

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRÍCOLA
B&V EIRL, PACASMAYO, 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

Autor:

Brigette Polonia Leon Quiñones

Asesor:

Mg. Enrique Martin Avendaño Delgado

<https://orcid.org/0000-0003-4403-0044>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Marlies Alicia Cueva Urra	18186434
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Victor Gaspar Cuadra Jiménez	17806851
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Omar Fabricio Maguiña Rivero	17821620
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRÍCOLA B&V EIRL, PACASMAYO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Rosmery Sabina Pozo-Enciso, Kelly Fara Vargas-Prado, Ilse Faustina Fernández-Honorio, Susana Marleni Atúncar-Deza et al. "Cultura organizacional en una universidad del Perú: una opinión del área administrativa, 2022", AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 2023 Publicación	1%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.pucese.edu.ec Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada a mi papá Víctor León, su amor y sus enseñanzas permanecen en mí, quien desde el cielo es mi motivación para seguir adelante con mis proyectos a lo largo de mi vida. A mi mamá Sharon Quiñones, la persona más resiliente que conozco, que ha sabido formarme con buenos hábitos y valores. A mi hermana quien es mi confidente, a mis tíos y familiares por ser testigos y complemento de cada logro en mi vida personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, quien es forjador de mi camino, me guía y me da fortaleza para seguir adelante. A mi mamá, por darme el ejemplo de superación y sacrificio, por su impulso y apoyo en esta etapa de mi vida. A los docentes de la Universidad Privada del Norte, y a los profesionales por compartir sus conocimientos y experiencias.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Índice de figuras.....	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	28
CAPÍTULO III: RESULTADOS	32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	39
Referencias.....	46
Anexos.....	51

Índice de tablas

Tabla 1. Percepción de los trabajadores sobre la cultura organizacional de la empresa agrícola B&V EIRL	32
Tabla 2. Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL	33
Tabla 3 Tabla cruzada entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL	35
Tabla 4 Tabla cruzada entre los tipos cultura organizacional y el desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL	35
Tabla 5 Tabla cruzada entre los tipos cultura organizacional y el desempeño del contexto de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL	36
Tabla 6 Tabla cruzada entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño del contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL	37
Tabla 7 Confiabilidad Alfa de Cronbach de ambos instrumentos	57
Tabla 8 Prueba de normalidad	58
Tabla 9 Desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL	74
Tabla 10 Desempeño contextual de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL	75
Tabla 11 Desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL	76

Índice de figuras

Figura 1 Percepción de los trabajadores sobre la cultura organizacional de la empresa agrícola B&V EIRL	32
Figura 2 Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL	34
Figura 3 Desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL.....	74
Figura 4 <i>Desempeño contextual de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL....</i>	75
Figura 5 <i>Desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL.....</i>	76
Figura 6 <i>SPSS de procesamiento de datos – Vista de datos</i>	77
Figura 7 <i>SPSS de procesamiento de datos – Vista de variables</i>	78

RESUMEN

La cultura organizacional es fundamental en toda institución porque se relaciona con el rendimiento laboral al definir los valores compartidos y moldear los comportamientos, contribuyendo al éxito a largo plazo de las empresas. El objetivo fue determinar la relación entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL. La investigación fue aplicada-correlacional, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La técnica fue la encuesta. La cultura organizacional percibida por los trabajadores fue la de Mercado (25,66 puntos) y un 73,1% de trabajadores tenían un desempeño laboral alto. Se encontró relación estadística entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño laboral (χ^2 : Sig.=0,002). Concluyendo que existe relación significativa entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL.

PALABRAS CLAVES: Desempeño laboral, trabajadores, culturas organizacionales, productividad, empresa.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En un mundo donde las comunicaciones y el internet han revolucionado la gestión del talento, el crecimiento se ha convertido en uno de los objetivos más importantes para las empresas. Para lograrlo, Méndez (2019) menciona que las organizaciones buscan diversas estrategias como invertir capital, desarrollar nuevos productos, explorar nuevos mercados y establecer alianzas. Sin embargo, en este proceso, a menudo se pasa por alto la importancia de tener una cultura organizacional sólida y establecida.

La cultura organizacional desempeña un papel crucial, ya que define los principios compartidos dentro de la empresa y moldea los valores, percepciones y comportamientos de los empleados, así como su sentido de pertenencia para alcanzar los objetivos organizacionales. Es uno de los pilares que sustentan el desempeño y la supervivencia de las empresas a lo largo del tiempo (Luna et al, 2019).

A pesar de su relevancia, el tema de la cultura organizacional no ha recibido la atención que merece hasta ahora. Sin embargo, algunas empresas han comprendido que su responsabilidad en la sociedad va más allá de la sostenibilidad del negocio y han comenzado a sentar las bases de una cultura de liderazgo basada en la confianza, la transparencia, la integridad, la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos (Gubbins, 2019). Se ha reconocido que el entorno laboral puede influir en el comportamiento de los trabajadores, afectando su productividad, creatividad e identificación con los objetivos organizacionales.

A nivel global, los resultados de una encuesta realizada por PricewaterhouseCoopers (PWC, 2021) revelan que el 81% de los encuestados que creen firmemente en la capacidad

de adaptación de su organización también consideran que su cultura ha sido una fuente de ventaja competitiva. Estos resultados son consistentes en diferentes geografías, con porcentajes aún más altos en países como Estados Unidos (80%), China (94%), India (92%) y Reino Unido (72%). Entre los encuestados en puestos de alta dirección, el 72% está de acuerdo en que su cultura contribuye al éxito de las iniciativas de cambio. Aquellos que afirman que su organización tiene una cultura distintiva y que es un tema importante en la agenda de liderazgo también tienden a informar un aumento en los ingresos, la satisfacción de los empleados, el desempeño, y en última instancia, la satisfacción del cliente. Por lo tanto, es evidente que una cultura organizacional basada en la alta confianza impulsa los resultados empresariales.

En los últimos años, Zegarra (2023) menciona que miles de empleados en todos los sectores han optado por renunciar a sus trabajos de manera abrupta. Las causas comunes de esta decisión son bien conocidas: una compensación poco competitiva, oportunidades de desarrollo limitadas, un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, y un estilo de liderazgo poco empático. Todas ellas promueven una cultura en la que los colaboradores no se sienten valorados.

En Perú, según el informe del Great Place to Work (2023) manifiesta que el 89% de los colaboradores en las organizaciones que figuran en la lista de los Mejores Lugares para Trabajar perciben que se fomenta el equilibrio entre su vida personal y laboral, y que sus líderes se preocupan por respetar su tiempo libre. Además, el 87% de los colaboradores identifica oportunidades para su crecimiento profesional, y el 88% reconoce el interés de sus líderes por apoyar su desarrollo. Aunque la investigación aún está en curso, Bashayreh

(2018) afirma que existen estudios que evidencian una relación entre el desempeño y el rendimiento organizacional con la cultura organizacional, sugiriendo que esta última puede ser considerada como una ventaja competitiva, diferencial y sostenible para las empresas.

Para lograr un alto grado de desempeño en las organizaciones actuales, es necesario trabajar en entornos altamente motivadores, participativos y con empleados comprometidos e identificados con la organización. Por lo tanto, el empleado debe ser considerado como un activo vital, y los directivos deben tener en cuenta en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para ser eficientes y eficaces, y así lograr empresas con altos índices de desempeño (Méndez et al, 2023).

A nivel regional, el estudio realizado en el sector público por Palacios (2021) ha demostrado una relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, destacando el papel estratégico clave de la cultura organizacional en la mejora del desempeño de las instituciones.

Específicamente, en el caso de la empresa agrícola B&V EIRL, ubicada en el distrito de Guadalupe - Pacasmayo, a pesar de ofrecer productos de alta calidad en el mercado local, la falta de una cultura sólida y establecida dentro de la organización ha generado falta de cohesión y compromiso entre los empleados. Esto se refleja ocasionalmente en un bajo desempeño, una disminución en la productividad y una falta de motivación para alcanzar los objetivos de la empresa. Por lo tanto, esta investigación buscó determinar la relación entre los tipos de cultura organizacional percibido por los trabajadores y el desempeño laboral de los mismos, en la empresa agrícola B&V EIRL.

Como antecedente internacional está el artículo realizado por Reinoso y Pérez (2019) cuyo objetivo fue “analizar los factores de la cultura organizacional que pueden interferir en el desempeño laboral en los colaboradores de la pequeñas y medianas empresas (PYMES)”. Estudio descriptivo, de enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra estuvo constituida por 35 personas de diversas mypes. Como resultados, los trabajadores se sienten satisfechos con el clima que viven en sus puestos de trabajo y a su vez esto se ve reflejado en el rendimiento de sus funciones, lo que genera que los altos mandos se sientan satisfechos con los resultados. Como conclusión general, se identificó una alta relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. El trabajo dio como aporte la importancia de la cultura organizacional en las PYMES y su impacto directo en el desempeño laboral y los resultados empresariales.

Así como el trabajo realizado por Gomes y Schuldt (2020), cuyo objetivo fue “determinar la influencia de la cultura organizacional en los entornos de innovación y desempeño organizacional”, estudio explicativo, de enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra estuvo constituida por 186 personas. Como resultados, las dimensiones externas de innovación y desempeño organizacional se encontraban relacionadas significativamente, así como también las dimensiones de formalización y eficacia de la relación. Concluyendo e infiriendo que existe una relación e influencia favorable de la cultura organizacional en el ambiente de desarrollo de innovaciones y el desempeño organizacional de la institución en estudio (Coef. = 0,46). El estudio revela el valor de la cultura organizacional en la creación de un entorno propicio para la innovación y el éxito organizacional.

También está el artículo realizado por Vargas y Flores (2019) que tuvo por finalidad “determinar si la cultura organizacional y la satisfacción laboral son predictores del desempeño laboral en bibliotecarios de la ciudad de Mérida, Yucatán, México”. Estudio correlacional, de corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida 193 bibliotecarios (38,3% mujeres y 59,1% varones), los mismos que fueron sometidos a una encuesta. Se realizó el análisis de regresión múltiple y como resultados se apreció que el factor “logro” de las tareas general (hombres y mujeres) muestra una relación significativa con la cultura organizacional (Sig.=0,001). Concluyendo que la cultura organizacional y la satisfacción laboral son predictores y muestran relación con los factores desempeño laboral de la muestra en estudio. Además, destaca la importancia de crear un entorno laboral favorable, donde la cultura organizacional y la satisfacción laboral puedan relacionarse positivamente en el desempeño de los empleados.

Como antecedentes nacionales está la investigación realizada por Llancari y Alania (2020) cuyo objetivo fue “determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la percepción de los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP)”. Estudio correlacional, cuantitativo y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 88 trabajadores del lugar de estudio. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. Como principales resultados evidenció que el nivel de cultura organizacional obtuvo una calificación de regular (78,41%) y la variable desempeño obtuvo como calificación de buena (77,27%). Concluyendo y determinando con la existencia de una relación significativa y positiva entre las dos variables de estudio (valor Sig. fue de 0,000 y con una fuerza de correlación Rho de Spearman de 0,785). El estudio proporciona

información sobre la percepción de los docentes en relación con la cultura organizacional y su impacto en el desempeño

Se consideró además el artículo realizado por Carrión et al (2021) cuya finalidad fue “determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto”. La metodología utilizada fue aplicada y de nivel correlacional, de corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 54 trabajadores del lugar en estudio, los mismos que fueron sometidos a un cuestionario. Los resultados mostraron que el nivel de cultura organizacional fue regular (87%) y la variable desempeño obtuvo como calificación buena (53,7%), todo ello según los encuestados. Como conclusión se determinó que existe una relación entre las variables de estudio, con un valor Sig.= 0,000 y con una correlación de Pearson de 0,625. Este estudio contribuyó al entendimiento de la dinámica entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el contexto específico de una entidad municipal.

Y también está la investigación realizada por Rosas (2022) cuyo objetivo fue “determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C”. El método empleado fue un estudio correlacional, de corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 80 personas y se utilizó un cuestionario para recolectar los datos. Como resultados se mostraron que tanto el desempeño de la tarea (Sig.=0,000), desempeño contextual (Sig.=0,000) y comportamiento laboral (Sig.=0,000), mostraron una relación directa con la cultura organizacional. Como conclusión se determinó que existe una relación positiva media entre la cultura organizacional y desempeño laboral de 0,000 y con un valor

Rho de Spearman de 0,670. Esto contribuyó a la comprensión de la relación entre cultura organizacional y diferentes aspectos del desempeño laboral, como el desempeño de la tarea, contextual y el laboral.

También está la investigación regional realizada Chacon y Torralba (2022) que tuvo como objetivo general “analizar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C, Cartavio - La Libertad 2022” Estudio correlacional, cuantitativo, no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C, los mismos que fueron sometidos a una encuesta virtual. Como resultados resaltantes, el nivel de cultura organizacional fue bajo (66,7%) y el nivel de desempeño laboral fue bajo (83,3%). Concluyendo y determinando que la cultura organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores (Sig. =0,036 y Rho de Spearman=0,602). El estudio es importante porque evidenció que la percepción de los trabajadores encuestados, tanto el nivel de cultura organizacional como el nivel de desempeño laboral fue bajo.

Y como antecedente local está la investigación realizada por Flores (2020) cuyo objetivo fue “Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad La Frontera SAC de la ciudad de Trujillo el año 2018”. Estudio cuantitativo, correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 70 trabajadores de la empresa en estudio, los mismos que fueron sometidos a un cuestionario. Como resultados, se sabe que el nivel del desempeño laboral de los trabajadores era alto (46,7%) y la cultura organizacional predominante fue la de tipo clan (31,8 puntos promedio). Como conclusión general se

determinó que existe una relación significativa entre la cultura organizacional (Clan) y el desempeño laboral de los trabajadores ($r=0,498$). El estudio permitió analizar en primera instancia el primer tipo de cultura organizacional que poseía la empresa, la que fue específicamente del tipo clan, teniendo relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores.

Como base teórica se indica que:

Chiavenato (2006) definió a la cultura organizacional como un conjunto de creencias y valores compartidos que se forman en una organización o en una unidad específica, influyendo y dirigiendo el comportamiento de sus integrantes.

Orellana (2020), indicó que la cultura organizativa es la esencia de cualquier institución o negocio, ya sea privada o pública, y se expresa a través de estrategias y procesos que se plasman en los valores, la misión y la visión empresarial.

Para Sordo (2021), señala que la cultura organizacional consiste en una serie de valores, creencias, prácticas y normas orientadas a lograr de manera consistente los objetivos declarados de la empresa.

Existen diferentes características al hablar sobre cultura organizacional:

En primer lugar, se observa la consistencia en los comportamientos, que se refiere a las interacciones entre los empleados de una institución. Estos empleados emplean un lenguaje y formas de comunicación específicas, las cuales están vinculadas a la naturaleza del negocio de la empresa (Chiavenato, 2009).

Como segunda característica están las normas, que son las políticas, las normativas, manual de comportamiento y otros tipos de reglamentos internos y que tienen por objetivo establecer indicadores de comportamiento dentro del lugar de trabajo (Chiavenato, 2009).

Valores dominantes, que son la base que la institución espera que sigan sus empleados; su objetivo es que puedan atender de manera eficiente al cliente final y que esto ser un diferenciador de la competencia (Chiavenato, 2009).

Filosofía, la cual se trata de un conjunto de conceptos esenciales que sirven de base a cualquier organización y constituyen los principios rectores que guiarán a la empresa a lo largo de su existencia. Estas ideas fundamentan los valores, la misión, la visión y los planes estratégicos (Chiavenato, 2009).

Reglas, las cuales son la normativa con la que se rige una organización. Es obligación de los antiguos empleados hagan saber sobre estas reglas a los nuevos empleados que ingresen (Chiavenato, 2009).

El clima organizacional se define como el entorno en el cual los miembros de una organización llevan a cabo sus funciones. En este ambiente, se manifiestan la interacción, la comunicación, el desarrollo y otras dinámicas. Estos elementos son perceptibles para el cliente final (Chiavenato, 2009).

Por su parte Schein (1988) indicó que hay tres compendios contenidos en la cultura organizacional:

Los artefactos y creaciones, abarcan todos los elementos visuales de una empresa, como su logotipo, nombre, mobiliario, vestimenta del personal y espacios de trabajo, entre otros (Schein, 1988).

El segundo elemento es “valores”, que hacen referencia a los principios éticos y las normas que orientan el funcionamiento de una empresa. Estos valores son una fusión de las convicciones empresariales y los valores individuales de cada miembro que integra la organización (Schein, 1988).

Finalmente, el tercer elemento es “suposiciones inconscientes” y se refieren a las experiencias acumuladas a lo largo de la trayectoria de la empresa que han proporcionado soluciones previas a diversos desafíos enfrentados por la institución. Estas suposiciones se han desarrollado de manera automática y sin una reflexión consciente (Schein, 1988).

Se señala además que la cultura organizacional constituye el conjunto de valores, normas y prácticas predominantes en una organización, manifestándose en la memoria compartida y en las acciones de sus miembros. Esta cultura se clasifica en categorías que impactan en la percepción y comportamiento, determinando si se trata de una cultura organizativa positiva o negativa (Cameron y Quinn, 2011).

A su vez la cultura organizacional tiene comprendido los siguientes elementos o dimensiones:

Liderazgo organizacional, ya que toda institución tiene un líder que vela por las diversas tareas dentro de la organización. Su objetivo es garantizar que se cumplan los objetivos de la empresa. Parte del liderazgo debe centrarse en ganarse la admiración de los miembros del equipo (Cameron y Quinn, 2006).

Características dominantes, las cuales se definen como los rasgos distintivos de una empresa, son aquellos que hacen que se diferencie del resto de instituciones similares (Cameron y Quinn, 2006).

La gestión de empleados, que es el método de fidelización del cliente interno; el objetivo es que cada miembro sea consciente de su importancia dentro de la organización, independientemente del área en la que trabaje (Cameron y Quinn, 2006).

Cohesión organizacional: Son las diversas estrategias que permitirán a una organización permanecer unida y en armonía, permitiendo una mayor fluidez organizativa (Cameron y Quinn, 2006).

Énfasis estratégico: Es darle importancia a las áreas que son críticas para el éxito de la empresa, como resultado de sus tareas estratégicas, como la gestión y la toma de decisiones. Por último, el criterio de éxito se determina en función de diversos factores que se llevan a cabo, pero se define principalmente como la compensación obtenida tras la realización de diversas actividades (Cameron y Quinn, 2006).

Y como última dimensión se considera el criterio de éxito, el cual a su vez es determinado por diversos factores, pero se define principalmente como la remuneración obtenida tras la realización de diversas actividades (Cameron y Quinn, 2006).

El estudio de la variable cultura organizacional tiene como base lo teorizado por Cameron y Quinn (2006) que expusieron cuatro tipos de culturas:

Cultura clan: Las características principales de esta cultura incluyen la arraigada tradición, la fidelidad, la dedicación personal, la extensa integración social, la colaboración en equipo, la autonomía y la influencia social. En esta cultura, la devoción y el compromiso de un individuo hacia la organización se retribuyen con la confianza y la seguridad del individuo en la organización. La cohesión dentro de la cultura del clan se logra a través de un proceso prolongado y riguroso de socialización (Cameron y Quinn, 2006).

Cultura de mercado: Esta cultura se enfoca en alcanzar metas mensuales ambiciosas, especialmente aquellas relacionadas con aspectos financieros y de mercado. En la organización, se pone un fuerte énfasis en la competencia y en la obtención de ganancias. En esta cultura, la organización no asegura, ni siquiera de forma implícita, la seguridad, y el individuo no otorga, ni siquiera de forma implícita, su lealtad. En lugar de fomentar un sentido de pertenencia a un sistema social, la cultura de mercado valora la independencia y la individualidad, alentando a los miembros a buscar sus propias metas financieras y a colaborar para alcanzarlas (Cameron y Quinn, 2006).

Cultura jerárquica: Depende en gran medida de que sus miembros sigan o no las normas que rigen su comportamiento. Cualquier factor que provoque incertidumbre en relación con la actividad regulada y pueda estorbar en la estabilidad tradicional de la organización puede convertirse en un factor que degrade claramente sus métodos de funcionamiento (Cameron y Quinn, 2006).

Cultura adhocrática: El clima laboral está completamente condicionado por las oportunidades de negocio disponibles o que puedan surgir en un corto período de tiempo. La calidad del ambiente de trabajo puede fluctuar de positivo a negativo según el grado de contribución, ya sea alto, bajo o nulo, que los empleados tengan en relación con estas oportunidades (Cameron y Quinn, 2006).

Respecto al desempeño laboral:

Chiavenato (2005) destaca la idea de que las personas constituyen el recurso máspreciado para las organizaciones. En consecuencia, uno de los factores clave del éxito de toda organización es el uso eficaz del capital humano. Es decir, es necesario evaluar a las

personas que desempeñan diversas tareas dentro de la organización, para determinar su eficacia y contribución dentro de la misma.

Por su parte, Robbins (2004) considera que el rendimiento laboral viene a ser el conjunto de aptitudes, tanto físicas como psicológicas, que requiere poseer un trabajador, para mantenerse en un puesto laboral. Es por ello por lo que, las aptitudes de las personas contratadas deben estar siempre relacionadas con el trabajo que va a realizar; centrarse sólo en el trabajo y no en las capacidades que necesita la persona dentro del puesto puede hacer que fracase en tiempo corto. Su rendimiento debe ser positivo para que la institución este satisfecha con su labor.

Harrigton (2001), indicó que el término "rendimiento laboral" se refiere a todas las acciones y tareas que un determinado empleado ejecuta en una empresa específica. Asimismo, esta se centra en el nivel de rendimiento del empleado en la realización de las tareas asignadas, lo que tiene un impacto significativo en la consecución de las metas y objetivos de la empresa.

El desempeño laboral es fundamental en cualquier empresa, ya que influye directamente en los logros alcanzados durante la relación laboral entre empleado y empleador. Cuando un empleado se siente estimulado, en términos personales y también en su desarrollo profesional, tanto por parte de su supervisor como de sus colegas, evidencia su dedicación para contribuir al éxito de la organización (González y Olivares, 2004).

González y Olivares (2004), destacan la relevancia de la evaluación del rendimiento en el trabajo, ya que esta permite distinguir entre los empleados que desempeñan su labor de manera destacada, aquellos que simplemente cumplen con sus tareas de manera rutinaria y

aquellos que muestran una falta de interés en alcanzar los objetivos establecidos. Es por ello que dentro del análisis del rendimiento laboral existen factores que intervienen directamente y que puedan afectar de manera negativa o positiva en cada trabajador.

Factores que se pueden relacionar con la productividad de un trabajador:

Factor individual: Son todos aquellos factores físicos del empleado; entre los que están: destreza motora, conocimientos, habilidades técnicas, salud, limitaciones (Granda, 2006).

Factor de entrenamiento: Es la capacidad cognitiva del trabajador, que va desde su formación para el puesto de trabajo, experiencia laboral, nivel de captación y aprendizaje (Granda, 2006).

Factores psicológicos: Son todos aquellos factores mentales que puedan afectar de sobremanera el rendimiento del trabajador (estrés, nivel de motivación, problemas personales, familiares o del entorno, satisfacción laboral) (Granda, 2006).

Factores situacionales: Son aquellos elementos que están dentro del entorno del puesto de trabajo o de la tarea asignada, que pueden ser: desinterés, agotamiento físico o mental, tareas complicadas) (Granda, 2006).

Factores empresariales: Es todo aquello relacionado entre el empleado y la empresa, entre estos se tiene: el sueldo, bonos, premios, estimulación (Granda, 2006).

Ahora cada trabajador debe tener una evaluación de su rendimiento. Dolan et al (2007) expresaron que “la evaluación del rendimiento se define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos

y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si puede mejorar su rendimiento futuro” (p. 229).

Por su parte, Alles (2002) indicó que el desempeño laboral debe ser evaluado en base a las competencias y habilidades que tenga cada trabajador. Su teoría indica que el desempeño laboral debe ser medido en base a tres características:

Resultados: En esta se debe tener en cuenta como el desempeño de los trabajadores influye de manera directa en los indicadores financieros de la empresa, siendo los KPI's los indicadores más cercanos a evaluar dentro de cada puesto (Alles, 2002).

Comportamiento: Es la forma de comportarse de cada trabajador dentro de la organización. Donde una cultura de empatía, buena atención al cliente y tolerancia a la presión, son los pilares fundamentales que toda empresa busca de un empleado (Alles, 2002).

Característica: El trabajador debe poseer ciertas cualidades que lo destaquen siempre del resto, esta puede ser sentido de liderazgo en su zona de trabajo, que pueda ser creativo, pero sobre todo que pueda ser productivo dentro de la empresa (Alles, 2002).

El desempeño laboral se explica en base a tres características según lo teorizado por Gabini (2018):

Desempeño de la tarea: Es el cumplimiento de un deber y de las tareas específicas descritas en el puesto de trabajo. En otras palabras, hace referencia a las acciones que realiza un trabajador para completar la producción de un bien o servicio dentro de su puesto de labor y el cual es recompensando económicamente por sus obligaciones cumplidas (Gabini, 2018).

Desempeño en el contexto o contextual: Son las actividades que no se encuentran incluidas directamente en los comportamientos relacionados con el puesto de trabajo, pero que, tienen una relación significativa en el rendimiento de la organización. Es decir, son todas aquellas acciones que enriquecen el desempeño que puede tener un trabajador, como son: el tener iniciativa, estar constantemente capacitándose (tanto en conocimiento como en habilidades), ser creativos, poder dar soluciones a nuevos problemas, entre otros (Gabini, 2018).

Comportamientos contraproducentes: Son aquellos comportamientos que se asocian a la pérdida de tiempo, es fundamental que este tipo de acciones reciban una atención especial, pues tienen un impacto directo en la empresa, generando: ritmo de trabajo lento, incumplimiento de plazos, robos dentro de la institución, sabotaje, entre otros (Gabini, 2018).

1.2. Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL, Pacasmayo, 2023?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL, Pacasmayo, 2023?

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño contextual de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL, Pacasmayo, 2023?

¿Qué relación existe entre la cultura y el desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL, Pacasmayo, 2023?

1.3. Objetivos

El objetivo general:

Determinar la relación entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores identificados en la empresa agrícola B&V EIRL.

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre tipos de cultura organizacional y el desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL, Pacasmayo, 2023.

Determinar la relación entre tipos de cultura organizacional y el desempeño contextual de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL, Pacasmayo, 2023.

Determinar la relación entre tipos de cultura organizacional y el desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL, Pacasmayo, 2023.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL, Pacasmayo, 2023.

Hipótesis específicas:

Los tipos de cultura organizacional guardan relación con el desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL, Pacasmayo, 2023.

Los tipos de cultura organizacional guardan relación con el desempeño contextual de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL, Pacasmayo, 2023.

Los tipos de cultura organizacional guardan relación con el desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL, Pacasmayo, 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Como metodología de estudio:

La investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que se utilizaron valores numéricos para el estudio del fenómeno. Esto permitió recolectar y analizar datos de manera imparcial a través de conceptos y variables (Ñaupas, et al, 2023). Además, la investigación fue de tipo aplicada, porque buscó solucionar un problema específico en un corto plazo (Mar, et al, 2020). En cuanto al nivel, la investigación fue correlacional, porque buscó establecer una relación entre las variables, sin indagar en las causas y explicaciones subyacentes (Arias, et al, 2022). El alcance de la investigación fue de corte transversal, lo que implicó que los datos fueron recolectados en un solo momento para describir las variables de estudio en ese momento específico (Hernández-Sampieri, et al, 2018). El diseño de investigación seleccionado fue el no experimental, lo que significó que no hubo modificaciones o manipulación de las variables, solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural, en este caso, la empresa agrícola B&V EIRL (Cabezas, et al, 2018).

Referente a la población y muestra:

La población viene a ser el número total de unidades de análisis que se encuentran dentro del universo que se desea estudiar (Arias, et al, 2022). Para efectos de la investigación, la población, estuvo compuesta por 67 recursos humanos de la empresa agrícola B&V EIRL.

Hernández-Sampieri et al (2018) indicaron que, si la población tiene índice de menores de análisis, se toma a la población como muestra. Ante ello, la muestra para la investigación fueron la totalidad de trabajadores (67 personas) de la empresa agrícola B&V EIRL. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo se

caracteriza porque no hace uso de ningún tipo de procedimiento para elegir las personas que se estudiarán, sino que éstas son elegidas por la conveniencia del investigador (Ñaupas, et al, 2023).

Respecto a la técnica e instrumentos de recolección y análisis de datos:

La técnica utilizada dentro del estudio fue la encuesta y el instrumento, fueron dos cuestionarios los cuales sirvieron para medir las dos variables en estudio.

El cuestionario “OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument)” fue utilizado para medir la variable Cultura Organizacional. El instrumento fue desarrollado por Cameron y Quinn (1999) el cual tuvo por objetivo evaluar e identificar que cultura organizacional posee la empresa en base tipos: Clan, jerárquica, adhocrática y de mercado. El cuestionario consta de 24 preguntas distribuidas en seis dimensiones: Características dominantes, Liderazgo organizacional, Gestión de empleados, Cohesión organizacional, Énfasis estratégico y Criterios de éxito. El cuestionario planea medir en base a dos escenarios: “El actual” versus “El deseado”.

Cada pregunta posee cinco opciones de respuesta: No caracteriza a la organización (1), Caracteriza poco a la organización (2), Caracteriza medianamente a la organización (3), Caracteriza bien a la organización (4), Caracteriza muy bien a la organización (5).

El cuestionario “Desempeño Laboral” fue realizado y adaptado según lo expuesto por Geraldo (2022) y que este a su vez tuvo como fuente de realización el Cuestionario de desempeño laboral individual (IWPQ), el cual paso por un procedimiento de retro traducción por Muñiz et al. (2013), y luego se tradujo la versión en español a partir de la versión de 18

ítems, de la última versión del manual de instrucciones en inglés de Koopmans (2015). Cabe indicar que para efectos del presente trabajo se agregó 4 ítems más.

El instrumento para medir la variable dependiente consta de 22 preguntas distribuidas en tres dimensiones: Desempeño de la tarea, Desempeño contextual y Desempeño contraproducente.

Cada pregunta tiene como 5 opciones de respuestas: Nunca (1), Raramente (2), Algunas veces (3), A menudo (4), Siempre (5).

Ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos, los cuales le darán validez para que sean aplicados a la muestra de estudio. El cuestionario “OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument)” y el cuestionario “Desempeño Laboral” ha sido adaptado para la presente investigación por la autora.

Los instrumentos fueron sometidos a una prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, mediante una prueba piloto de 10 personas, cuyos valores finales fueron de 0,790 en el instrumento “OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument)” y el cuestionario “Desempeño Laboral” obtuvo un valor de 0,760, en ambos casos se determinó que el instrumento era confiable (Rodríguez y Reguant, 2020).

Concerniente a los procedimientos utilizados:

Se solicitó todos los permisos necesarios para aplicar el instrumento dentro de la empresa en estudio. Luego se aplicó de manera física cada cuestionario. Una vez obtenida toda la información se procedió a la tabulación de los datos, previa codificación y asignación de valor numérico en función de la escala de medida asignada, todo ello en un archivo Excel 2019.

Se pasó toda esta información al programa estadístico SPSS ver. 25 donde se realizó un análisis descriptivo de los resultados los cuáles fueron expuestos en tablas y figuras, los mismos que sirvieron de complemento a los resultados finales.

También se realizó un procesamiento inferencial para resolver tanto los objetivos como hipótesis planteadas, para ello se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde se determinó que las variables eran normales (Anexo 5) y para comprobar la hipótesis se utilizó la prueba Chi cuadrado ($X^2 < 0,05$) (Flores et al, 2017).

Y con relación a los aspectos éticos:

Un aspecto ético fundamental en la investigación fue el uso adecuado de las normas de autoría establecidas por la American Psychological Association (APA) en su séptima edición, otorgando de esta manera reconocimiento adecuado de las contribuciones intelectuales de otros investigadores.

Fue importante obtener el consentimiento informado de los participantes de la investigación, por lo que implicó explicar claramente los objetivos, procedimientos, beneficios y posibles riesgos de participar en el estudio.

Los participantes tuvieron la libertad de decidir si deseaban participar o no.

Los datos de los participantes fueron protegidas en todo momento. Los datos recopilados fueron tratados de manera confidencial y solo se utilizaron con fines de investigación.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

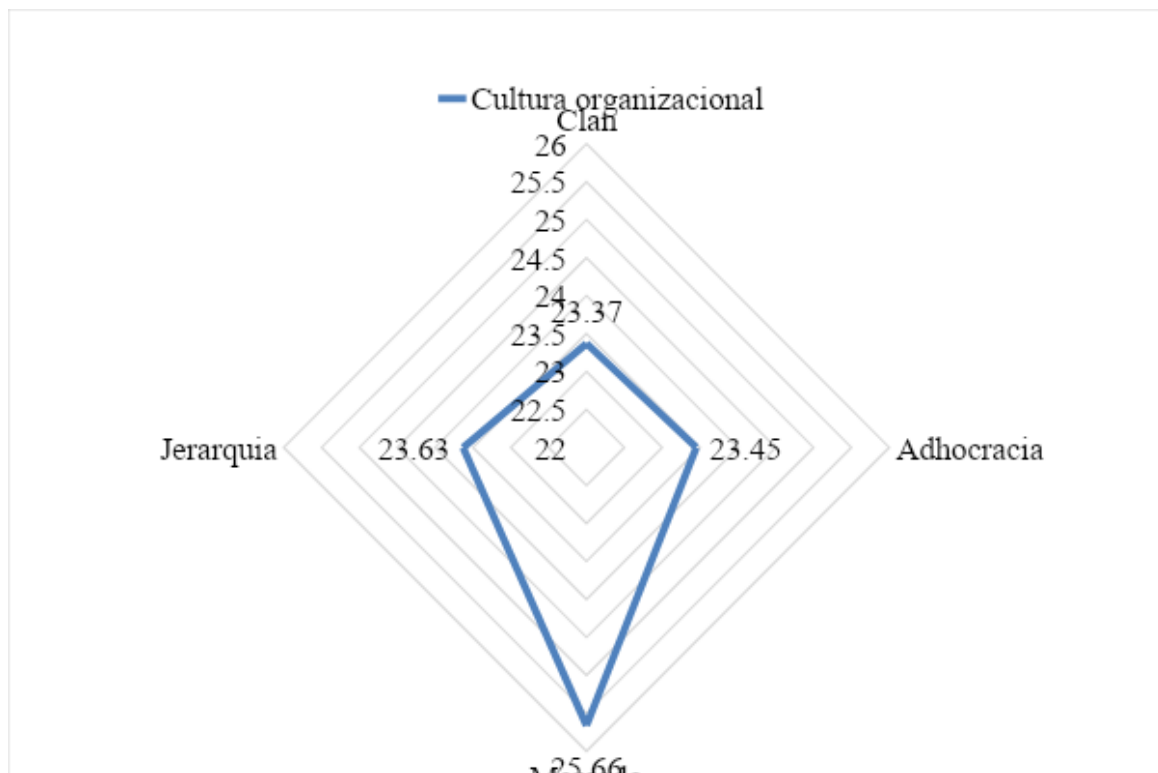
Tabla 1.

Percepción de los trabajadores sobre la cultura organizacional de la empresa agrícola B&V EIRL

		Promedio de puntuación
		μ
Cultura Organizacional	Tipo	
	Clan	23,37
	Adhocracia	23,45
	Mercado	25,66
	Jerarquía	23,63

Figura 1

Percepción de los trabajadores sobre la cultura organizacional de la empresa agrícola B&V EIRL



Interpretación:

En la Tabla 1 y Figura 1 evidenció que, el tipo de cultura organizacional que perciben que predomina los trabajadores de la empresa es del tipo Mercado, teniendo el mayor promedio con 25,66 puntos. Le sigue la cultura tipo jerarquía con 23,63, luego la de tipo adhocracia 23,45 y por último está la cultura clan con 23,37 puntos.

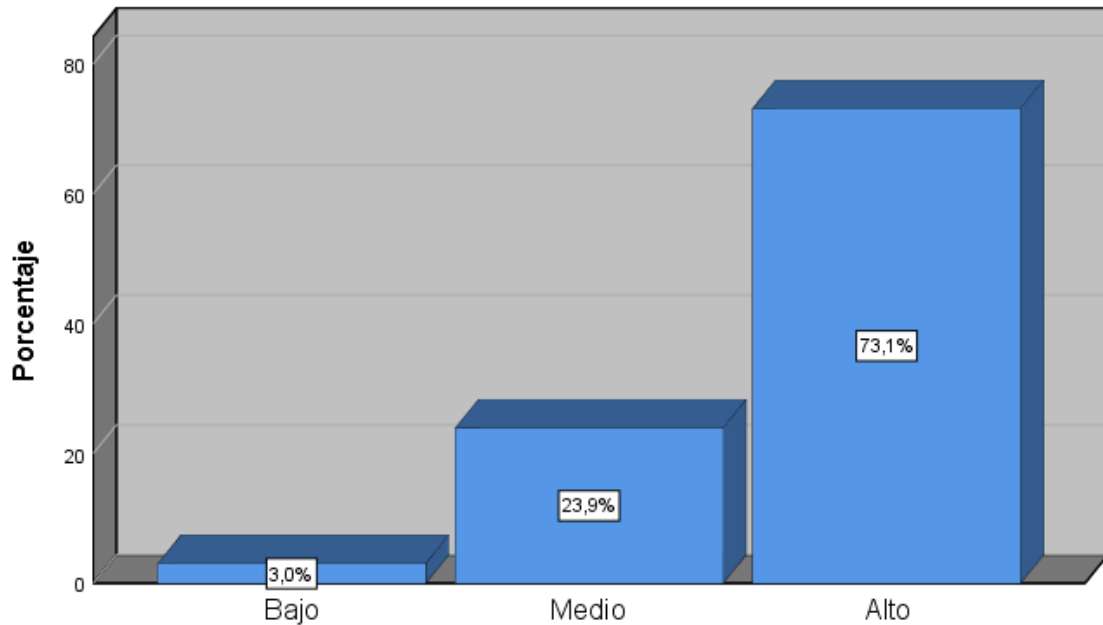
Tabla 2.

Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3,0
Medio	16	23,9
Alto	49	73,1
Total	67	100,0

Figura 2

Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL



Interpretación:

En la Tabla 2 y Figura 2 mostró que el un 73,1% de trabajadores tenían un desempeño laboral alto, mientras que un 23,9% estaba en nivel medio y un 3% estaba en niveles bajos.

Objetivo general:

Determinar la relación entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL

Hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL. (p-valor > 0.05)

Hi: Existe relación significativa entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL.

Tabla 3

Tabla cruzada entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL

		Desempeño Laboral						Total	Sig.	V de Cramer	
		Bajo		Medio		Alto					
		F	%	f	%	f	%	f	%		
Cultura Organizacional	Clan	2	3,0	12	17,9	9	13,4	23	34,3	0,002	0,397
	Adhocracia	0	0,0	1	1,5	8	11,9	9	13,4		
	Mercado	0	0,0	2	3,0	22	32,8	24	35,8		
	Jerarquía	0	0,0	1	1,5	10	14,9	11	16,4		
Total		2	3,0	16	23,9	51	73,1	67	100,0		

Nota. f= frecuencia; %=porcentaje

Interpretación:

En la Tabla 3 se muestra que los trabajadores con alto rendimiento laboral perciben dentro de la empresa una cultura organizacional de Mercado (32,8%). Como resultados de la prueba de Chi cuadrado (χ^2) se evidencia un valor Sig.=0,002 con una fuerza de correlación de 0,397, por ende, se concluye que existe una relación significativa entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL.

Hipótesis específica 1:

Los tipos de cultura organizacional guardan relación con el desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL.

Tabla 4

Tabla cruzada entre los tipos cultura organizacional y el desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL

		Desempeño de la tarea						Total	Sig.	V de Cramer	
		Bajo		Medio		Alto					
		f	%	f	%	f	%				
Cultura Organizacional	Clan	2	3,0	14	20,9	7	10,4	23	34,3	0,029	0,324
	Adhocracia	0	0,0	5	7,5	4	6	9	13,4		
	Mercado	0	0,0	10	14,9	14	20,9	24	35,8		
	Jerarquía	0	0,0	1	1,5	10	14,9	11	16,4		
Total		2	3,0	30	44,8	36	52,2	67	100,0		

Nota. f= frecuencia; %=porcentaje

Interpretación:

En la Tabla 4 se muestra que los trabajadores con alto desempeño de la tarea perciben una cultura organizacional de Mercado (20,9%). Como resultados de la prueba de correlación de Chi cuadrado (χ^2) se evidencia un valor Sig.=0,029 con una fuerza de correlación de 0,324, por ende, se concluye que existe una relación significativa entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño contextual de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL.

Hipótesis específica 2

Los tipos cultura organizacional guardan relación con el desempeño contextual de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL.

Tabla 5

Tabla cruzada entre los tipos cultura organizacional y el desempeño del contexto de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL

	Desempeño del contexto			Total	Sig.	V de Cramer
	Bajo	Medio	Alto			

		f	%	f	%	f	%	f	%		
Cultura Organizacional	Clan	2	3,0	9	13,4	12	17,9	23	34,3	0,045	0,310
	Adhocracia	0	0,0	2	3,0	7	10,4	9	13,4		
	Mercado	0	0,0	2	3,0	22	32,8	24	35,8		
	Jerarquía	0	0,0	1	1,5	10	14,9	11	16,4		
Total		2	3,0	3,0	20,9	53	76,1	67	100,0		

Nota. f= frecuencia; %=porcentaje

Interpretación:

En la Tabla 5 se muestra que los trabajadores con alto desempeño del contexto perciben una cultura organizacional de Mercado (32,8%). Como resultados de la prueba de correlación de Chi cuadrado (χ^2) se evidencia un valor Sig.=0,045 con una fuerza de correlación de 0,310, por ende, se concluye que existe una relación significativa entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño contextual de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL

Hipótesis específica 3:

Los tipos de cultura organizacional guardan relación con el desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL

Tabla 6

Tabla cruzada entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño del contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL

	Desempeño del contraproducente						Total	Sig.	V de Cramer	
	Bajo		Medio		Alto					
	f	%	f	%	f	%				
Clan	9	13,4	9	13,4	5	7,5	23	34,3	0,027	0,326

Cultura Organizacional	Adhocracia	6	9,0	3	4,5	0	0,0	9	13,4
	Mercado	19	28,4	5	7,5	0	0,0	24	35,8
	Jerarquía	8	11,9	3	4,5	0	0,0	11	16,4
Total		42	62,7	3,0	29,9	5	7,5	67	100,0

Nota. f= frecuencia; %=porcentaje

Interpretación:

En la Tabla 6 se muestra que los trabajadores con bajo desempeño contraproducente perciben dentro de una cultura organizacional de Mercado (28,4%). Como resultados de la prueba de correlación de Chi cuadrado (χ^2) se evidencia un valor Sig.=0,027 con una fuerza de correlación de 0,326, por ende, se concluye que existe una relación significativa entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Referente a la cultura organizacional se identificó que el tipo de cultura que perciben que predomina los trabajadores de la empresa es del tipo Mercado, teniendo el mayor promedio con 25,66 puntos. Existe una ligera diferencia en las culturas, esto puede deberse a que la percepción de la cultura organizacional puede variar de un empleado a otro. Esta variabilidad en las percepciones individuales puede hacer la diferencia en la percepción general de cultura de la empresa. Asimismo, es importante tener en cuenta que la cultura organizacional debe ser coherente con los objetivos y valores de la empresa, lo que genera que contribuya al éxito y el desempeño de esta, esto según lo teorizado por Cameron y Quinn (2006). También se encontró que el desempeño laboral era alto entre los trabajadores (73,1%). El hecho de que más del 70% de los trabajadores se encuentren en la categoría de alto desempeño es un indicador positivo para la empresa. Esto sugiere que la mayoría de los empleados están cumpliendo o superando las expectativas en sus roles y contribuyendo de manera significativa al éxito de la organización (Chiavenato, 2005). Por otro lado, no se debe pasar por alto los niveles medio (23,9%) y bajo (3%) de desempeño, ya que pueden requerir apoyo adicional, capacitación o desarrollo para mejorar su rendimiento. Referente a la hipótesis general se determinó que existe una relación significativa ($p=0,002$) entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL. Dicho resultado muestra similitud con lo encontrado por Flores (2020), cuyo estudio realizado en una empresa de servicio de seguridad determinó que existe una relación significativa entre la cultura organizacional (Clan) y el desempeño laboral de los trabajadores ($r=0,498$), pero existe una diferencia respecto al tipo de cultura percibida entre los trabajadores de ambos estudios. También muestra semejanza con lo encontrado por

Llancari y Alania (2020) en una universidad y que determinó la relación significativa entre las dos variables de estudio ($p=0,000$). Lo mismo ocurre con el estudio de Carrión et al (2021) el cual fue realizado en una municipalidad y donde determinó que existe relación entre las variables de estudio ($p= 0,000$). Y también con el estudio a Pymes del Ecuador realizado por Reinoso y Pérez (2019) y que identificó una alta relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en las pequeñas y microempresas ecuatorianas.

Respecto al primer objetivo específico, se determinó que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea ($p=0,029$). En este contexto, es importante destacar que se encontró una correlación positiva entre la percepción de una cultura organizacional de Mercado y el alto desempeño de la tarea por parte de los empleados. Esto significa que los trabajadores que perciben una cultura organizacional orientada al Mercado tienen un mejor desempeño. Sin embargo, la fuerza de correlación de 0,324 indica una relación débil (Tabla 4), lo que sugiere que, aunque la cultura organizacional guarda relación con el desempeño, también pueden existir otros factores que afecten. Lo encontrado se asemeja a lo hallado en la investigación realizada por Rosas (2022), que analizó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administración de A&E PROPIEDADES S.A.C., también arrojó resultados que respaldan la idea de que la cultura organizacional y el desempeño están relacionados. En este caso, se encontró una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea, sin embargo, es relevante mencionar que el factor Rho de Spearman fue de 0,495, lo que se interpreta como una relación positiva débil. Esto significa que, aunque existe una relación, no es extremadamente fuerte, y otros factores también pueden relacionarse con el

desempeño laboral (Granda, 2006). Se debe tener en cuenta que, al hablar del cumplimiento de tareas específicas se hace referencia a las acciones que realiza un trabajador para completar la producción de un bien o servicio dentro de su puesto de labor y el cual es recompensando económicamente por sus obligaciones cumplidas (Gabini, 2018), es por ello que desempeño de un trabajador puede tener relación a una amplia gama de factores, incluyendo sus habilidades y capacidades individuales, la calidad de la formación que han recibido, la claridad de los procedimientos de trabajo, la disponibilidad de recursos y herramientas, la supervisión y el liderazgo, entre otros (González y Olivares, 2004).

Como parte del segundo objetivo específico, se determinó la cultura organizacional y el desempeño contextual de los trabajadores de la empresa. La Tabla 5 presentó que los trabajadores con alto desempeño en el contexto percibían una cultura organizacional orientada al mercado en un 32,8%. Sin embargo, la prueba de correlación de Pearson revela una correlación débil, con un valor Sig. de 0,045 y una fuerza de correlación de 0,310. Este hallazgo sugiere que, si bien existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño contextual de los empleados, esta relación es moderada y no tan fuerte como en otros estudios, como el realizado por Flores (2022) que encontró una significancia de 0,000, lo que indica una relación altamente significativa entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral, respaldada por un factor Rho de Spearman de 0,617, que indica una relación positiva media. La correlación débil deberse a que el desempeño contextual puede estar relacionado por una variedad de factores además de la cultura organizacional, como: la motivación individual, las oportunidades de desarrollo personal, la supervisión directa y otros aspectos de la dinámica laboral (Granda, 2006; Gabini, 2018).

Se determinó que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL ($p=0,027$). Dicho resultado guarda relación con lo hallado por Rosas (2022) el cual tuvo como resultado el comportamiento laboral (contraproducente) y la cultura organizacional mostraron una relación estadística ($p=0,000$). Dentro de lo hallado se mostró que los trabajadores con menor desempeño contraproducente (28,4%) percibían una cultura Mercado, con una fuerza de correlación débil de 0,326 (Tabla 6). Es importante contextualizar el concepto de comportamientos contraproducentes, definidos como aquellas conductas que se vinculan a la pérdida de tiempo. La relevancia de abordar estas acciones de manera específica se subraya en la obra de Gabini (2018), quien señaló que tales comportamientos pueden tener un impacto directo en la empresa. Estos incluyen, entre otros, un ritmo de trabajo lento, incumplimiento de plazos, robos internos y sabotaje. En este sentido, se puede inferir que los trabajadores con menor propensión a comportamientos contraproducentes en la muestra tienden a percibir una cultura organizacional que fomenta la responsabilidad y la maximización eficiente de los recursos y del tiempo laboral. Este hallazgo respalda la importancia de cultivar una cultura empresarial que promueva la responsabilidad y la eficiencia, como estrategia para mitigar comportamientos contraproducentes en el entorno laboral.

Como consecuencias teóricas, estos resultados aportan a la teoría de la gestión organizacional al confirmar la relación significativa entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño laboral. Sin embargo, la moderada correlación sugiere que otros factores también pueden estar relacionados con el desempeño. Desde el punto de vista metodológico, los resultados destacan la importancia de abordar la percepción individual de la cultura

organizacional al diseñar futuras investigaciones. Y en términos prácticos, estos resultados ofrecen a la empresa B&V EIRL la oportunidad de implementar estrategias específicas para fortalecer su cultura organizacional que más prevalece y, por ende, mejorar el desempeño laboral. Asimismo, los hallazgos tienen implicaciones para otras organizaciones, brindando conocimientos prácticos sobre la importancia de una cultura positiva y su impacto en la productividad y bienestar laboral.

Como limitaciones principales se tuvo que los resultados obtenidos en la empresa agrícola B&V EIRL pueden no ser completamente generalizables a otras organizaciones debido a las características específicas del contexto que tiene y de la muestra. La extrapolación de los hallazgos a otras empresas, para futuras investigaciones, debe realizarse con cautela. Y aunque se encontró una relación entre los tipos cultura organizacional y el desempeño laboral, la fuerza de correlación fue débil entre todas las dimensiones, lo que sugiere que existen otros aspectos que pueden estar relacionados dentro del análisis general.

Como conclusiones de investigación:

Se encontró una relación significativa entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de la empresa agrícola B&V EIRL, siendo la cultura de “Mercado” la que más resultó sobre el resto, lo que destaca la importancia de alinear la cultura con los objetivos de la empresa y promover un alto rendimiento laboral.

Se identificó una correlación positiva entre la percepción de tipos de cultura organizacional y el alto desempeño de las tareas específicas de los empleados. Aunque la correlación es relativamente débil, esto resalta que los empleados abordan sus tareas diarias,

lo que sugiere la importancia de promover una cultura que motive y apoye la ejecución de tareas.

Se determinó una relación moderada entre tipos de cultura organizacional y el desempeño contextual de los trabajadores. Esto indica que hay relación en cierta medida en el comportamiento de los empleados en su entorno laboral, aunque otros aspectos del ambiente laboral deben ser considerados dentro de este entorno.

Se estableció una relación significativa entre los tipos de cultura organizacional y el desempeño contraproducente de los trabajadores. Los empleados que perciben una cultura orientada al "Mercado" tienden a tener un menor comportamiento contraproducente. Esto sugiere que la cultura organizacional tuvo relación en el comportamiento laboral de manera positiva al fomentar una mayor responsabilidad y compromiso por lo que es importante que siempre estén al tanto en cómo están desarrollándose los trabajadores.

Y como recomendaciones:

Dado que la cultura de tipo "Mercado" se ha asociado con un mejor desempeño en tareas específicas y una reducción en el comportamiento contraproducente, es recomendable fortalecer y refinar esta cultura. Esto puede incluir la promoción activa de valores y prácticas que enfatizan la competencia y el logro de resultados, así como la comunicación clara de estas expectativas a los empleados.

Debido a que se observó una correlación moderada entre la cultura organizacional y el desempeño contextual, se sugiere implementar programas de capacitación y desarrollo personalizados que se ajusten a las necesidades de cada empleado. Esto ayudará a mejorar el desempeño en contextos laborales específicos.

Para mantener una cultura organizacional efectiva y en línea con los objetivos de la empresa, se recomienda realizar evaluaciones regulares de la percepción de la cultura entre los empleados. Esto permitirá identificar cualquier cambio en las percepciones y abordar posibles desafíos antes de que afecten el desempeño laboral.

Asegurarse de que todos los empleados comprendan claramente la cultura organizacional y cómo se relaciona con los objetivos de la empresa. La comunicación efectiva puede alinear mejor a los empleados con la cultura y los objetivos de la organización.

Referencias

- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias Evaluación de 360*. Ediciones Granica S.A.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación. El Método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C
- Bashayreh, A. M. (2018). Organizational Culture and Organizational Performance. *In Contemporary Knowledge and Systems Science*. (pp. 50-69). IGI Global.
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
- Cameron, K. y Quinn, R. (1999). Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework. Addison-Wesley Publishing Company, Inc
- Cameron, K. y Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture (revised edition)*. The Jossey-Bass Business & Management Series
- Cameron, K., y Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values Framework. Tercera edición*. Jossey-Bass
- Carrión, S., Morales, J., Huanca, J., y Serruto, G. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. *Polo de conocimiento*, 54(6), 1258-1271.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2223/4451>
- Chacon, E., y Torralba, C. (2022). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109009>
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de los Recursos Humanos*, 8va. Ed. McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición*. Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición*. Mc Graw Hill.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, C. (2007). La gestión de los recursos humanos (3^o ed.). Editorial: McGraw-Hill. <https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%2520gesti%25C3%25B3n%2520de%2520los%2520la%2520recursos%2520humano%2520-%2520Dolan%2520C%2520Valle%2520C%2520Jackson%2520y%2520Schuler.pdf>
- Flores, F. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa de seguridad La Frontera SAC de la ciudad de Trujillo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24175>
- Flores, E., Miranda, M., y Villasís, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. *Revista Alergia Mexico*, 64(3):364-70. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/304>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral - Una exploración empírica*. Editorial: Teseo-UAI. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752022000100063
- Gomes, G., y Schuldt, K. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance. *Gestão & Produção*, 27(3), 1-26. <https://doi.org/10.1590/0104-530X4571-20>
- González, M., y Olivares, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Continental
- Great place to work. (2019). *Los mejores lugares para trabajar 2019*. [Archivo PDF]. <https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2019/Mejores-Lugares-para-Trabajar-2019.pdf>

- Great place to work. (2023). *Los mejores lugares para trabajar™ 2023*. [Archivo PDF]. <https://s3.amazonaws.com/media.greatplacetowork.com/peru/best-workplaces-in-peru/2023/reporte/Reporte+Los+Mejores+Lugares+Para+Trabajar+en+Per%C3%BA+A+2023.pdf>
- Granda, S. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116-122. <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>
- Harrigton, M. (2001). *Investigación Educativa*. Editorial Mc Graw Hill
- Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Grupo editorial Mc Graw Hill Education
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V., Lerner, D., De Vet, H., y Van Der Beek, A. (2016). Adaptación transcultural del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual. *Trabajo*, 53, 609-619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Llancari, R. y Alania, R. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22–33. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475>
- Luna, O., Armendariz, C., y Zamora, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327
- Mar, C., Barbosa, A., y Molar, J. (2020). *Metodología de la Investigación. Métodos y Técnicas*. Patria Educación
- Mendez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136-169. <https://www.redalyc.org/journal/1872/187260206007/html/>
- Méndez, J., Bolaños, C., y Méndez, M. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. *Revista Eruditus*, 4(1), 59–74. <https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.718>

- Muñiz, J., Elosua, P., y Hambleton, R (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los test: segunda edición. *Psicotema*, 25, 151-157. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.24>
- Ñaupas, H., Mejía, T., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W., y Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U
- Orellana, P. (05 de abril de 2020). *Cultura organizacional*. <https://economipedia.com/definiciones/cultura-organizacional.html>
- Palacios, H. (2021). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en el Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo – SEGAT, año 2021*. [Tesis de Licenciamiento, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92231/Palacios_CHH_R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- PricewaterhouseCoopers. (2021). *Global Culture Survey 2021 The link between culture and competitive advantage*. [Archivo PDF]. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/upskilling/global-culture-survey-2020/pwc-global-culture-survey-2021.pdf>
- Reinoso, M., y Pérez, J. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las PYMES. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-20. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.html>
- Rodríguez, J., y Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Rosas, C. (2022). *Cultura organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración de A & E Propiedades S.A.C, 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91372>

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y liderazgo: Una Visión dinámica*. Plaza & Janes Editores S.A.

Sordo, A. (16 de diciembre de 2021). *Cultura organizacional: tipos, elementos y ejemplos extraordinarios*. <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>

Vargas, S., y Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Zegarra, M. (07 de febrero del 2023). *La flexibilidad como estrategia competitiva*. <https://www.revistagptwperu.com/articulos/>

Anexos

ANEXO N° 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: La cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	V1: Cultura organizacional		
<ul style="list-style-type: none"> • De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL? • ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el desempeño contextual de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL? • ¿De qué manera se relaciona la cultura y el desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL. • Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño contextual de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL. • Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL. 	<ul style="list-style-type: none"> • La cultura organizacional guarda relación con el desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL. • La cultura organizacional guarda relación con el desempeño contextual de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL. • La cultura organizacional guarda relación con el desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL. 	V2: Desempeño laboral Características dominantes Liderazgo organizacional Gestión de empleados Cohesión organizacional Énfasis estratégico Criterios de éxito Desempeño de la tarea Desempeño contextual Desempeño contraproducente	Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental Enfoque de la investigación: Cuantitativo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Método de análisis de datos: Inferencial	La población y muestra fueron los 67 trabajadores de la empresa en estudio

ANEXO N° 2: Matriz de operacionalización

TITULO: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRÍCOLA B&V EIRL					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE: Cultura organizacional	La cultura organizacional, según Chiavenato (2006, p.350) es un “sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o dentro de una subunidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros”	Se medirá a través del modelo del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)	Características dominantes	<ul style="list-style-type: none"> ● Compartir ● Toma riesgos ● Orientación a resultados ● Controlada y estructurada 	Nominal
			Liderazgo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Orientador ● Innovador ● Orientado a resultados ● Eficiente y planificador 	
			Gestión de empleados	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo en equipo y participación ● Trabajo individual ● Alta competitividad ● Seguro y estable 	
			Cohesión organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Lealtad y confianza ● Innovación y desarrollo ● Logro y objetivos ● Reglas y políticas formales 	
			Énfasis estratégico	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo humano ● Crear retos ● Competitividad ● Permanencia y estabilidad 	
			Criterios de éxito	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo en equipo ● Líder en producto e innovación ● Competitividad ● Eficiencia 	
VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral	Robbins (2004) expresó que considera que el rendimiento laboral, vienen a ser el conjunto de aptitudes, tanto físicas como psicológicas, que requiere poseer un trabajador, para permanecer en un puesto de trabajo. Es por ello que las aptitudes de las personas contratadas deben estar siempre relacionadas con el trabajo que va a realizar; centrarse sólo en el trabajo y no en las capacidades que necesita la persona dentro del puesto puede hacer que fracase en tiempo corto. Ya que su rendimiento debe ser bueno para que la institución se sienta satisfecha con su labor.	Se medirá a través de un cuestionar, que medirá dos primeras dimensiones incluyen conductas y competencias positivas o a favor de la organización, mientras que la última incluiría comportamientos contrarios a los intereses de las organizaciones.	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad de toma de decisiones ● capacidad de organización y planificación ● capacidad de resolución de problemas ● conocimientos técnicos productividad 	Ordinal
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> ● Orientación a los objetivos ● Iniciativa ● Compromiso organizacional ● Colaboración y cooperación ● Compartir y transmitir conocimiento 	
			Desempeño contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> ● Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral. ● Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo. ● Uso adecuado de los recursos laborales. ● Asistencia al trabajo ● Uso eficiente del tiempo ● Ritmo voluntario y eficiente del trabajo. 	

ANEXO N° 3: Encuesta

CUESTIONARIO OCAI
(Organizational Culture Assessment Instrument)

Estimado Colaborador:

El propósito del siguiente cuestionario es recoger antecedentes para caracterizar aspectos de la cultura organizacional y gestión centro de trabajo. Lea cuidadosamente las instrucciones de cada sección y responda de forma honesta. La información entregada por usted es anónima y confidencial y será utilizada únicamente para fines académicos

EXPLICACIÓN

Esta sección incluye 24 elementos. En primer lugar, llene la columna del ESCENARIO ACTUAL asignando a cada ítem un puntaje del 1 al 5, donde 1 indica que la afirmación "no refleja la realidad de la organización" y 5 indica que "describe muy bien a la organización", identificando así la situación actual de trabajo en su organización. Luego, complete la columna del ESCENARIO DESEADO dando puntuaciones del 1 al 5 a cada ítem por dimensión, indicando cómo le gustaría que fuera su organización en ese aspecto específico (escenario ideal o deseado).

No caracteriza a la organización	Caracteriza poco a la organización	Caracteriza medianamente a la organización	Caracteriza bien a la organización	Caracteriza muy bien a la organización
1	2	3	4	5

ITEMS	ESCENARIO ACTUAL	ESCENARIO DESEADO
Características Dominantes		
1. La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. La organización es dinámica y emprendedora. Las personas están dispuestas a hacer valer sus ideas y tomar riesgos.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. La organización está muy orientada hacia resultados. Una preocupación principal es realizar el trabajo cumpliendo con los estándares solicitados. Las personas son muy competitivas y orientadas al logro.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

4. La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Por lo general los procedimientos formales gobiernan lo que la gente hace.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Liderazgo organizacional		
5. El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de guía, que orienta y brinda entrenamiento.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6. El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de mentalidad empresarial, innovación o adopción de riesgos.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7. El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de un enfoque audaz, orientado hacia los resultados y que deja de lado lo que no tiene importancia directa sobre dichos resultados.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8. El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de eficiencia en la coordinación, la organización y el desarrollo sin contratiempos.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Gestión de empleados		
9. El estilo gerencial de la organización está caracterizado por trabajo en equipo, consenso y participación.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
10. El estilo gerencial de la organización está caracterizado por adopción individual de riesgos, innovación, libertad y excelencia.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
11. El estilo gerencial de la organización está caracterizado por alta competitividad, altas demandas y logros	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
12. El estilo gerencial de la organización está caracterizado por brindar seguridad, estabilidad y protección a las personas.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Cohesión organizacional	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
13. Lo que une a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es una prioridad.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
14. Lo que une a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Se hace énfasis en estar a la vanguardia.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
15. Lo que une a la organización es el énfasis en los logros y la realización de objetivos. La audacia y el deseo de vencer son temas comunes.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Agradecemos tu participación en esta encuesta de desempeño laboral. El objetivo de esta encuesta es recopilar información sobre el desempeño que cumplen las personas a tu cargo. Tu opinión y comentarios son valiosos para nosotros y nos ayudarán a identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora.

Por favor, lee atentamente cada afirmación y selecciona la opción que mejor refleje tu opinión y experiencia en relación con desempeño laboral que has venido observando en los trabajadores.

Nunca	Raramente	Algunas veces	A menudo	Siempre
1	2	3	4	5

DESEMPEÑO DE LA TAREA					
ITEMS	1	2	3	4	5
1. El trabajador tiene la capacidad de tomar decisiones frente a las dificultades que se le presente.					
2. El trabajador entiende y sigue adecuadamente los procedimientos de la empresa o del proyecto.					
3. El trabajador organiza el trabajo para alcanzar los objetivos que se le han planteado.					
4. El trabajador identifica y resuelve problemas con la mínima supervisión o guía.					
5. El trabajador realiza su trabajo cumpliendo todos sus objetivos.					
6. El trabajador es capaz de realizar su trabajo cumpliendo los requisitos de la empresa.					

DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
ITEMS	1	2	3	4	5
7. Considera que se puede contar con el trabajador para cumplir con los objetivos.					
8. El trabajador es proactivo.					

9. El trabajador ha asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					
10. Considera que el trabajador se encuentra comprometido con la organización					
11. El trabajador respeta a sus compañeros y supervisores					
12. El trabajador fomenta un ambiente de trabajo positivo entre sus compañeros.					
13. Si algún compañero tiene dudas, el trabajador no duda en apoyarlo.					
14. El trabajador ayuda a otros a tener éxito					
15. Es eficaz al comunicarse con otros					

DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE					
ITEMS	1	2	3	4	5
16. El trabajador actúa con honestidad e integridad en todas sus labores.					
17. El trabajador demuestra compromiso con la satisfacción del cliente.					
18. El trabajador realiza sus actividades a tiempo.					
19. El trabajador utiliza los recursos de su centro de trabajo de manera adecuada y eficiente.					
20. El trabajador tiene un excelente récord de asistencia					
21. El trabajador tiene un excelente récord de puntualidad					
22. El trabajador se encarga de hacer su trabajo sin necesidad de ser presionado.					

ANEXO N° 4: Prueba de Confiabilidad

Tabla 7
Confiabilidad Alfa de Cronbach de ambos instrumentos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0
Estadísticas de fiabilidad - Cultura organizacional			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,790		24	
Estadísticas de fiabilidad - Desempeño laboral			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,760		22	

ANEXO N° 5: Prueba de Normalidad

Tabla 8
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,103	67	,073
Cultura Organizacional	,131	67	,006

Regla de decisión para normalidad:

Si una de las variables obtiene un p-valor $>0,05$, se indica que la distribución de todas las variables es normal.

Si una de las variables obtiene un p-valor $<0,05$, se indica que la distribución de todas las variables no es normal.

ANEXO N° 6: Validación de expertos

JUICIO DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Objetivo: La siguiente validación tiene como objetivo conocer la opinión que tiene usted como experto acerca de los variables de investigación en una empresa de confecciones de Lima, sobre tesis “**La cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL**”, para lo cual su aporte es de gran importancia para esta investigación, el cual le indicamos que marque con sinceridad las siguientes preguntas.

INSTRUMENTO DE MEDICION

NOMBRE: Dr. AMBROCIO TEODORO ESTEVES PAIRAZAMAN

DNI: 17846910

FIRMA:

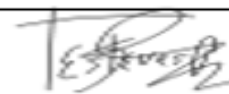


VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:	"La cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL"			
Línea de investigación:	Tesis para optar al título profesional de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Cultura organizacional			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos	X		
2	La organización es dinámica y emprendedora. Las personas están dispuestas a hacer valer sus ideas y tomar riesgos.	X		
3	La organización está muy orientada hacia resultados. Una preocupación principal es realizar el trabajo cumpliendo con los estándares solicitados. Las personas son muy competitivas y orientadas al logro.	X		
4	La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Por lo general los procedimientos formales gobiernan lo que la gente hace.	X		
5	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de guía, que orienta y brinda entrenamiento.	X		
6	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de mentalidad empresarial, innovación o adopción de riesgos.	X		
7	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de un enfoque audaz, orientado hacia los resultados y que deja de lado lo que no tiene importancia directa sobre dichos resultados.	X		
8	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de eficiencia en la coordinación, la organización y el desarrollo sin contratiempos.	X		
9	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por trabajo en equipo, consenso y participación.	X		
10	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por adopción individual de riesgos, innovación, libertad y excelencia.	X		
11	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por alta competitividad, altas demandas y logros	X		
12	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por brindar seguridad, estabilidad y protección a las personas.	X		

13	Lo que une a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es una prioridad.	X		
14	Lo que une a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Se hace énfasis en estar a la vanguardia.	X		
15	Lo que une a la organización es el énfasis en los logros y la realización de objetivos. La audacia y el deseo de vencer son temas comunes.	X		
16	Lo que une a la organización es el conjunto de reglas y políticas formales. Es importante mantener una organización que funcione sin contratiempos.	X		
17	La organización hace énfasis en el desarrollo humano. Persisten altos niveles de confianza, franqueza y participación.	X		
18	La organización hace énfasis en adquirir nuevos recursos y crear nuevos retos. Se valora el intentar cosas nuevas y explorar posibilidades futuras como oportunidades.	X		
19	La organización hace énfasis en promover acciones competitivas y consecución inmediata de resultados.	X		
20	La organización hace énfasis en la permanencia y la estabilidad. Son importantes la eficiencia, el control y la fluidez de las operaciones.	X		
21	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo del recurso humano, trabajo en equipo, compromiso de sus empleados e interés por las personas.	X		
22	La organización define el éxito sobre la base de contar con el mejor producto. Es líder en el producto y en su innovación.	X		
23	La organización define el éxito sobre la base de vencer y mantenerse a distancia de la competencia. El liderazgo competitivo es clave.	X		
24	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. La entrega confiable y los cronogramas sin contratiempos son elementos críticos.	X		

Sugerencias:

Nombre completo: Ambrocio Teodoro Esteves Pairazaman
 DNI:17843610
 Profesión: Docente de Investigación
 Grado: Doctor en Administración de la Educación



Firma del Experto

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	“La cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL”
Línea de investigación:	Tesis para optar al título profesional de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Desempeño laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	El trabajador tiene la capacidad de tomar decisiones frente a las dificultades que se le presente.	X		
2	El trabajador entiende y sigue adecuadamente los procedimientos de la empresa o del proyecto.	X		
3	El trabajador organiza el trabajo para alcanzar los objetivos que se le han planteado.	X		
4	El trabajador identifica y resuelve problemas con la mínima supervisión o guía.	X		
5	El trabajador realiza su trabajo cumpliendo todos sus objetivos.	X		
6	El trabajador es capaz de realizar su trabajo cumpliendo los requisitos de la empresa.	X		
7	Considera que se puede contar con el trabajador para cumplir con los objetivos.	X		
8	El trabajador es proactivo.	X		
9	El trabajador ha asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	X		
10	Considera que el trabajador se encuentra comprometido con la organización	X		
11	El trabajador respeta a sus compañeros y supervisores	X		
12	El trabajador fomenta un ambiente de trabajo positivo entre sus compañeros.	X		
13	Si algún compañero tiene dudas, el trabajador no duda en apoyarlo.	X		
14	El trabajador ayuda a otros a tener éxito	X		
15	Es eficaz al comunicarse con otros	X		
16	El trabajador actúa con honestidad e integridad en todas sus labores.	X		
17	El trabajador demuestra compromiso con la satisfacción del cliente.	X		
18	El trabajador realiza sus actividades a tiempo.	X		

19	El trabajador utiliza los recursos de su centro de trabajo de manera adecuada y eficiente.	X	
20	El trabajador tiene un excelente récord de asistencia	X	
21	El trabajador tiene un excelente récord de puntualidad	X	
22	El trabajador se encarga de hacer su trabajo sin necesidad de ser presionado.	X	

Sugerencias:

Nombre completo: Ambrocio Teodoro Esteves Pairazaman
 DNI:17843610
 Profesión: Docente de Investigación
 Grado: Doctor en Administración de la Educación



Firma del Experto

JUICIO DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

***UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES***

Objetivo: La siguiente validación tiene como objetivo conocer la opinión que tiene usted como experto acerca de los variables de investigación en una empresa de confecciones de Lima, sobre tesis “**La cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL**”, para lo cual su aporte es de gran importancia para esta investigación, el cual le indicamos que marque con sinceridad las siguientes preguntas.

INSTRUMENTO DE MEDICION

NOMBRE: Veronica Liset Esteves Cárdenas

DNI: 71231923

FIRMA:



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	“La cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL”
Línea de investigación:	Tesis para optar al título profesional de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Cultura organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos	X		
2	La organización es dinámica y emprendedora. Las personas están dispuestas a hacer valer sus ideas y tomar riesgos.	X		
3	La organización está muy orientada hacia resultados. Una preocupación principal es realizar el trabajo cumpliendo con los estándares solicitados. Las personas son muy competitivas y orientadas al logro.	X		
4	La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Por lo general los procedimientos formales gobiernan lo que la gente hace.	X		
5	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de guía, que orienta y brinda entrenamiento.	X		
6	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de mentalidad empresarial, innovación o adopción de riesgos.	X		
7	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de un enfoque audaz, orientado hacia los resultados y que deja de lado lo que no tiene importancia directa sobre dichos resultados.	X		
8	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de eficiencia en la coordinación, la organización y el desarrollo sin contratiempos.	X		
9	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por trabajo en equipo, consenso y participación.	X		
10	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por adopción individual de riesgos, innovación, libertad y excelencia.	X		
11	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por alta competitividad, altas demandas y logros	X		
12	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por brindar seguridad, estabilidad y protección a las personas.	X		

13	Lo que une a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es una prioridad.	X		
14	Lo que une a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Se hace énfasis en estar a la vanguardia.	X		
15	Lo que une a la organización es el énfasis en los logros y la realización de objetivos. La audacia y el deseo de vencer son temas comunes.	X		
16	Lo que une a la organización es el conjunto de reglas y políticas formales. Es importante mantener una organización que funcione sin contratiempos.	X		
17	La organización hace énfasis en el desarrollo humano. Persisten altos niveles de confianza, franqueza y participación.	X		
18	La organización hace énfasis en adquirir nuevos recursos y crear nuevos retos. Se valora el intentar cosas nuevas y explorar posibilidades futuras como oportunidades.	X		
19	La organización hace énfasis en promover acciones competitivas y consecución inmediata de resultados.	X		
20	La organización hace énfasis en la permanencia y la estabilidad. Son importantes la eficiencia, el control y la fluidez de las operaciones.	X		
21	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo del recurso humano, trabajo en equipo, compromiso de sus empleados e interés por las personas.	X		
22	La organización define el éxito sobre la base de contar con el mejor producto. Es líder en el producto y en su innovación.	X		
23	La organización define el éxito sobre la base de vencer y mantenerse a distancia de la competencia. El liderazgo competitivo es clave.	X		
24	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. La entrega confiable y los cronogramas sin contratiempos son elementos críticos.	X		

Sugerencias:



Nombre completo: Veronica Liset Esteves Cárdenas
 DNI: 71231923
 Profesión: Docente de Investigación
 Grado: Magister en Ciencias Económicas con
 mención en Auditoría

Firma del Experto

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	“La cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL”
Línea de investigación:	Tesis para optar al título profesional de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Desempeño laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	El trabajador tiene la capacidad de tomar decisiones frente a las dificultades que se le presente.	X		
2	El trabajador entiende y sigue adecuadamente los procedimientos de la empresa o del proyecto.	X		
3	El trabajador organiza el trabajo para alcanzar los objetivos que se le han planteado.	X		
4	El trabajador identifica y resuelve problemas con la mínima supervisión o guía.	X		
5	El trabajador realiza su trabajo cumpliendo todos sus objetivos.	X		
6	El trabajador es capaz de realizar su trabajo cumpliendo los requisitos de la empresa.	X		
7	Considera que se puede contar con el trabajador para cumplir con los objetivos.	X		
8	El trabajador es proactivo.	X		
9	El trabajador ha asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	X		
10	Considera que el trabajador se encuentra comprometido con la organización	X		
11	El trabajador respeta a sus compañeros y supervisores	X		
12	El trabajador fomenta un ambiente de trabajo positivo entre sus compañeros.	X		
13	Si algún compañero tiene dudas, el trabajador no duda en apoyarlo.	X		
14	El trabajador ayuda a otros a tener éxito	X		
15	Es eficaz al comunicarse con otros	X		
16	El trabajador actúa con honestidad e integridad en todas sus labores.	X		
17	El trabajador demuestra compromiso con la satisfacción del cliente.	X		
18	El trabajador realiza sus actividades a tiempo.	X		

19	El trabajador utiliza los recursos de su centro de trabajo de manera adecuada y eficiente.	X		
20	El trabajador tiene un excelente récord de asistencia	X		
21	El trabajador tiene un excelente récord de puntualidad	X		
22	El trabajador se encarga de hacer su trabajo sin necesidad de ser presionado.	X		

Sugerencias:



Nombre completo: Veronica Liset Esteves Cárdenas
DNI: 71231923
Profesión: Docente de Investigación
Grado: Magister en Ciencias Económicas con
mención en Auditoría

Firma del Experto

JUICIO DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**


Objetivo: La siguiente validación tiene como objetivo conocer la opinión que tiene usted como experto acerca de los variables de investigación en una empresa agrícola, sobre tesis "La cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL", para lo cual su aporte es de gran importancia para esta investigación, el cual le indicamos que marque con sinceridad las siguientes preguntas.

INSTRUMENTO DE MEDICION

NOMBRE: Jascy Catherine Zavaleta Cueva

DNI: 45646103


FIRMA:


.....
**Lic. Jascy Catherine
Zavaleta Cueva
CLAD N°04925**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:		"La cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL"		
Línea de investigación:		Tesis para optar al título profesional de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales		
El instrumento de medición pertenece a la variable:		Cultura organizacional		
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos	X		
2	La organización es dinámica y emprendedora. Las personas están dispuestas a hacer valer sus ideas y tomar riesgos.	X		
3	La organización está muy orientada hacia resultados. Una preocupación principal es realizar el trabajo cumpliendo con los estándares solicitados. Las personas son muy competitivas y orientadas al logro.	X		
4	La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Por lo general los procedimientos formales gobiernan lo que la gente hace.	X		
5	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de guía, que orienta y brinda entrenamiento.	X		
6	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de mentalidad empresarial, innovación o adopción de riesgos.	X		
7	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de un enfoque audaz, orientado hacia los resultados y que deja de lado lo que no tiene importancia directa sobre dichos resultados.	X		
8	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de eficiencia en la coordinación, la organización y el desarrollo sin contratiempos.	X		
9	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por trabajo en equipo, consenso y participación.	X		
10	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por adopción individual de riesgos, innovación, libertad y excelencia.	X		
11	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por alta competitividad, altas demandas y logros	X		
12	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por brindar seguridad, estabilidad y protección a las personas.	X		

13	Lo que une a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es una prioridad.	X		
14	Lo que une a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Se hace énfasis en estar a la vanguardia.	X		
15	Lo que une a la organización es el énfasis en los logros y la realización de objetivos. La audacia y el deseo de vencer son temas comunes.	X		
16	Lo que une a la organización es el conjunto de reglas y políticas formales. Es importante mantener una organización que funcione sin contratiempos.	X		
17	La organización hace énfasis en el desarrollo humano. Persisten altos niveles de confianza, franqueza y participación.	X		
18	La organización hace énfasis en adquirir nuevos recursos y crear nuevos retos. Se valora el intentar cosas nuevas y explorar posibilidades futuras como oportunidades.	X		
19	La organización hace énfasis en promover acciones competitivas y consecución inmediata de resultados.	X		
20	La organización hace énfasis en la permanencia y la estabilidad. Son importantes la eficiencia, el control y la fluidez de las operaciones.	X		
21	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo del recurso humano, trabajo en equipo, compromiso de sus empleados e interés por las personas.	X		
22	La organización define el éxito sobre la base de contar con el mejor producto. Es líder en el producto y en su innovación.	X		
23	La organización define el éxito sobre la base de vencer y mantenerse a distancia de la competencia. El liderazgo competitivo es clave.	X		
24	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. La entrega confiable y los cronogramas sin contratiempos son elementos críticos.	X		

Sugerencias:


Lic. Jascy Catherine Zavaleta Cueva
CLAD N°04925

Nombre completo: Jascy Catherine Zavaleta Cueva
 DNI: 45646103
 Profesión: Supervisora de Desarrollo Organizacional
 Grado: Lic. en Administración CLADN°04925

Firma del Experto

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	“La cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL.”
Línea de investigación:	Tesis para optar al título profesional de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Desempeño laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	El trabajador tiene la capacidad de tomar decisiones frente a las dificultades que se le presente.	X		
2	El trabajador entiende y sigue adecuadamente los procedimientos de la empresa o del proyecto.	X		
3	El trabajador organiza el trabajo para alcanzar los objetivos que se le han planteado.	X		
4	El trabajador identifica y resuelve problemas con la mínima supervisión o guía.	X		
5	El trabajador realiza su trabajo cumpliendo todos sus objetivos.	X		
6	El trabajador es capaz de realizar su trabajo cumpliendo los requisitos de la empresa.	X		
7	Considera que se puede contar con el trabajador para cumplir con los objetivos.	X		
8	El trabajador es proactivo.	X		
9	El trabajador ha asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	X		
10	Considera que el trabajador se encuentra comprometido con la organización	X		
11	El trabajador respeta a sus compañeros y supervisores	X		
12	El trabajador fomenta un ambiente de trabajo positivo entre sus compañeros.	X		
13	Si algún compañero tiene dudas, el trabajador no duda en apoyarlo.	X		
14	El trabajador ayuda a otros a tener éxito	X		
15	Es eficaz al comunicarse con otros	X		
16	El trabajador actúa con honestidad e integridad en todas sus labores.	X		
17	El trabajador demuestra compromiso con la satisfacción del cliente.	X		
18	El trabajador realiza sus actividades a tiempo.	X		

19	El trabajador utiliza los recursos de su centro de trabajo de manera adecuada y eficiente.	X		
20	El trabajador tiene un excelente récord de asistencia	X		
21	El trabajador tiene un excelente récord de puntualidad	X		
22	El trabajador se encarga de hacer su trabajo sin necesidad de ser presionado.	X		

Sugerencias:

Jascy C.
Lic. Jascy Catherine
Zavaleta Cueva
CLAD N°04925

Nombre completo: Jascy Catherine Zavaleta Cueva
DNI: 45646103
Profesión: Supervisora de Desarrollo Organizacional
Grado: Lic. en Administración CLAD N°04925

Firma del Experto

ANEXO N° 7: Desempeño laboral - Resultados de dimensiones

Tabla 9

Desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL

Desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3,0
Medio	30	44,8
Alto	35	52,2
Total	67	100,0

Figura 3

Desempeño de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL

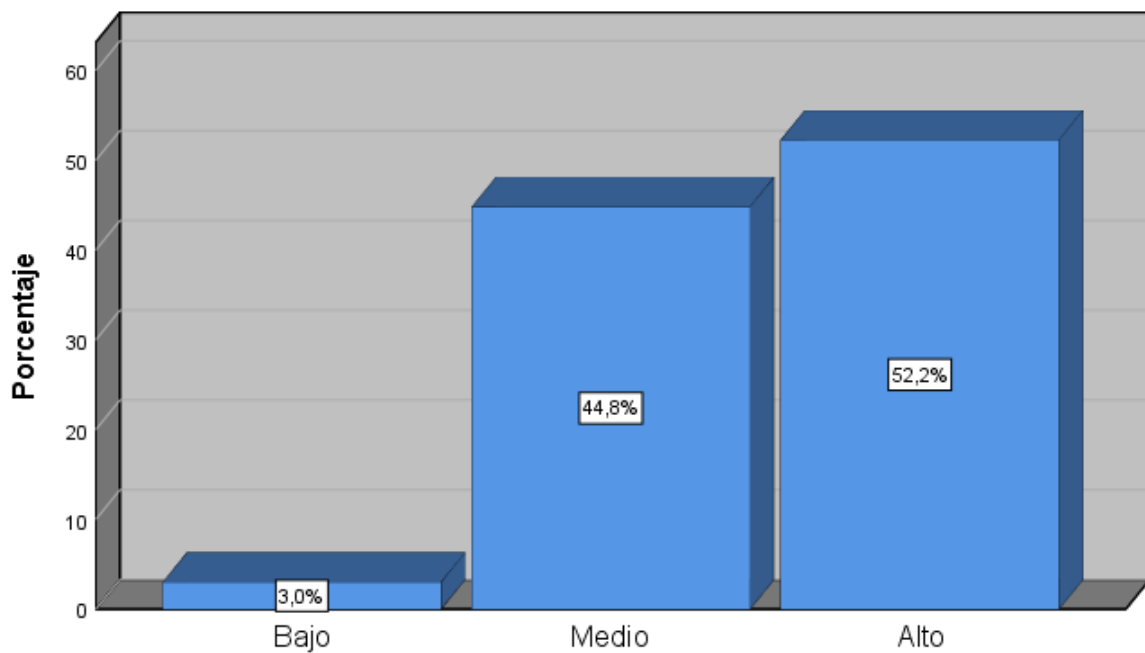


Tabla 10

Desempeño contextual de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL

Desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3,0
Medio	14	20,9
Alto	51	76,1
Total	67	100,0

Figura 4

Desempeño contextual de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL

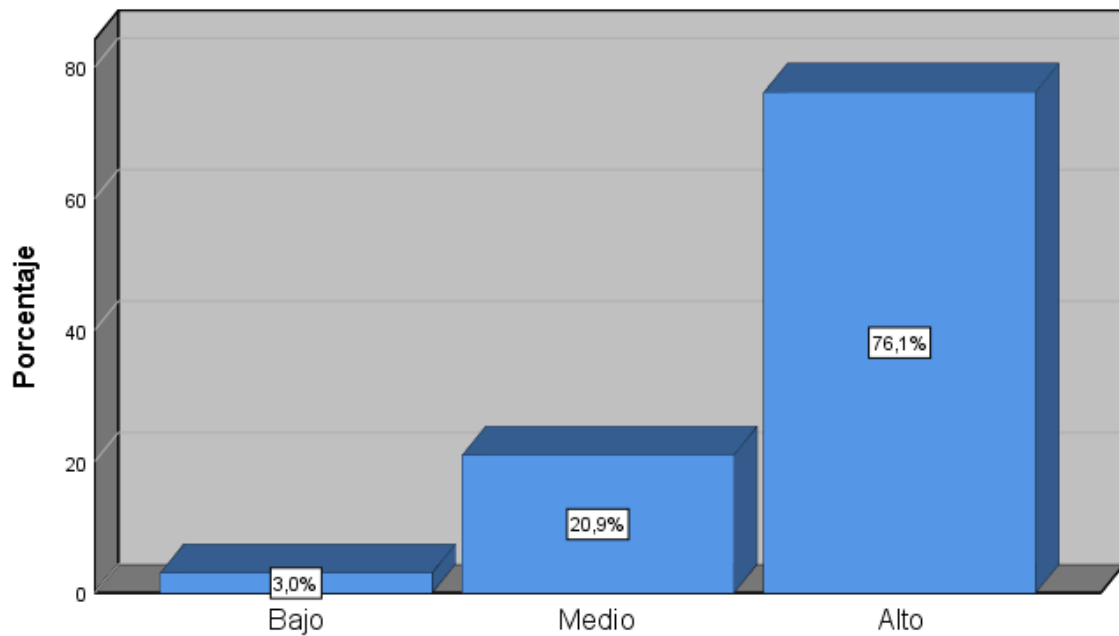
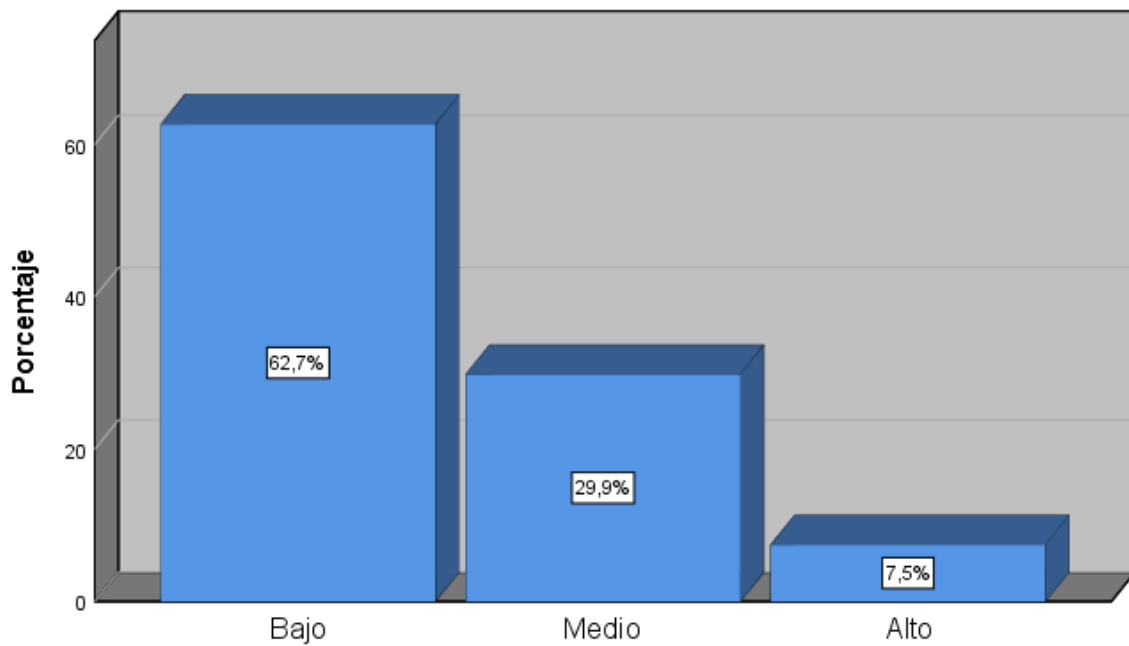


Tabla 11
Desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL

Desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	62,7
Medio	20	29,9
Alto	5	7,5
Total	67	100,0

Figura 5

Desempeño contraproducente de los trabajadores de la empresa agrícola B&V EIRL



ANEXO N° 7: Procesamiento de datos

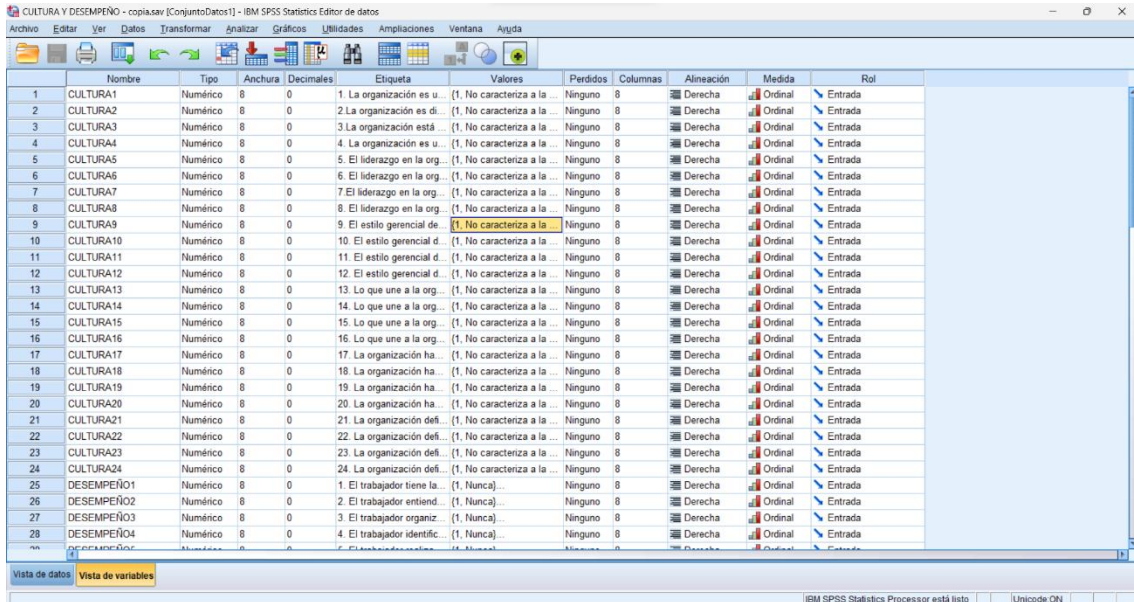
Figura 6

SPSS de procesamiento de datos – Vista de datos

	CULTUR A1	CULTUR A2	CULTUR A3	CULTUR A4	CULTUR A5	CULTUR A6	CULTUR A7	CULTUR A8	CULTUR A9	CULTUR A10	CULTUR A11	CULTUR A12	CULTUR A13	CULTUR A14	CULTUR A15	CULTUR A16	CULTUR A17	Cl
1	5	2	5	5	5	3	5	5	4	3	5	2	5	4	5	2	3	
2	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	2	4	
3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	
5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	
6	3	3	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	3	2	5	
7	5	3	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	1	3	3	3	
8	5	4	4	4	3	2	5	5	3	3	4	2	5	2	5	5	3	
9	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	
10	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	5	3	5	
11	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	
12	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	
13	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	2	5	
14	4	3	5	3	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	
15	4	4	4	5	5	3	5	5	5	2	5	3	5	5	5	1	3	
16	4	3	3	5	3	5	5	3	4	3	5	5	5	2	2	4	4	
17	5	2	2	5	4	5	3	5	5	3	4	5	4	2	3	3	5	
18	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	3	5	3	5	
19	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	
20	4	2	4	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	2	4	3	5	
21	5	3	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	2	1	5	
22	5	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	5	5	3	2	2	5	
23	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	2	2	5	
24	4	2	4	4	3	5	3	5	5	3	5	5	5	2	4	4	5	
25	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	
26	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	

Figura 7

SPSS de procesamiento de datos – Vista de variables



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	CULTURA1	Numérico	8	0	1. La organización es u...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	CULTURA2	Numérico	8	0	2. La organización es di...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	CULTURA3	Numérico	8	0	3. La organización está ...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	CULTURA4	Numérico	8	0	4. La organización es u...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	CULTURA5	Numérico	8	0	5. El liderazgo en la org...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	CULTURA6	Numérico	8	0	6. El liderazgo en la org...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	CULTURA7	Numérico	8	0	7. El liderazgo en la org...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	CULTURA8	Numérico	8	0	8. El liderazgo en la org...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	CULTURA9	Numérico	8	0	9. El estilo gerencial de...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	CULTURA10	Numérico	8	0	10. El estilo gerencial d...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	CULTURA11	Numérico	8	0	11. El estilo gerencial d...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	CULTURA12	Numérico	8	0	12. El estilo gerencial d...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	CULTURA13	Numérico	8	0	13. Lo que une a la org...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	CULTURA14	Numérico	8	0	14. Lo que une a la org...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	CULTURA15	Numérico	8	0	15. Lo que une a la org...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	CULTURA16	Numérico	8	0	16. Lo que une a la org...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	CULTURA17	Numérico	8	0	17. La organización ha...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	CULTURA18	Numérico	8	0	18. La organización ha...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	CULTURA19	Numérico	8	0	19. La organización ha...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	CULTURA20	Numérico	8	0	20. La organización ha...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	CULTURA21	Numérico	8	0	21. La organización def...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	CULTURA22	Numérico	8	0	22. La organización def...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	CULTURA23	Numérico	8	0	23. La organización def...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	CULTURA24	Numérico	8	0	24. La organización def...	(1. No caracteriza a la ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	DESEMPEÑO01	Numérico	8	0	1. El trabajador tiene la...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	DESEMPEÑO02	Numérico	8	0	2. El trabajador entendi...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	DESEMPEÑO03	Numérico	8	0	3. El trabajador organiz...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	DESEMPEÑO04	Numérico	8	0	4. El trabajador identific...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada