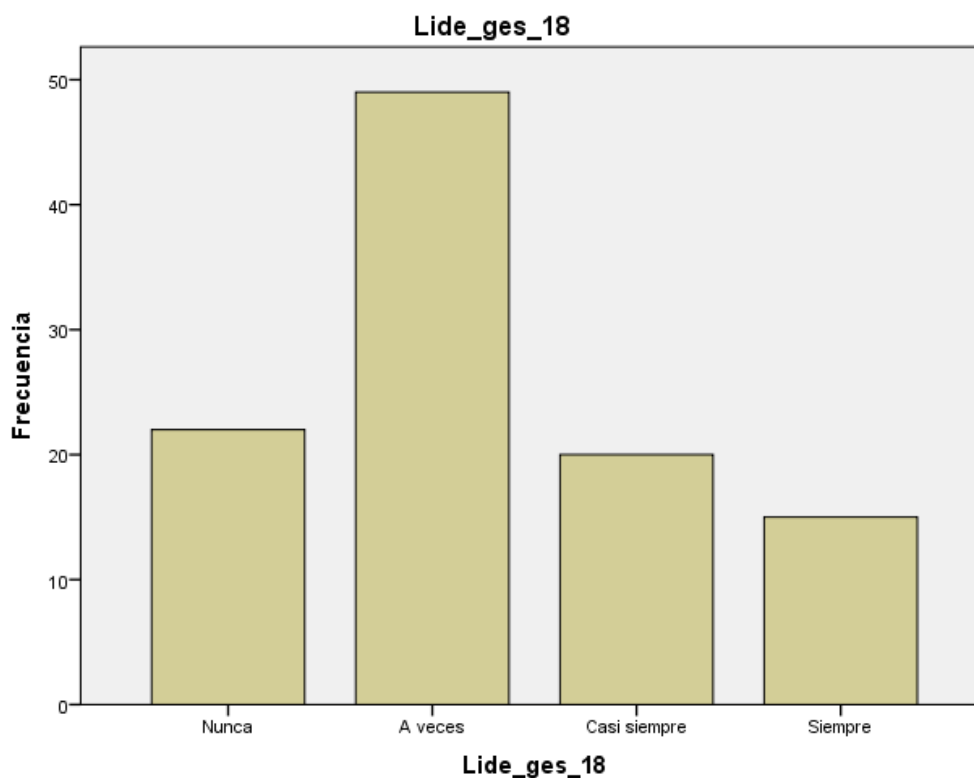
tabla 23

¿Aquí, al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	20,8	20,8	20,8
A veces	49	46,2	46,2	67,0
Casi siempre	20	18,9	18,9	85,8
Siempre	15	14,2	14,2	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 19

¿Aquí, al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio?



Interpretación

En la escala A veces; el 46,2% considera que al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio.

a.19. ¿Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos y trabajadores por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal?

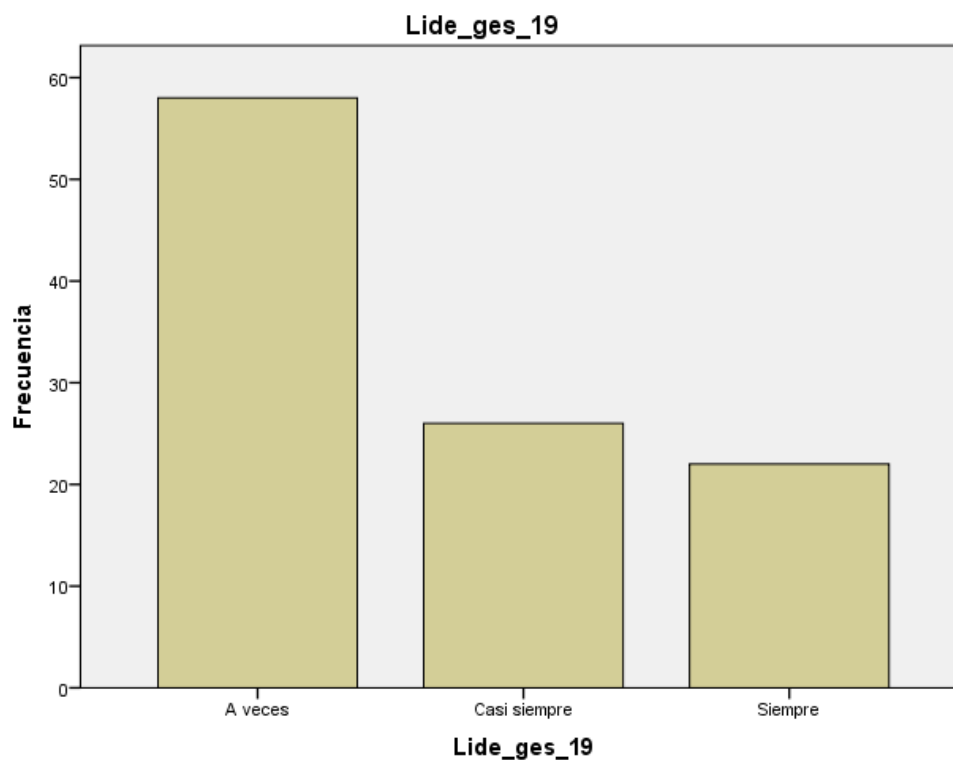
tabla 24

¿Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos y trabajadores por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	58	54,7	54,7	54,7
Casi siempre	26	24,5	24,5	79,2
Siempre	22	20,8	20,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 20

¿Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos y trabajadores por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal?



Interpretación

En la escala A veces; el 54,7% considera que valoramos los esfuerzos de los directivos y trabajadores por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.

a.20. ¿Aquí los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la empresa?

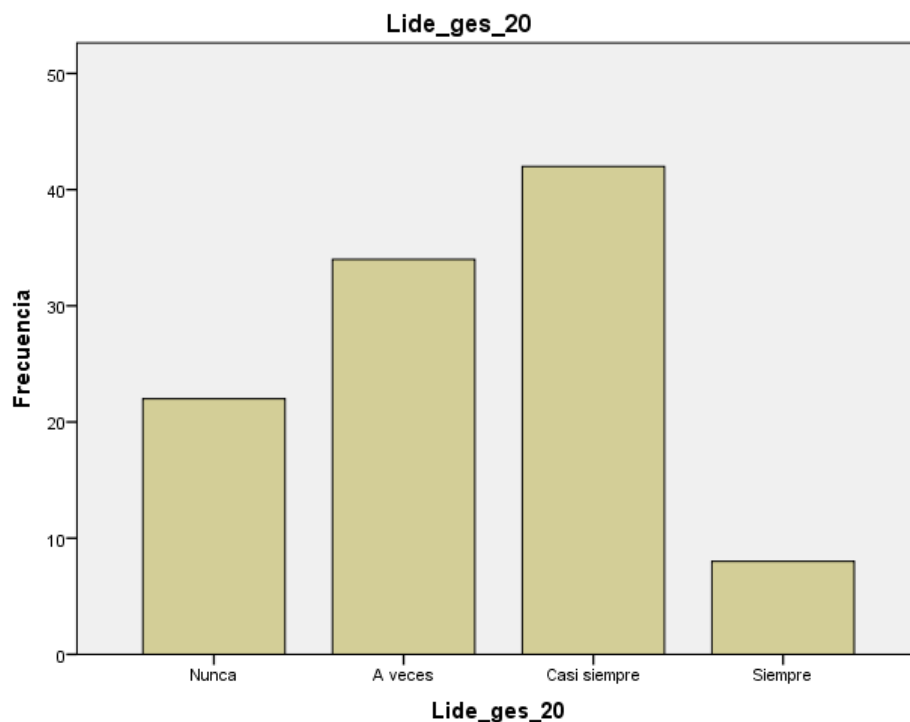
tabla 25

¿Aquí los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	20,8	20,8	20,8
A veces	34	32,1	32,1	52,8
Casi siempre	42	39,6	39,6	92,5
Siempre	8	7,5	7,5	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 21

¿Aquí los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la empresa?



Interpretación

En la escala Casi siempre; el 39,6% considera que los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la empresa.

b. Para la variable dependiente: Desempeño laboral

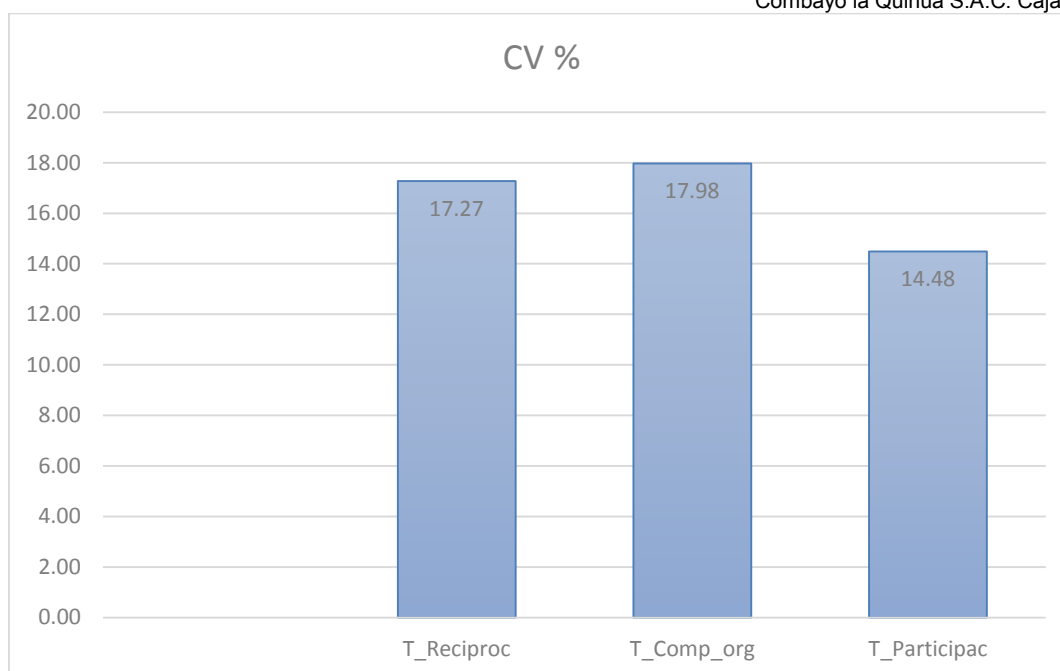
tabla 26

Análisis estadístico del Coeficiente de Variación de la variable dependiente Desempeño Laboral

	T_Reciproc	T_Comp_org	T_Participac
N	Válido 106	106	106
	Perdidos 0	0	0
Media	12,31	13,30	10,21
Desviación estándar	2,126	2,391	1,478
Coeficiente de Variación	0,17271196	0,17975898	0,14481475
CV %	17,27	17,98	14,48

Figura 22

Análisis estadístico del Coeficiente de Variación de la variable dependiente Desempeño Laboral



Interpretación

Dentro de la variable dependiente podemos apreciar que; el 14,48% considera que hay una participación dentro del consorcio; el 17,27% considera que en el consorcio hay reciprocidad; mientras que el 17,98% reconoce que hay un buen compromiso organizacional.

b.1. ¿Aquí los trabajadores son recíprocos con la empresa, siendo aplicados en el trabajo y cuidando el patrimonio?

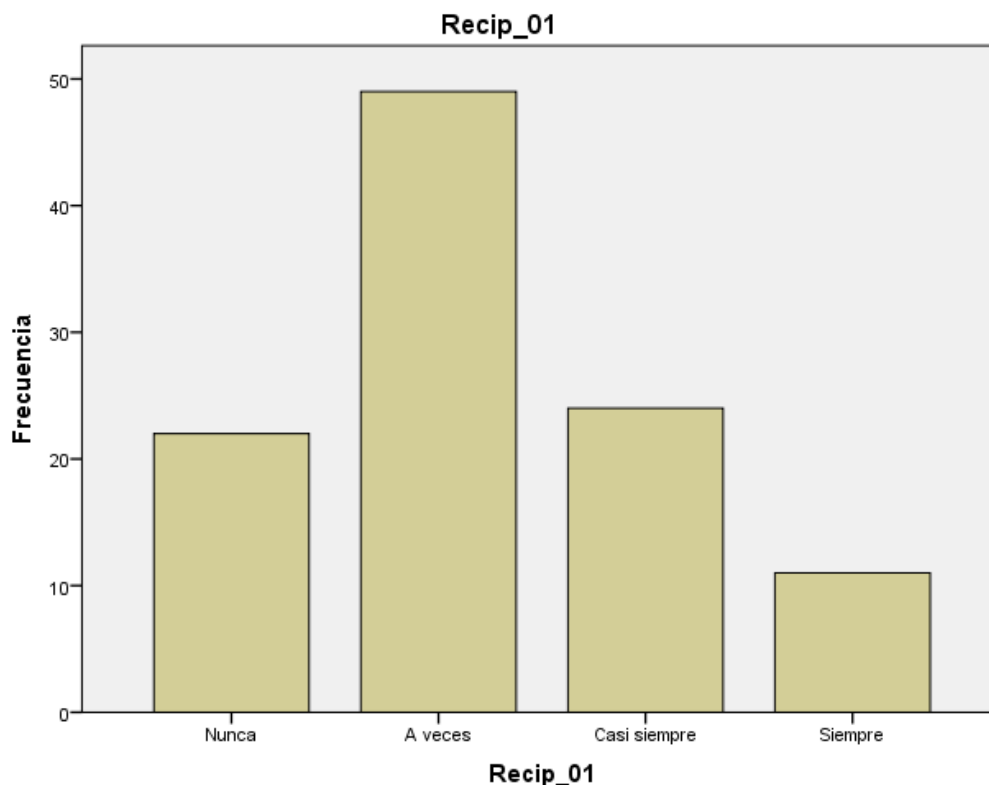
tabla 27

¿Aquí los trabajadores son recíprocos con la empresa, siendo aplicados en el trabajo y cuidando el patrimonio?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	20,8	20,8	20,8
A veces	49	46,2	46,2	67,0
Casi siempre	24	22,6	22,6	89,6
Siempre	11	10,4	10,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 23

¿Aquí los trabajadores son recíprocos con la empresa, siendo aplicados en el trabajo y cuidando el patrimonio?



Interpretación

En la escala A veces; el 46,2% considera que los trabajadores son recíprocos con la empresa, siendo aplicados en el trabajo y cuidando el patrimonio.

b.2. ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son solo de reconocimiento económico?

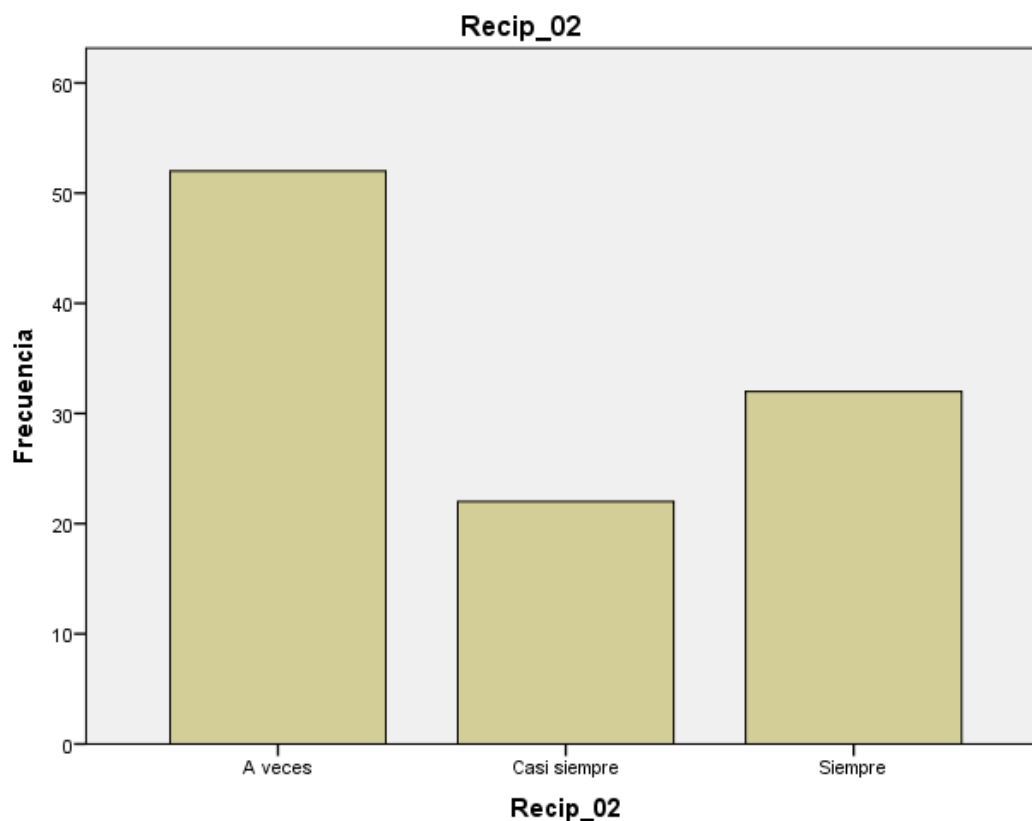
tabla 28

¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son solo de reconocimiento económico?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	52	49,1	49,1	49,1
Casi siempre	22	20,8	20,8	69,8
Siempre	32	30,2	30,2	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 24

¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son solo de reconocimiento económico?



Interpretación

En la escala A veces; el 49,1% considera que los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son solo de reconocimiento económico.

b.3. ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de aprendizaje técnico – administrativo?

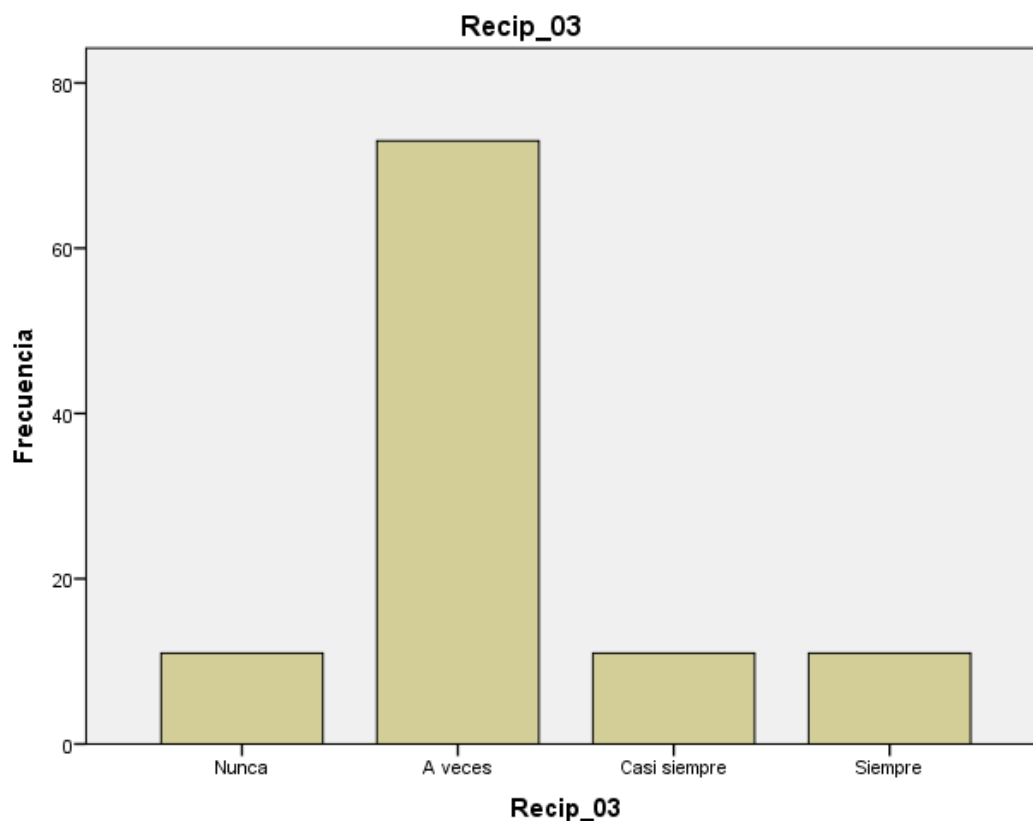
tabla 29

¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de aprendizaje técnico – administrativo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	10,4	10,4	10,4
A veces	73	68,9	68,9	79,2
Casi siempre	11	10,4	10,4	89,6
Siempre	11	10,4	10,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 25

¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de aprendizaje técnico – administrativo?



Interpretación

En la escala A veces; el 68,9% considera que los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de aprendizaje técnico – administrativo.

b.4. ¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de reconocimiento por sus logros?

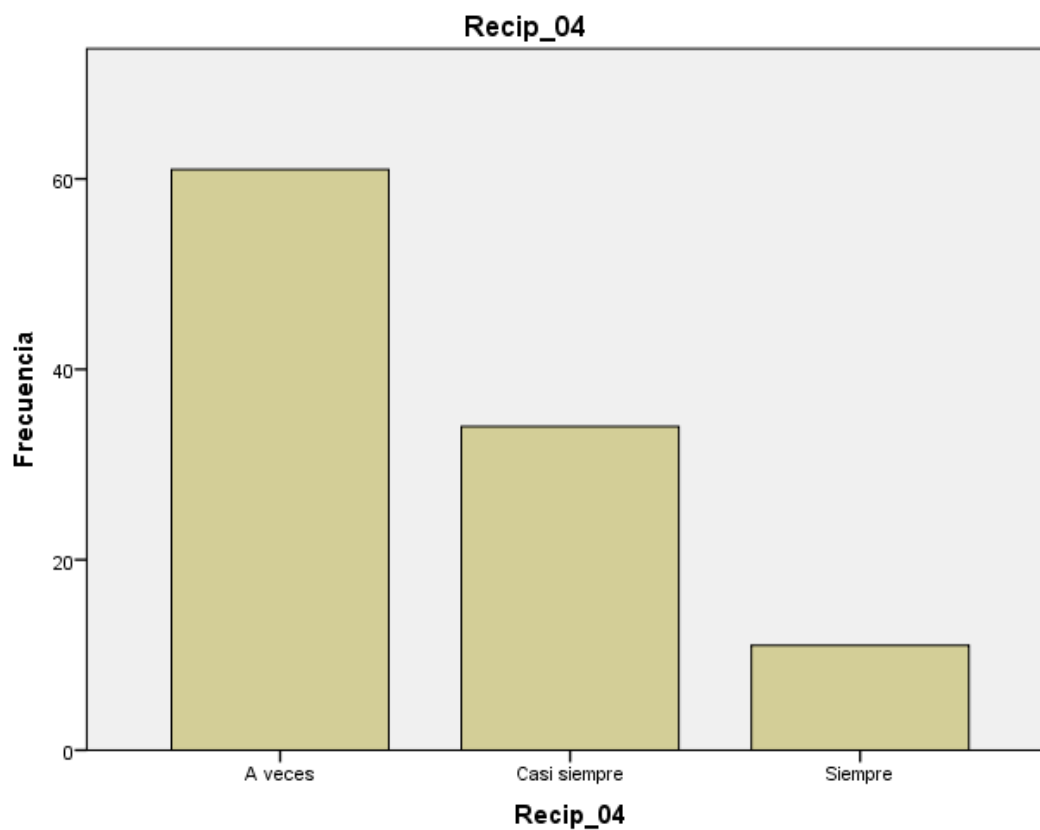
tabla 30

¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de reconocimiento por sus logros?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	61	57,5	57,5	57,5
Casi siempre	34	32,1	32,1	89,6
Siempre	11	10,4	10,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 26

¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de reconocimiento por sus logros?



Interpretación

En la escala A veces; el 57,5% considera que los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de reconocimiento por sus logros.

b.5. ¿Cree que los trabajadores operarios están en capacidad de tomar decisiones en sus puestos de trabajo?

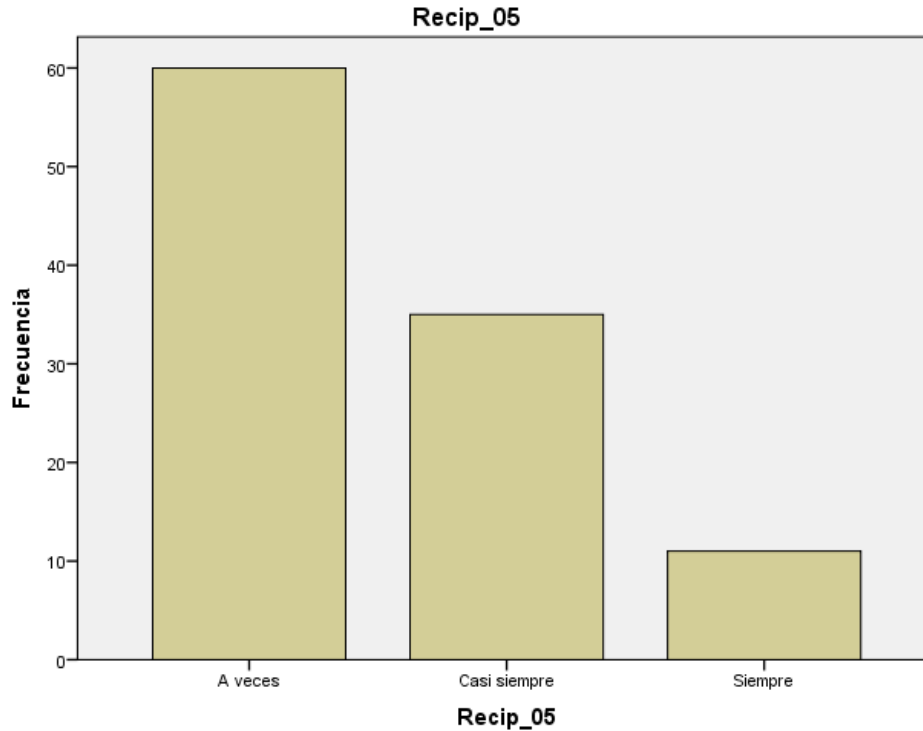
tabla 31

¿Cree que los trabajadores operarios están en capacidad de tomar decisiones en sus puestos de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	60	56,6	56,6	56,6
Casi siempre	35	33,0	33,0	89,6
Siempre	11	10,4	10,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 27

¿Cree que los trabajadores operarios están en capacidad de tomar decisiones en sus puestos de trabajo?



Interpretación

En la escala A veces; el 56,6% considera que los trabajadores operarios están en capacidad de tomar decisiones en sus puestos de trabajo.

b.6. ¿Considera usted que los trabajadores tienen un fuerte compromiso con la empresa?

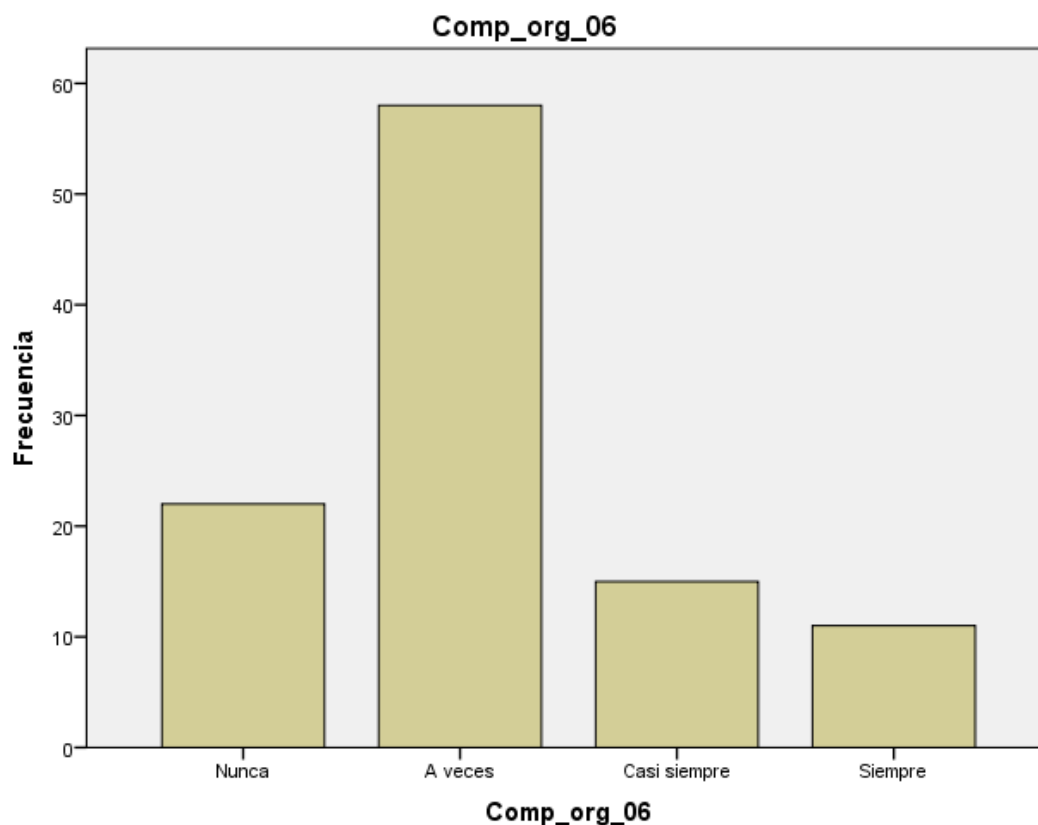
tabla 32

¿Considera usted que los trabajadores tienen un fuerte compromiso con la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	20,8	20,8	20,8
A veces	58	54,7	54,7	75,5
Casi siempre	15	14,2	14,2	89,6
Siempre	11	10,4	10,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 28

¿Considera usted que los trabajadores tienen un fuerte compromiso con la empresa?



Interpretación

En la escala A veces; el 54,7% considera que los trabajadores tienen un fuerte compromiso con la empresa.

b.7. ¿Cuándo hay un reto para la empresa todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?

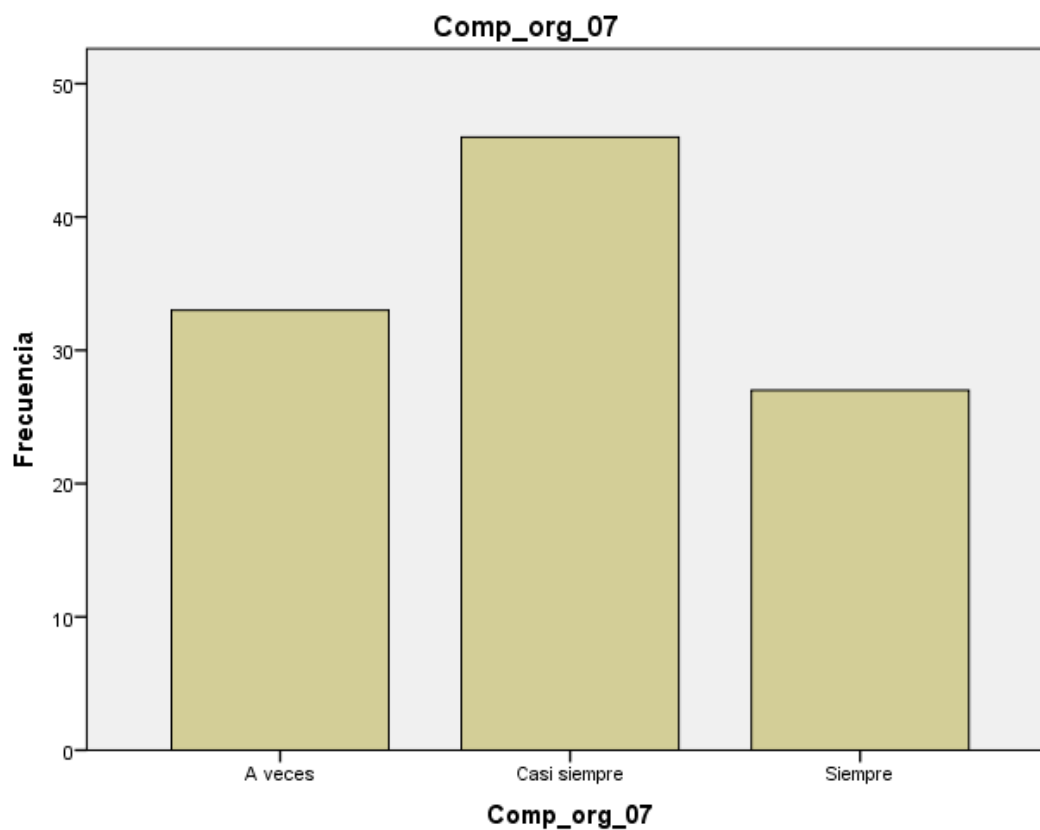
tabla 33

¿Cuándo hay un reto para la empresa todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	33	31,1	31,1	31,1
Casi siempre	46	43,4	43,4	74,5
Siempre	27	25,5	25,5	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 29

¿Cuándo hay un reto para la empresa todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?



Interpretación

En la escala Casi siempre; el 43,4% considera que cuando hay un reto para la empresa todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento.

b.8. ¿Aquí el espíritu de equipo en esta empresa es positivo?

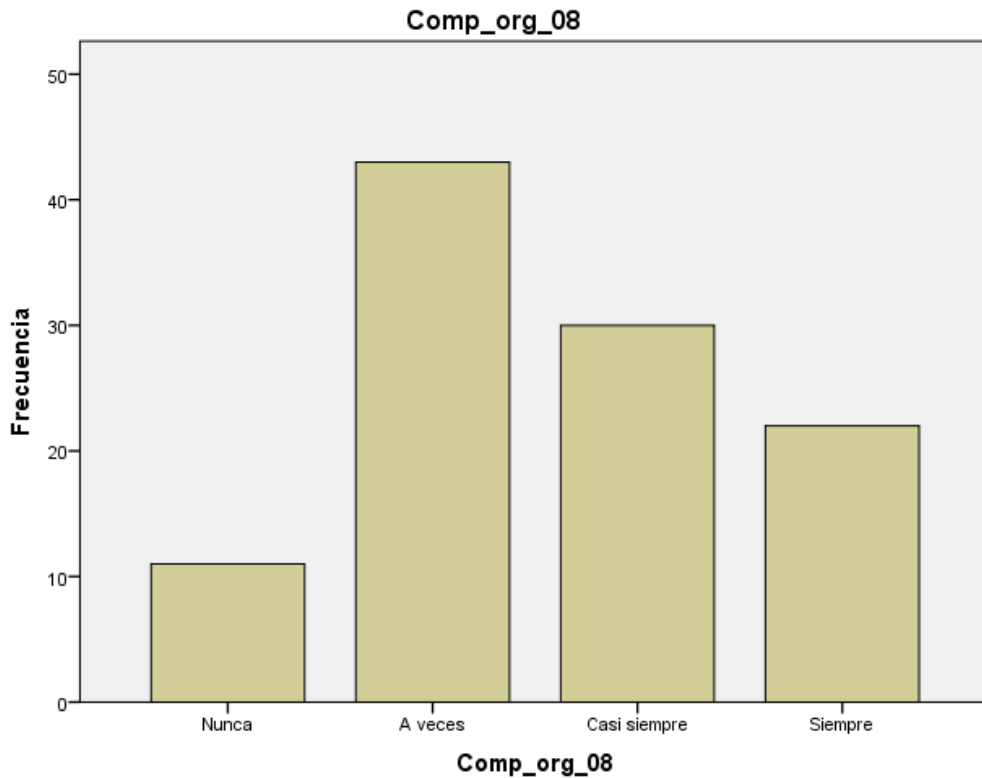
tabla 34

¿Aquí el espíritu de equipo en esta empresa es positivo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	10,4	10,4	10,4
A veces	43	40,6	40,6	50,9
Casi siempre	30	28,3	28,3	79,2
Siempre	22	20,8	20,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 30

¿Aquí el espíritu de equipo en esta empresa es positivo?



Interpretación

En la escala A veces; el 40,6% considera que el espíritu de equipo en esta empresa es positivo.

b.9. ¿Aquí los operarios comunican su ingenio y creatividad a sus superiores?

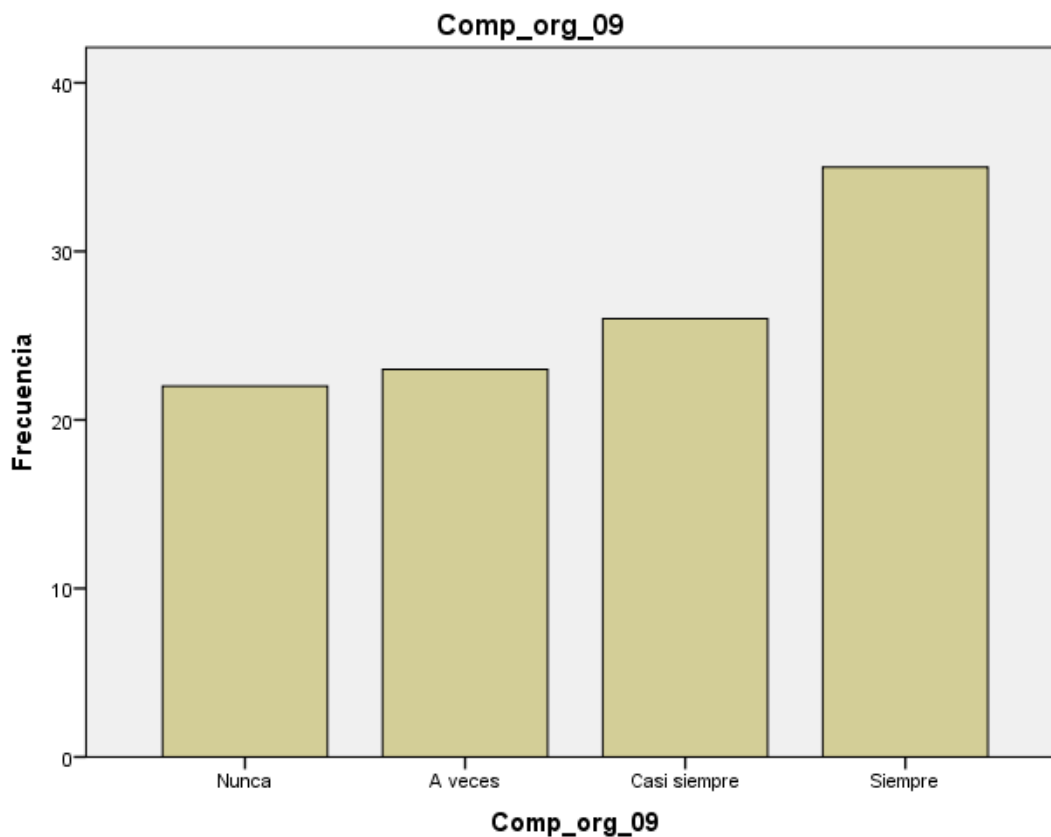
tabla 35

¿Aquí los operarios comunican su ingenio y creatividad a sus superiores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	20,8	20,8	20,8
A veces	23	21,7	21,7	42,5
Casi siempre	26	24,5	24,5	67,0
Siempre	35	33,0	33,0	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 31

¿Aquí los operarios comunican su ingenio y creatividad a sus superiores?



Interpretación

En la escala siempre; el 33,0% considera que los operarios comunican su ingenio y creatividad a sus superiores.

b.10. ¿Cree que las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Compromiso Organizacional?

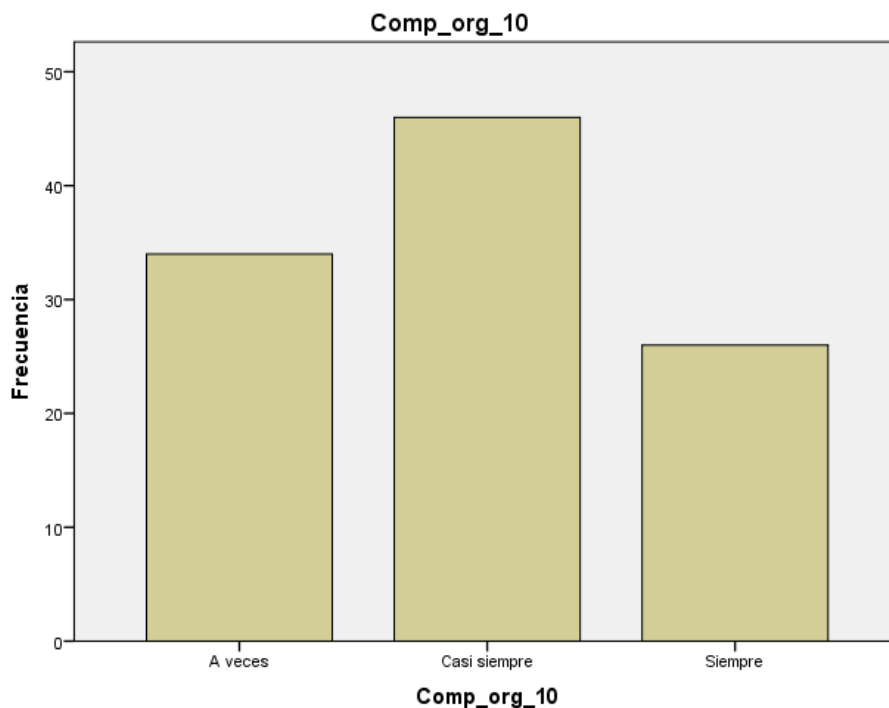
tabla 36

¿Cree que las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Compromiso Organizacional?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	34	32,1	32,1	32,1
Casi siempre	46	43,4	43,4	75,5
Siempre	26	24,5	24,5	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 32

¿Cree que las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Compromiso Organizacional?



Interpretación

En la escala Casi siempre; el 43,4% considera que las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Compromiso Organizacional.

b.11. ¿Se observa en los trabajadores oposición a los cambios?

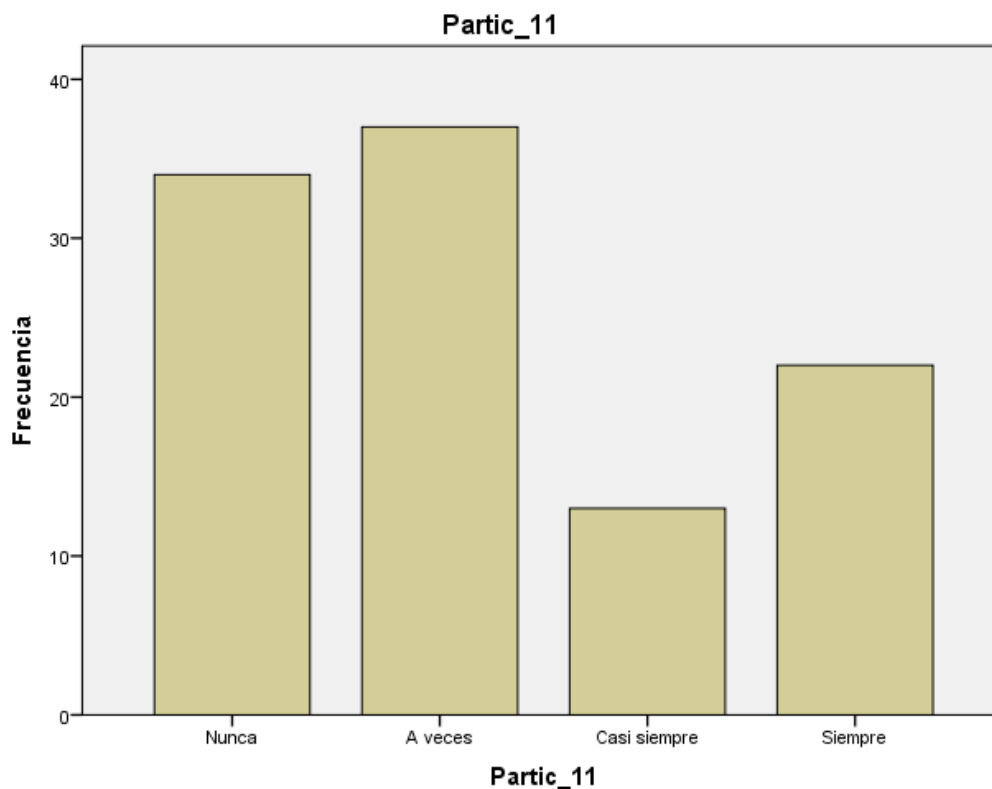
tabla 37

¿Se observa en los trabajadores oposición a los cambios?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	34	32,1	32,1	32,1
A veces	37	34,9	34,9	67,0
Casi siempre	13	12,3	12,3	79,2
Siempre	22	20,8	20,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 33

¿Se observa en los trabajadores oposición a los cambios?



Interpretación

En la escala A veces; el 34,9% considera que se observa en los trabajadores oposición a los cambios.

b.12. ¿Cree usted que el mejoramiento en la cultura organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral de sus trabajadores?

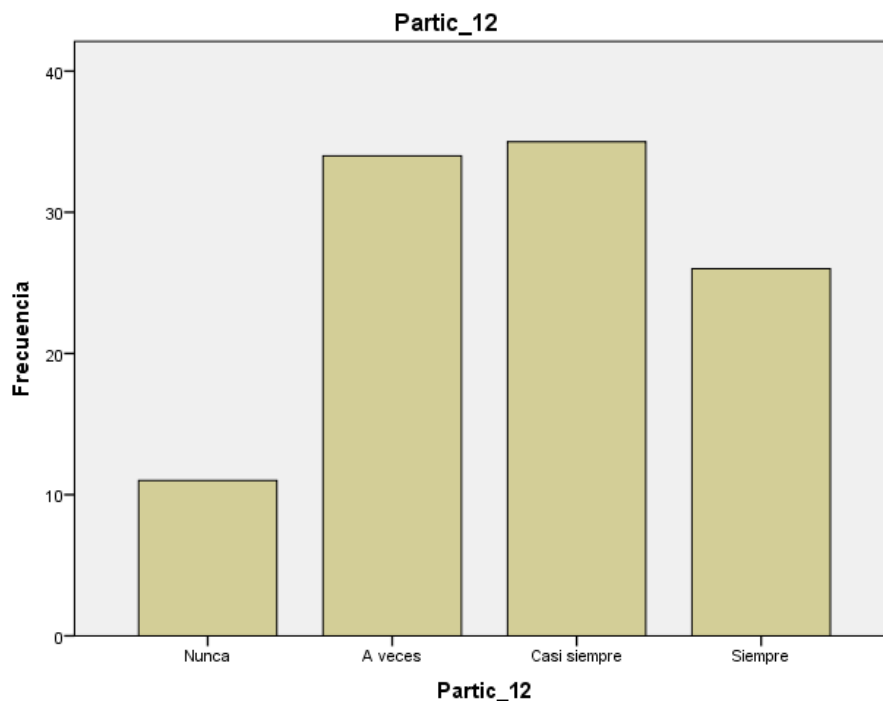
tabla 38

¿Cree usted que el mejoramiento en la cultura organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral de sus trabajadores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	10,4	10,4	10,4
A veces	34	32,1	32,1	42,5
Casi siempre	35	33,0	33,0	75,5
Siempre	26	24,5	24,5	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 34

¿Cree usted que el mejoramiento en la cultura organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral de sus trabajadores?



Interpretación

En la escala Casi siempre; el 33,0% considera que el mejoramiento en la cultura organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral de sus trabajadores.

b.13. ¿Con relación a las preguntas y respuestas anteriores calificaría el desempeño laboral de los trabajadores eficiente en el desempeño de sus labores?

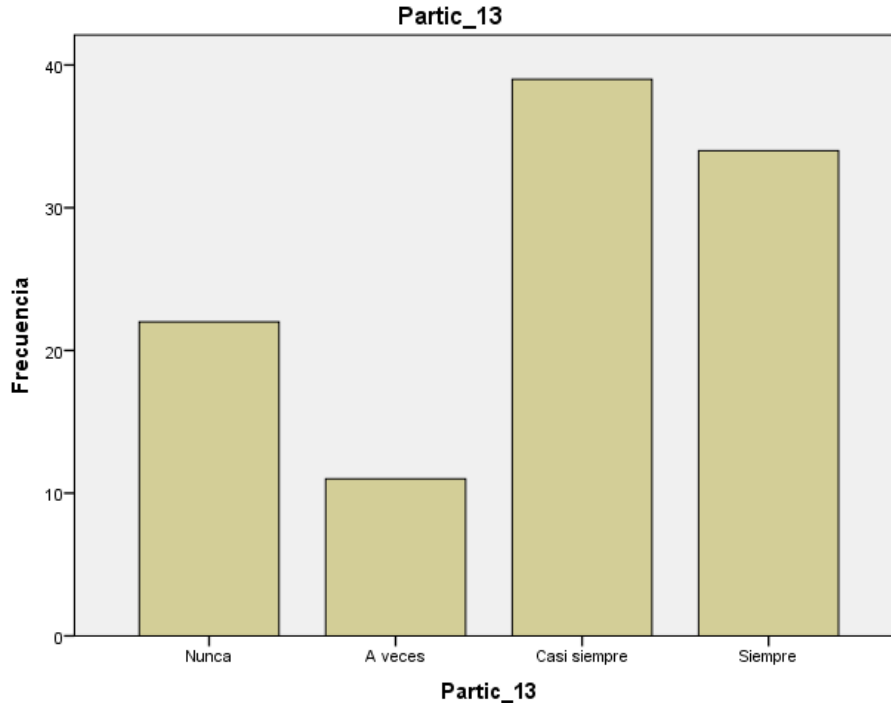
tabla 39

¿Con relación a las preguntas y respuestas anteriores calificaría el desempeño laboral de los trabajadores eficiente en el desempeño de sus labores?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	20,8	20,8	20,8
A veces	11	10,4	10,4	31,1
Casi siempre	39	36,8	36,8	67,9
Siempre	34	32,1	32,1	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 35

¿Con relación a las preguntas y respuestas anteriores calificaría el desempeño laboral de los trabajadores eficiente en el desempeño de sus labores?



Interpretación

En la escala Casi siempre; el 36,8% considera que las preguntas y respuestas anteriores calificarían el desempeño laboral de los trabajadores eficiente en el desempeño de sus labores.

b.14. ¿Aquí las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Participación dentro de la empresa?

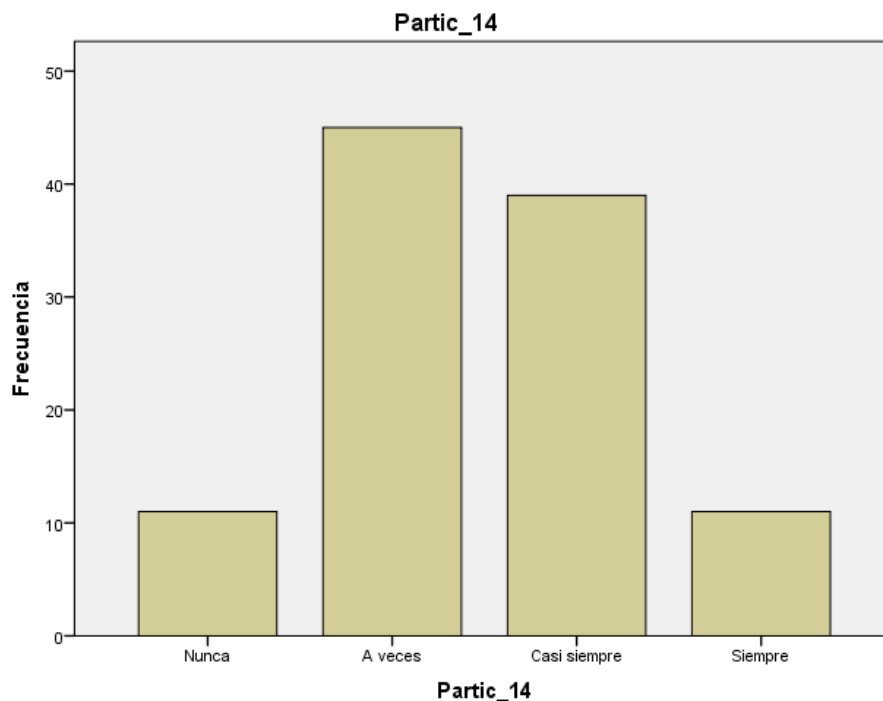
tabla 40

¿Aquí las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Participación dentro de la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	10,4	10,4	10,4
A veces	45	42,5	42,5	52,8
Casi siempre	39	36,8	36,8	89,6
Siempre	11	10,4	10,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Figura 36

¿Aquí las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Participación dentro de la empresa?



Interpretación

En la escala A veces; el 42,5% considera que las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Participación dentro de la empresa.

- c. **Prueba de Hipótesis – Coeficiente de Correlación de Spearman:** La cultura organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019.

$$X = f(x)$$

tabla 41

Correlación de las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

	Variable Independiente	Variable dependiente
Variable Independiente	Correlación de Pearson	,853**
	Sig. (bilateral)	,000

	N	106	106
	Correlación de Pearson	,853**	1
Variable dependiente	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

El resultado del coeficiente de Correlación de Spearman es igual a ,853 los que de acuerdo a la tabla de interpretación que pueden tener una variación de entre -1,00 a +1,00; por lo que se determina que existe una correlación positiva marcada de la Variable Independiente; La cultura organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019, y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman donde indica, como el p-valor (sig = 0,000) es menor que 0,05 entonces se acepta la relación de las variables objeto de estudio.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En este punto se discutirá sobre los datos obtenidos de los resultados, antecedentes y teorías a fin de comparar los resultados obtenidos en la investigación. Se argumentará los datos que explican la Relación de la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos del Consorcio Combayo La Quinoa S.A.C. Cajamarca 2019.

Con relación al objetivo general – (Determinar la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019). El resultado del coeficiente de Correlación de Spearman es igual a ,853 los

que de acuerdo a la tabla de interpretación que pueden tener una variación de entre -1,00 a +1,00; por lo que se determina que existe una correlación positiva marcada de la Variable Independiente; La cultura organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019, y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman donde indica, como el p-valor ($\text{sig} = 0,000$) es menor que 0,05 entonces se acepta la relación de las variables objeto de estudio. Según (Monterroso, 2015); Tesis denominada Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental; la investigación, se determinó que mientras los colaboradores tienen más años de laborar en la institución gubernamental, existe un mejor clima, una mayor promulgación y manifestación de creencias que generan mayor arraigo, compromiso y una mejor calidad de cultura dentro de la misma. También, se comprobó que el sexo no influye en la cultura ni en el desempeño laboral de los empleados. Para (Díaz, 2016); Tesis denominada cultura organizacional y relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp; el grado de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital I Naylamp, se determinó una correlación de 0.984. La Tabla 30 muestra la correlación entre las dos variables de estudio. Para (Medina, 2018); Tesis denominada la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en FONCREAGRO Cajamarca – 2014; el contraste de la hipótesis de investigación, se acepta parcialmente la hipótesis alterna, puesto que de las características de la cultura organizacional en la práctica de valores, solo la INTEGRIDAD, así como en las creencias, la práctica religiosa, están asociadas significativamente ($P < 0,05$) con el desempeño laboral dentro de la organización. El resto de características de la cultura organizacional, no muestran una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de FONCREAGRO (Tabla 01 y 02).

Con relación al primer objetivo – (Identificar los factores de desempeño laboral que se emplean para medir los resultados de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo

2019. RECIPROCIDAD en relación a la variable Desempeño Laboral, dentro de sus indicadores y en la escala A veces; el 46,2% considera que los trabajadores son recíprocos con la empresa, siendo aplicados en el trabajo y cuidando el patrimonio. En la escala A veces; el 49,1% considera que los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son solo de reconocimiento económico. En la escala A veces; el 68,9% considera que los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de aprendizaje técnico – administrativo. En la escala a veces; el 57,5% considera que los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de reconocimiento por sus logros. En la escala A veces; el 56,6% considera que los trabajadores operarios están en capacidad de tomar decisiones en sus puestos de trabajo. Por lo tanto dentro de la dimensión reciprocidad como factor influyente en desempeño laboral de los colaboradores de la institución, se demuestra que el 17.27% de los encuestados señalan que siempre en consorcio existe reciprocidad en el trabajo, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la dimensión reciprocidad en la gestión directiva influye directamente en el desempeño laboral del consorcio ($P\text{-valué} = 4.84E-43 < 0.05$).

COMPROMISO ORGANIZACIONAL en relación a la variable Desempeño Laboral, dentro de sus indicadores y en la escala A veces; el 54,7% considera que los trabajadores tienen un fuerte compromiso con la empresa. En la escala Casi siempre; el 43,4% considera que cuando hay un reto para la empresa todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento. En la escala A veces; el 40,6% considera que el espíritu de equipo en esta empresa es positivo. En la escala siempre; el 33,0% considera que los operarios comunican su ingenio y creatividad a sus superiores. En la escala Casi siempre; el 43,4% considera que las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Compromiso Organizacional. Por lo tanto, dentro de la dimensión compromiso organizacional como factor influyente en desempeño laboral de los colaboradores de la institución, se demuestra que el 17.98% de los encuestados señalan que siempre en el consorcio existe compromiso, es decir; existe suficiente evidencia para concluir con un 5% de significancia que la dimensión compromiso en la gestión directiva influye directamente en el desempeño laboral del consorcio (P-

valué = $4.21E-38 < 0.05$). (Según Monterroso, 2015); en su tesis denominada Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental dice que el desempeño laboral de los colaboradores de la institución gubernamental es excepcional y superior en todas las áreas, funciones y aptitudes personales que, sin lugar a dudas, contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en relación con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la institución. Según (Díaz, 2016); Tesis denominada cultura organizacional y relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp; dice que el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp. El nivel de desempeño laboral presenta un nivel alto debido a que el 75% de los pacientes encuestados manifiestan estar de acuerdo en que el desempeño del personal del área de cirugía es bueno, el desempeño del área se logra por el trabajo en equipo y liderazgo de los trabajadores.

Con relación al segundo objetivo – (Determinar la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019); se determina que el coeficiente de Correlación de Spearman es igual a ,853 los que de acuerdo a la tabla de interpretación que pueden tener una variación de entre -1,00 a +1,00; por lo que se determina que existe una correlación positiva marcada de la Variable Independiente; La cultura organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019, y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman donde indica, como el p-valor ($\text{sig} = 0,000$) es menor que 0,05 entonces se acepta la relación de las variables objeto de estudio. Según (Castellón, 2016); Tesis denominada 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; los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el

Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

4.2. Conclusiones

El resultado del coeficiente de Correlación de Spearman es igual a ,853 los que de acuerdo a la tabla de interpretación que pueden tener una variación de entre -1,00 a +1,00; por lo que se determina que existe una correlación positiva marcada de la Variable Independiente; La cultura organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca; periodo 2019, y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman donde indica, como el p-valor ($\text{sig} = 0,000$) es menor que 0,05 entonces se acepta la relación de las variables objeto de estudio. La correlación es significativa en el nivel 0,01; cómo se puede apreciar en la tabla 41.

Dentro de la variable independiente podemos apreciar que; en la Tabla 5 y en la Figura 1 referente al análisis estadístico del coeficiente de variación de la variable Cultura Organizacional, y dentro de sus dimensiones. El 12,41% de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca, dicen que si hay reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito. El 14,36% de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca considera que hay una buena comunicación y equidad organizacional; mientras que el 23,15% de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca reconoce que hay un buen liderazgo en la gestión directiva.

Dentro de la variable dependiente podemos apreciar que; en la Tabla 26 y en la Figura 22 referente al análisis estadístico del coeficiente de variación de la variable Desempeño Laboral, y dentro de sus dimensiones podemos apreciar que; el 14,48% de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca considera que hay participación. El 17,27% de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca considera que hay reciprocidad; mientras que el 17,98% de los trabajadores del área de recursos humanos del CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. Cajamarca reconoce que hay un buen compromiso organizacional.

REFERENCIAS

- Alarcón, D. G. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred. San Juan de Miraflores 2017*. Lima - Perú: Escuela de posgrado.
- Castellón, A. J. (2016). *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*. Matagalpa - Nicaragua: Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa.
- Díaz, Z. M. (2016). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL I NAYLAMP-CHICLAYO*. Pimentel - Chiclayo: Facultad de Ciencias Empresariales.
- Goleman, D. (1999). *La Inteligencia Emocional en La Empresa*. Argentina: Javier Vergara Editor.
- Hernández Sarnpieri, Roberto; Fernández-Collado, Carlos & Bapista Lucio, Pilar . (1997). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. . México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Bapista, L. P. (1997). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: McGRAW.
- Marcone, T. R., & Martín, N. (2003). *Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa*. Oviedo: Universidad de Oviedo.

- Maslow, A. (1943). *“Teoría de la Motivación Humana”*. Brooklyn, Nueva York: Paidós Ibérica.
- Medina, J. d. (2018). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN FONCREAGRO CAJAMARCA – 2014*. Cajamarca - Perú: escuela de Posgrado.
- Monterroso, L. K. (2015). *RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN GUBERNAMENTAL*. Guatemala: Facultad de Humanidades.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Madrid: Facultad e Medicina.
- Robbis, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional, 10a. ed.* México: PEARSON EDUCACIÓN, México, 2004.
- Salazar, M. O. (2016). *RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 83006 DEL NIVEL PRIMARIO “ANDRÉS AVELINO CÁCERES” BAÑOS DEL INCA - 2012*. Cajamarca - Perú: Facultad de educación.
- Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M., y Cook, W. . (1974). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. . Madrid: Madrid: Ed. RIALP Octava edición.
- Torres, T. C., & Carrillo, R. J. (2009). *Asuntos teóricos y metodológicos de la Cultura Organizacional*. México: Artículo de la UNAM.
- Uría, C. D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelás cía*. Ecuador: Universidad técnica de Ambato.

ANEXOS

ANEXO n.º 1. Cuestionario.

CUESTIONARIO

A continuación, se presenta una lista de ítems sobre **“RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C. CAJAMARCA 2019”**.

Solicito su ayuda en el sentido de que conteste las preguntas planteadas marcando con una X en la alternativa que considera correcta. Las respuestas serán anónimas y confidenciales, y los resultados se considerarán en la tesis. En tal sentido, solicito tus respuestas con la mayor sinceridad. No hay respuestas correctas, ni incorrectas.

Muchas gracias por tu colaboración.

N°	ÍTEMS	CATEGORÍA			
		1	2	3	4
		(nunca)	(a veces)	(casi siempre)	(siempre)
CULTURA ORGANIZACIONAL					
Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito					
1	¿Con que frecuencia se considera el firme compromiso con el aprendizaje de compañeros, que nos impulsa hacia el cambio de la empresa?				
2	¿Con que frecuencia se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas empresariales?				
3	¿Con que frecuencia en esta empresa se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores?				
4	¿Crees que las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan?				
5	¿Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito de la empresa?				
6	¿Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos?				
Comunicación y equidad organizacional					
7	¿Aquí la existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo?				
8	¿Se valora el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el desarrollo laboral?				
9	¿Existen conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta empresa para salir adelante?				
10	¿Crees que la búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan?				
11	¿Aquí los Directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal?				
12	¿Cuándo emprendemos una acción los Directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo?				

13	¿Aquí nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la empresa?				
Liderazgo en la gestión directiva					
14	¿En esta empresa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa?				
15	¿Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas?				
16	¿Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los trabajadores puedan concentrarse en el trabajo?				
17	¿Aquí, las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar?				
18	¿Aquí, al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio?				
19	¿Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos y trabajadores por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal?				
20	¿Aquí los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la empresa?				

N°	ÍTEMS	CATEGORÍA			
		1	2	3	4
		(nunca)	(a veces)	(casi siempre)	(siempre)
DESEMPEÑO LABORAL					
Reciprocidad					
1	¿Aquí los trabajadores son recíprocos con la empresa, siendo aplicados en el trabajo y cuidando el patrimonio?				
2	¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son solo de reconocimiento económico?				
3	¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de aprendizaje técnico – administrativo?				
4	¿Aquí los objetivos que persiguen los trabajadores dentro de la empresa son de reconocimiento por sus logros?				

5	¿Cree que los trabajadores operarios están en capacidad de tomar decisiones en sus puestos de trabajo?				
Compromiso organizacional					
6	¿Considera usted que los trabajadores tienen un fuerte compromiso con la empresa?				
7	¿Cuándo hay un reto para la empresa todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?				
8	¿Aquí el espíritu de equipo en esta empresa es positivo?				
9	¿Aquí los operarios comunican su ingenio y creatividad a sus superiores?				
10	¿Cree que las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Compromiso Organizacional?				
Participación					
11	¿Se observa en los trabajadores oposición a los cambios?				
12	¿Cree usted que el mejoramiento en la cultura organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral de sus trabajadores?				
13	¿Con relación a las preguntas y respuestas anteriores calificaría el desempeño laboral de los trabajadores eficiente en el desempeño de sus labores?				
14	¿Aquí las estrategias que utilizan sus compañeros en el desempeño diario de sus funciones para alcanzar los objetivos y metas son de Participación dentro de la empresa?				

