



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Facultad de Ingeniería
Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Olguín Burga, Gabriela del Carmen (ORCID: 0000-0003-4481-536X)

ASESOR:

Alarcón Díaz, Orlando (ORCID: 0000-0003-2042-7282)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios porque me ha dado la oportunidad de superarme, de cumplir un sueño que siempre he querido, por estar siempre a mi lado tanto en los momentos buenos como difíciles, por darme las herramientas necesarias para poder salir adelante.

A mi hija que siempre ha sido mi motor para poder salir adelante y ha sido mi soporte en los momentos más difíciles de mi vida.

A mi compañero que siempre me impulsa para seguir estudiando y ser una persona competitiva.

Gabriela del Carmen

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Orlando Alarcón Díaz, por el asesoramiento proporcionado en el presente trabajo de investigación.

A la Universidad César Vallejo, que me permitió desarrollarme profesionalmente.

Al personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, por apoyarme en la realización de este trabajo de investigación.

A mi sobrina María Alejandra Castañeda Troncos, por su incondicional apoyo en el presente trabajo de investigación.

Y a todos mis amigos que de alguna manera estuvieron a mi lado prestándome su apoyo incondicional.

Gabriela del Carmen

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas y figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1. Tipo de investigación	17
2.2. Diseño de contrastación de hipótesis	17
2.2.1 Variables y Operacionalización	18
2.3. Población y muestra	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	21
2.5. Procedimiento	23
2.6. Métodos de análisis de datos	23
2.7. Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población de trabajadores administrativos	21
Tabla 2 Estadística de fiabilidad de Cultura Organizacional	22
Tabla 3 Estadística de fiabilidad de Desempeño Laboral	23
Tabla 4 Distribución de los niveles de la Cultura Organizacional	25
Tabla 5 Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Atención a los Detalles	25
Tabla 6 Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Innovación y Toma de Riesgos.	26
Tabla 7 Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Estabilidad	26
Tabla 8 Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Agresividad	27
Tabla 9 Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Orientación a los Resultados	27
Tabla 10 Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Orientación a la Gente	28
Tabla 11 Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Orientación a los Equipos	28
Tabla 12 Distribución de los niveles de Desempeño Laboral	29
Tabla 13 Distribución de Desempeño Laboral según la dimensión Autorrealización	29
Tabla 14 Distribución de Desempeño Laboral según la dimensión Comunicación	30
Tabla 15 Distribución de Desempeño Laboral según la dimensión Involucramiento Laboral	30
Tabla 16 Distribución de Desempeño Laboral según la dimensión Condiciones Laborales	31
Tabla 17 Distribución de Desempeño Laboral según la dimensión Supervisión	31
Tabla 18 Correlación de Spearman	32

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación, denominado “Cultura organizacional y desempeño laboral en la Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque”, surge como una necesidad de determinar la relación que existe entre estas dos variables, cuya realización se sustentó en la teoría de las Relaciones Humanas de McGregor, teoría de la interdependencia social de Johnson y Johnson, teoría de los dos factores de Herzberg y la teoría de la Inteligencia Emocional de Goleman.

La investigación desarrollada es correlacional, con una población de 20 trabajadores. Los instrumentos de aplicación fueron dos cuestionarios debidamente validados mediante la técnica de “juicio de expertos” y se determinó su confiabilidad a través de Alfa de Cronbach donde el resultado fue una correlación altamente confiable 0,834 -Cultura Organizacional y 0,877 -Desempeño Laboral.

Luego del proceso establecido se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados concluyendo que la Cultura Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Palabras Clave: Cultura, organizacional, desempeño, laboral

ABSTRACT

The present research work, called "Organizational culture and work performance in the Faculty of Electrical Mechanical Engineering of the National University Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque-2019", arises as a need to determine what is the relationship between these two variables, whose realization was sustained in theory of the Human Relations of McGregor, theory of the social interdependence of Johnson and Johnson, theory of the two factors of Herzberg and theory of the Emotional Intelligence of Goleman.

The research developed is correlational, with a population of 20 workers. The application instruments were two questionnaires duly validated by the technique of "expert judgment" and their reliability was determined through Cronbach's Alpha where the result was a highly reliable correlation 0.834-Organizational Culture and 0.877-Job Performance.

After the established process, we proceeded to analyze, interpret and discuss the results concluding that the Organizational Culture is related to the Job Performance of the Administrative Workers of the Faculty of Mechanical and Electrical Engineering of the National University Pedro Ruiz Gallo.

Keywords: Culture, organizational, performance, job.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente siglo se mencionan muchas predisposiciones de carácter económico que generan una gran connotación en la cultura institucional de las entidades. Esta realidad trae consigo profundas transformaciones en las organizaciones, las cuales se enfrentan ante la necesidad de encaminarse hacia los progresos y de involucrarse en el análisis de esta cultura (Calderón, 2013, p.1).

Según Chiavenato (2007):

Las organizaciones son un conjunto de acciones asociadas en las cuales la cooperación es de vital importancia para la subsistencia de esta. Chiavenato manifiesta que para la existencia de una organización es fundamental la comunicación y el compromiso con el propósito de alcanzar una meta común. (p.147).

Chiavenato (2007) refiere que las organizaciones se constituyen como la mejor creación humana y esta varía constantemente, presentando diversos desafíos.

Las empresas u organizaciones están pasando por un proceso de cambio acelerado que viene transformando la manera en que las personas se relacionan laboralmente. Estas relaciones afectan profundamente a la organización. Por tanto, es necesario que sean gestionadas con liderazgo.

Los trabajadores se constituyen como un elemento clave de toda organización, los cuales tienen necesidades y metas individuales que interceden de alguna manera en sus aspectos laborales.

De esta manera es imprescindible tener en cuenta la vitalidad de una buena cultura organizacional. Estudios han demostrado que cuando los trabajadores perciben un entorno laboral adecuado, contribuyen al logro de las metas de la organización de forma reveladora.

En nuestro país, el paradigma cultura organizacional, que sigue vigente, es el que ve al gerente como patrón absoluto de la organización, alguien que propone y dispone sin considerar en absoluto al personal trabajador de la empresa.

Sus valores, ideales, objetivos son la base con la que se desarrolla la empresa u organización (Dumler, 2000, p.78).

La preocupación por el factor humano siempre se ha mantenido relegada por lo que se torna necesario un cambio de paradigma, en el que no solo se hable de aumentos de salarios, rotación o despido de personal, sino mirar hacia el sistema de conducta, hacia los valores compartidos como organización, a tomar ideas e iniciativas de los propios trabajadores.

Esto hará que las empresas u organizaciones entiendan a la cultura organizacional, como un código, como un conjunto de significados y compartimientos que conforme se sobrelleve redundará en el éxito o declive de la empresa (Dumler, 2000).

Es relevante entonces, reconocer la vital importancia de generar una retribución emocional en los trabajadores de una empresa u organización para el éxito de ésta. Partiendo de la premisa de que la satisfacción laboral tiene relación directa con el rendimiento es que las organizaciones deben comprender que no todo gira en torno al factor monetario, que si el trabajador no recibe una remuneración emocional éste a mediano plazo presentará su insatisfacción traducida en un bajo desempeño laboral (Gestión, 2014).

En el mes de mayo de 2019, en nuestro país, se realizó un estudio en el que se encuestó a 355 empresarios con el fin de que caractericen la realidad de la cultura empresarial. De la información más relevante del estudio, se rescata que para los empresarios, los valores compartidos entre trabajadores son la característica principal de toda cultura organizacional y dentro de estos valores compartidos el compromiso es el primer valor. Con esto podemos inferir que si los trabajadores de una empresa se encuentran comprometidos y además comparten otros valores institucionales comunes la empresa tendrá una cultura organizacional óptima, y si, por el contrario, los trabajadores no se encontraran comprometidos y no compartieran valores comunes como institución entonces la cultura organizacional sería inadecuada (Gestión, 2019).

Como ya hemos visto, la cultura organizacional se constituye como obstáculo o vínculo para el óptimo desempeño del personal. Se considera como un factor de gran poder en la conducta de los trabajadores de una organización. Según la OMS (2014): “En nuestro país, muy pocas son las políticas que generan procesos de motivación laboral con el objeto de mejorar el desempeño laboral o viceversa. De hecho, la información al respecto es escasa, poco específica y poca reconocida o valorada” (p.79).

En contraste con la teoría de Chiavenato respecto a la administración de los recursos humanos en empresas u organizaciones podemos ver que el proceso de desarrollo organizacional y las fases de cambio que él plantea pueden aplicarse a la realidad de las organizaciones en nuestro país. Según Chiavenato (2007):

Una primera etapa de intervención es la recolección de datos de la organización, información al detalle de todo lo que implica el manejo dentro de ella y su relación con el exterior. Después plantea la realización del diagnóstico de la situación organizacional para finalmente hacer frente por medio de una intervención estratégica (p.154).

Podemos manifestar que la cultura de las organizaciones es parte importante de la planificación estratégica y que gracias a esta cultura es que se establecen las diferenciaciones entre empresas y se obtienen las ventajas competitivas (Porter, 2006).

Respecto al tema en cuestión, Álvarez en su investigación sobre “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología”, para obtener el título profesional en comunicación social, manifiesta que el comportamiento de los trabajadores es resultado del liderazgo y la idiosincrasia de la empresa y que persiste una cultura endeble por la ausencia de un compromiso institucional común (Álvarez, 2010).

Quintero, Africano y Faria, desarrollaron un artículo científico denominado: Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal. Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago”, publicada en el año 2008 en la revista NEGOTIUM, el cual describe el estudio que realizó acerca de la cultura y el clima organizacional, teniendo una muestra de 45 trabajadores. La investigación concluye que el ambiente laboral determina la conducta de los empleados de una empresa y esta conducta, a su vez, el rendimiento de la empresa mediante un óptimo desempeño por parte de los empleados, estableciéndose así una correlación (Quintero, Africano y Faria, 2008).

La investigación realizada por Pedro Escobar, denominada “La cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Decor Mueble S.A.C., finaliza concluyendo que la cultura organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores, además hace mención de la necesidad de implementar estrategias para mejorar el potencial de los trabajadores (Escobar, 2012).

De esta manera, en la presente investigación, mediante la observación participante y la interacción diaria con los administrativos que laboran en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se pudieron identificar ciertas características que estarían alterando su desempeño.

Ellos manifiestan una insatisfacción con el desarrollo del trabajo en la Facultad. Asimismo, disconformidad con su remuneración, con el estilo de liderazgo, con la inexistencia de motivación y recompensa por el trabajo realizado, etc. Este descontento presente en los trabajadores repercute en el ambiente de trabajo, afectando de alguna manera la eficiencia del personal, el que muestra un comportamiento que dista del compromiso institucional.

En este sentido, la autora de la presente investigación se plantea determinar si la cultura organizacional de la entidad se relaciona con el desenvolvimiento laboral del personal adscrito a las diferentes dependencias administrativas de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Ante esta situación, surgen las siguientes interrogantes, que serán la guía de la investigación: ¿Cómo se encuentra presente la Cultura Organizacional de las diferentes dependencias de la Facultad? ¿Cómo es el desempeño laboral del personal administrativo?

Respecto al tema en mención, en el contexto internacional, la tesista Calderón Ángel, desarrolló la investigación que lleva por título “La Cultura Organizacional en la estabilidad laboral”, desarrollada en el año 2013, la cual es de tipo descriptiva, concluyendo que la cultura organizacional es inestable y es la que influye en el comportamiento de los empleados, generando de esta manera un deficiente rendimiento. Por otro lado, manifiesta la necesidad de implementar una estrategia de mejora de la cultura organizacional para de esta manera mantener una estabilidad laboral óptima (Calderón, 2013).

Otra investigación relacionada al tema de estudio, es la llevada a cabo por la tesista Falcones Suárez, en su estudio sobre la cultura organizacional, realizada en el año 2014. El objetivo que guió la investigación fue establecer las características de la cultura organizacional predominante. También se concluyó que las dimensiones de reconocimiento, entrenamiento, etc., de la cultura organizacional necesitan ser fortalecidas (Falcones, 2014).

En nuestro país también se han desarrollado investigaciones que se han tomado como referencia. La tesista Gina Pacheco, en su investigación titulada “La productividad como efecto de la motivación en operarios de una empresa transnacional de telecomunicaciones”, desarrollada en el año 2012, estableció que los trabajadores de la empresa percibían que no tenían posibilidades de ascenso y de mejora salarial en la organización y por tal motivo no se sentían comprometidos.

La autora finaliza presentando una estrategia para mejorar la motivación la cual implicaba mejorar sus ingresos, reconocimiento a sus buenas labores y mayor integración en todas las dependencias de la organización. Esta estrategia fue aprobada y ejecutada en la organización. Luego de 6 meses se llevó a cabo un nuevo recojo de información donde se obtuvo como resultado mejores porcentajes de aceptación en los ámbitos estudiados. Con esto la autora demostró la fuerte implicancia de la motivación en la productividad de la empresa (Pacheco, 2012).

Chacón Salinas, en su investigación titulada “Cultura y desempeño laboral”, concluye que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, indicando así la existencia de una correlación significativa (Chacón, 2016).

Por otro lado, los tesisistas Luis Iparraguirre y Kiars Bustamante, desarrollaron la investigación titulada “Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”. Este trabajo de investigación es de tipo cuantitativa, correlacional, con un diseño metodológico no experimental y transversal. El objetivo que guió la investigación fue establecer cómo se relaciona la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores, concluyendo con una significativa relación entre el desempeño laboral y la cultura organizacional (Iparraguirre y Bustamante, 2016).

En el contexto regional, también se realizaron investigaciones del tema de estudio como la tesis realizada por José Vela, Luis Dávila y Víctor Sanandres, titulada “Percepción de la Cultura Organizacional en Empresas del Sector Microfinanciero en la Región Lambayeque”, desarrollada en el año del 2015. La tesis concluye que la cultura preeminente en las tres entidades es la basada en el logro de metas netamente económicas. Muestra que los participantes anhelan tener una cultura orientada predominantemente a su crecimiento como colaboradores; además de mostrar que factores como la edad, el sexo, la antigüedad en la empresa, no influyen en la percepción que tienen los colaboradores (Ruiz, Pérez y Farfán, 2015).

Por otro lado, los tesistas Lisset Alarcón y Yanina Ruiz llevaron a cabo su investigación titulada “La cultura organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C”, desarrollada en el año 2016. La investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva correlacional. El objetivo que guió la investigación fue determinar la influencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales en la empresa Alpes Chiclayo SAC. Al finalizar la investigación, se llegó a la conclusión de que la cultura organizacional incide en las relaciones interpersonales en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C, y se hizo énfasis en capacitar a los trabajadores y a la vez en incentivarlos económicamente para de esta manera mejorar su relación respecto a la empresa (Alarcón y Ruiz, 2016).

En cuanto al enfoque teórico que guía la investigación, tenemos a Douglas McGregor, economista estadounidense, quien desarrolla su teoría de las relaciones humanas en el año 1960, desde entonces esta teoría es usada en la administración de recursos humanos, desarrollo organizacional y desempeño laboral.

La teoría de las relaciones humanas surge con el ideal de equilibrar la fuerte inclinación a la deshumanización del desarrollo del trabajo. En principio en el manejo de métodos rígidos donde el trabajador era sometido a trabajos obligatorios. Robbins y Coutler (2010) mencionan que McGregor, explicó dos formas de entendimiento de los directivos de las organizaciones, una es la teoría X, la cual es una percepción negativa de los trabajadores.

Acepta que ellos carecen de metas claras, les desagrada su empleo, evitan responsabilidades y necesitan ser controlados para la realización de su trabajo. Por otro lado, la teoría Y es una apreciación positiva, donde los trabajadores gozan el trabajo, toman como suyas las responsabilidades, y utilizan su conducción (p.176).

Douglas McGregor consideraba que los supuestos de la Teoría Y debían dirigir la praxis gerencial y planteaba que el involucramiento en la toma de decisiones, las actividades de responsabilidad, así como una buena interrelación de grupo generaría la maximización de la motivación de los trabajadores (Robbins y Coutler, 2010).

Siguiendo la teoría de Douglas McGregor, podemos deducir que administrar una empresa u organización supone crear oportunidades, potenciar a los trabajadores, eliminar obstáculos, proporcionar orientación, impulsar crecimiento.

McGregor categoriza lo que vendría a ser los valores humanos de la teoría Y. Considera la descentralización y delegación como primer valor, el cual reside en facultar determinaciones a los niveles más bajos de la organización, teniendo como fin que todos los trabajadores se involucren en sus actividades y se hagan cargo de la responsabilidad de sus consecuencias. Como otro valor, considera a la ampliación del puesto y mayor significado del trabajo, el cual reside en que la transformación y el incremento del puesto aportan a los trabajadores actividades agregadas.

Esto ocasiona innovación y fundamenta la adhesión de responsabilidad en la base de la pirámide organizacional. La participación y administración consultiva, reside en la participación de las determinaciones que perjudican a las personas, así como la consulta con miras a conseguir sus apreciaciones personales cuyo fin es inducir a los trabajadores para que direccionen sus energías hacia las metas de la organización.

Por último, considera como valor humano a la autoevaluación del desempeño en contraposición a los planes clásicos de evaluación del desempeño, los cuales estaban direccionados hacia la teoría X, ya que en la mayoría de esos planes se consideraban a las personas como si fueran un producto que se controla en la línea de producción (Chiavenato, 2007).

Por otro lado, la teoría de la interdependencia social, desarrollada por Johnson y Johnson, en la década de los 90, nos muestra la importancia de un aprendizaje cooperativo que incida en un comportamiento comprometido de los trabajadores de una empresa, logrando una interdependencia positiva que no signifique competencia. Johnson, Johnson y Smith (1997) postulan que:

La manera en que se configura la interdependencia social, delimita cómo es que los integrantes interactúan y esto a su vez, delimita las consecuencias. La interdependencia positiva, resulta en intercambio promotor en tanto que los individuos proporcionan y motivan los esfuerzos de cada uno por aprender.

La interdependencia negativa o de competencia, deviene singularmente en una interacción antagonista en la medida en que los individuos desaniman y obstaculizan los esfuerzos de cada quien hacia el logro (p. 176).

Según esta teoría, cuando no hay interdependencia, no hay interacción y las acciones se tornan individualistas. Sin embargo, cuando existe interacción esta conduce a aumentar esfuerzos por un logro común además de promover relaciones interpersonales positivas. Cuando existe ausencia de interacción, los esfuerzos decaen, las relaciones interpersonales resultan negativas (Johnson et al, 1997).

Según Johnson y Johnson existen componentes fundamentales en la colaboración o intercambio entre los miembros de un equipo. La Interdependencia positiva, es la más valiosa.

Los principiantes deben entender que sus ideales, intereses, ocupaciones y recursos están fuertemente relacionados con los de sus compañeros de grupo y de clase. Sin duda, la interdependencia positiva asegura que, dentro de los grupos, los principiantes contribuyan entre sí.

Otro componente considerado por Johnson y Johnson es la interacción cara a cara estimuladora o constructiva en la que las ocupaciones deben incluir interacciones verdaderas entre los integrantes de un grupo para que juntos puedan laborar, motivarse los unos a los otros, aprobar sus éxitos, etc.

El componente de técnicas de comunicación interpersonal y de pequeño grupo o destrezas sociales, en la que cada integrante del equipo requiere dominar las

destrezas específicas de interacción con sus demás compañeros: negociar en situación de conflicto, diálogo oral, saber escuchar, etc.

También el componente de responsabilidad individual y grupal que se refiere a que, en el plano individual, cada integrante debe hacerse cargo de su responsabilidad, su cuota de participación al grupo y de soporte o asesoría al resto; en el plano grupal, cada grupo debe hacerse cargo de realizar las asignaciones de manera completa y de que todos sus integrantes consigan completarlas.

Y, por último, el control meta cognitivo: donde el grupo monitorea periódicamente su manera de laborar, analizar y valorar las destrezas y deficiencias de los participantes (Cassany, 2009).

La teoría de la motivación o de los dos factores de Frederick Herzberg, define que los factores que ocasionan descontento en el personal son de origen absolutamente diferente de los factores que originan la satisfacción. Explica que los individuos tienen dos sistemas de necesidades: evadir cualquier situación desagradable y la necesidad de desarrollo intelectual y emocional (Gestiopolis, 2010).

Herzberg, manifestó que la teoría expone mejor la conducta del personal en las organizaciones y sostiene que existen dos factores que dirigen la conducta del personal.

Los factores higiénicos, están referidos al entorno que rodea a los trabajadores y cómo desempeñan su labor. Esto es una variable que esta fuera del control de los trabajadores.

Los factores higiénicos son: la remuneración, los beneficios sociales, tipo de fiscalización que los trabajadores admiten de la alta dirección, el estado físico y ambiental de trabajo, la filosofía de la empresa, los estatutos internos, etc. Y estos son administrados por la empresa, su presencia es higiénica porque evita la aparición de insatisfacción.

Por otro lado, los factores motivacionales están bajo el control del trabajador, dado que se relacionan directamente con las funciones que él desempeña. Los componentes motivacionales implican emociones relacionada a la evaluación personal y la valoración profesional (De Andrade y Ocampo, 2012, p.40).

Clark (como se citó en Pacheco, 2012) manifiesta que se ha probado mediante diversas investigaciones, la existencia de una sólida relación entre trabajadores felices y

la productividad. En su mayoría los trabajadores valoran que su supervisor se tome un tiempo para agradecerles por un trabajo bien hecho.

Es importante mencionar que la teoría de los dos factores, aplica a la realidad de nuestras empresas hoy en día. Debemos tener en consideración que es necesario estimular a los trabajadores a comprometerse con su trabajo, a ser responsables, recompensando los resultados no solo económicamente sino también en lo que respecta a la promoción de su desarrollo laboral.

Por otro lado, y como teoría base de la presente investigación, tomamos como referencia la teoría de la inteligencia emocional de David Goleman (1995) quien denomina Inteligencia Emocional a:

La virtud de automotivarnos, de persistir en el afán a pesar de los fracasos, de dominar los impulsos, de aplazar las gratificaciones, de controlar nuestras propias emociones, de eludir que la aflicción obstaculice nuestras capacidades racionales y por último, la capacidad de simpatizar y establecer vínculos de confianza con los demás (p.89).

Cabe mencionar que un aspecto crucial de la inteligencia emocional es que nos faculta entender las necesidades ajenas y accionar pertinentemente en las relaciones humanas.

Según Goleman (1998) los conceptos de coeficiente intelectual (CI) y de inteligencia emocional no son contrarios sino diferentes, que todos simbolizamos de cierta manera una conjugación entre intelecto y emociones. A diferencia del CI que mediante un test es medible, el grado de inteligencia emocional es imposible de medir; sin embargo, por diversos estudios en el área de la psicología se conoce que las personas representamos una conjugación en distinta medida entre el coeficiente intelectual y la inteligencia emocional.

Estas investigaciones nos muestran una mirada instructiva del tipo de posturas específicas que ambas dimensiones pueden conducir al conjunto de habilidades que constituye una persona. Por otro lado, poseer un alto grado de coeficiente intelectual, no asegura ninguna preparación para los trastornos que trae consigo la vida.

Un estudio de McClelland, publicado en 1973, titulado “testing for competence rather than intelligence” (pruebas para la competencia antes que para la inteligencia),

muestra que las destrezas académicas clásicas, como las calificaciones y los títulos, no son en absoluto una muestra del grado de desempeño laboral o éxito que las personas puedan tener en la vida.

McClelland exponía que las características que diferencian a los trabajadores con alto grado de excelencia del resto de trabajadores, eran destrezas como la empatía, la autodisciplina y la iniciativa. Por tanto, proponía una observación minuciosa para de esta manera determinar las competencias que mostraban (Goleman, 1998).

Goleman (1998), afirma que “La inteligencia emocional delimita las condiciones de las cuales nos valemos para hacer nuestras las potencialidades y experiencias subordinadas a la acción consciente de la persona, las cuales están relacionadas con la gestión del control de las emociones, despertar el interés por algo, el ponerse en el lugar del otro y la facultad para interactuar” (p.33).

Además, señala que el buen trato al cliente y la confianza son aptitudes basadas en saber sobrellevar pertinentemente nuestros impulsos. Sin embargo, una inteligencia emocional elevada no asegura que la persona haya aprendido.

Según Goleman (1998), la organización emocionalmente inteligente es aquella empresa donde su productividad se genera sobrepasando los derechos de sus empleados, ya que terminan con un sentimiento de culpa, frustración y desaliento.

La empresa emocionalmente inteligente tiene que concretar las posibles diferencias que puedan aparecer entre los principios que manifiesta y los que forman parte en su quehacer diario, ya que la claridad sobre los principios, el espíritu y los objetivos de una organización aportan con la creación de un ambiente de confiabilidad en la toma de determinaciones.

La representación expresa de los objetivos de una organización cumple con el ejercicio claramente emocional de unir el sentimiento compartido de bondad que nos permite presentir que lo que estamos desarrollando vale el esfuerzo (Goleman, 1998, p. 311). Según Robbins y Coutler (2010), la cultura organizacional se refiere al grupo de valores y manera de hacer las cosas que inciden en la manera en que accionan los trabajadores de una institución.

Conceptualizar la cultura supone una percepción. De hecho, no es tangible, pero si perceptible según lo viven los miembros de una organización.

La cultura organizacional es descriptiva y hace referencia a la manera que los trabajadores perciben la cultura, no como les gusta.

Y por último, a pesar de que los trabajadores puedan tener diferentes experiencias, o laborar en diferentes áreas de la organización, se inclinan a explicar la cultura organizacional en términos parecidos (Robbins y Coutler, 2010, p. 46).

Para Chiavenato (2007), cada institución, empresa u organización tiene una cultura organizacional. Menciona que para llegar a conocer una organización es fundamental conocer su cultura y que ser parte de esta organización significa adaptarse a esta cultura.

De esta manera la postura preeminente, las presuposiciones subyacentes, las aspiraciones y la interrelación entre los trabajadores, son parte de la cultura de la organización.

Por otro lado, Elliott Jaques (como se citó en Carrada, 2001) define a la cultura organizacional, como “la manera clásica de actuar que comparten los trabajadores de una institución y que los trabajadores que se vayan incorporando deben aprender y adecuarse de manera que sus servicios laborales sean tomados por la organización”.

Pümpin y García, (como se citó en Vergara, 2010) la definen como “el conglomerado de valores, normas y maneras de pensar característicos del comportamiento de los trabajadores en todas las áreas de la empresa, así como la imagen que proyecta”. Por otro lado, Chidambaranathan y RaniKumaresan (como se citó en Marulando, López y López, 2016) mencionan que la cultura organizacional es un modelo de comportamiento visible de una organización que expresa las creencias, pensamientos y valores comunes. Según Chiavenato (2007) la cultura organizacional presenta como característica la regularidad en los comportamientos observados, que hace referencia a la interrelación entre los trabajadores que se identifican por un lenguaje común.

Son reglas de comportamiento que se constituyen como pautas sobre la manera de hacer las cosas. Los valores preeminentes son aquellos que la organización espera sean compartidos por los trabajadores.

Otra característica de la cultura organizacional es la filosofía que se refiere a las políticas que refuerzan las creencias como debe ser el trato empleado y clientes. Las reglas vienen a ser los parámetros establecidos y relacionados con la conducta que presentan los trabajadores dentro de una organización. Como última característica tenemos al clima organizacional, que es determinado como el sentimiento transmitido por el ambiente laboral, por cómo se relacionan los trabajadores y cómo es el servicio que brindan (p. 86).

Robbins y Coutler (2010) definen siete dimensiones de la cultura organizacional:

La atención al detalle, en la que se espera que los trabajadores sean minuciosos, precisos y analíticos con el servicio que brindan.

La innovación y toma de riesgos, en la que se espera que los trabajadores tomen riesgos y pongan en marcha ideas innovadoras. La estabilidad, en la medida que la toma de decisiones y el accionar dentro de una institución giran en torno al buen mantenimiento y manejo de la organización. La agresividad, en la medida que los trabajadores muestran agresividad y una actitud competitiva en vez de cooperativa.

La orientación a los resultados, en la medida que los altos directivos se enfocan en lograr las metas por encima de cómo se lleguen a lograr. La orientación a la gente, en la medida que la alta dirección de las organizaciones tome decisiones considerando los efectos y consecuencias que estas puedan tener sobre los trabajadores de la organización. La orientación a los equipos, como la manera en que las labores se organiza en equipos en vez que sea de manera individual (p.47).

Robbins y Coutler (2010) señalan que:

En las culturas organizacionales sólidas, los valores principales están fuertemente arraigados y son muy compartidos. En estas culturas mientras los trabajadores asimilen y se adaptan más a los valores, más fuerte será la cultura de la organización y mayor será el compromiso por parte de los trabajadores. Sucede lo contrario en las culturas organizacionales débiles, las cuales carecen de valores, se torna un ambiente contradictorio, no existe identidad desde la alta dirección y por consiguiente los trabajadores no se identifican o se identifican mínimamente con la organización (p.143).

(...) Si la cultura organizacional manifiesta estándares éticos elevados, es considerada una cultura fuerte, positiva y con una fuerte influencia en la conducta de sus trabajadores. Una cultura organizacional fuerte es aquella que acepta riesgos, no le resta importancia a los medios en que se logran las metas, no tolera la agresividad, por el contrario, la previene, etc. (Robbins y Coutler, 2010, p.53).

Respecto al desempeño laboral, Chiavenato (como se citó en Queipo y Useche, 2002) señala que son acciones o conductas visibles en el personal de una empresa u organización y que es de suma importancia para lograr los objetivos propuestos en una organización. Un buen desempeño laboral fortalece una organización, pero es necesario tener conocimiento que este desempeño dependerá de varios factores por los que se verá influenciado. Según Stoner, Freeman y Gilbert (2001), el desempeño laboral es una medida de la eficiencia y la eficacia o el grado en que se alcanzan las metas trazadas.

Por otro lado, Robbins (2004), manifiesta el valor de la fijación de metas, plantea que el desempeño de los trabajadores mejora cuando se proponen objetivos complicados, lo contrario ocurre cuando los objetivos son fáciles.

Bateman y Snell (2009) definen las dimensiones del desempeño laboral:

La autorrealización, como la percepción que tiene el personal que labora en la organización, acerca de las posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional que la organización le ofrece. El involucramiento laboral, en el cual el compromiso es pieza clave para organizar grupos de trabajos eficientes y comprometidos con la organización.

La supervisión, como la percepción de funcionalidad y buen manejo de las actividades que conciernen al desempeño diario de la organización. La comunicación, como el grado de claridad, coherencia y precisión de los datos que circulan dentro de una organización. Las condiciones laborales consideradas como todo aquello que afecte de manera positiva o negativa el trabajo de las personas dentro de la organización. Por eso, las condiciones laborales no son solo aspectos físicos sino también psíquicos (p. 96).

Respecto a la evaluación del desempeño laboral, Chiavenato (como se citó en Márquez, 2017), la define como un término eminentemente dinámico, de manera que en las organizaciones se evalúa constantemente el desempeño de los trabajadores para determinar su continuidad. Además, la considera una pieza fundamental en el quehacer administrativo.

Evaluar el desempeño no se restringe a la opinión unilateral de un directivo respecto a la conducta de su trabajador, para una verdadera evaluación es fundamental analizar a nivel de profundidad y de manera minuciosa y analítica para encontrar las causas y determinar qué acciones se pueden tomar (Chiavenato, 2007, p. 247).

De acuerdo a Ibáñez (como se citó en Márquez, 2018), al evaluar seguimos un proceso en el cual medimos el rendimiento de un trabajador con la consigna de tomar una determinación objetiva sobre este mismo rendimiento. Las organizaciones actuales, se valen de estimar el trabajo del personal para establecer una mejora remunerativa, necesidad de capacitación y rotación de personal. Por consiguiente, una evaluación del desempeño es un buen instrumento de monitoreo y supervisión.

Siguiendo estos postulados, podemos decir entonces que evaluar la manera en cómo se desempeñan los trabajadores de una institución, se configura como una percepción metódica del comportamiento de estos trabajadores en los puestos en que se desempeñan.

En este contexto, se formuló la siguiente pregunta: ¿Se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque? Partiendo de la idea de que la cultura organizacional es de suma relevancia para el éxito organizacional, estudiar la pertinencia de esta cultura en el desempeño laboral viene a constituirse como una pieza clave para la incorporación de estrategias organizacionales por parte de la alta dirección en lo que respecta mejores condiciones laborales, motivación, la importancia de un buen clima laboral y cómo estos factores influyen en el desempeño laboral. Así mismo, la investigación servirá de herramienta a investigaciones futuras o de interés similar.

La investigación se justifica en el propósito de poner a disposición una herramienta para las organizaciones, la cual les permitirá hacer una evaluación de sus avances, carencias y desafíos como organización

La hipótesis fue formulada de la siguiente manera:

H1: La Cultura Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque

H2: La Cultura Organizacional no se relaciona con el desempeño laboral en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque

Asimismo el objetivo general fue planteado del siguiente modo: determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque; mientras que los objetivos específicos de la siguiente forma: Identificar el grado de desarrollo de la Cultura Organizacional en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; establecer el nivel de desempeño laboral en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y analizar la relación existente entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

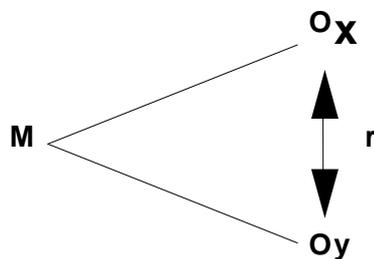
II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo correlacional. El propósito es determinar la relación entre las variables para establecer el grado de correlación que existe entre ellas. En este proceso no se manipula variables, solo se determinan fenómenos o hechos ya existentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2012).

2.2 Diseño de contrastación de hipótesis

El diseño de la presente investigación es no experimental



Donde:

M : población

Ox : Variable 1

Oy : Variable 2

r : Relación.

2.2.1 Variables y Operacionalización

Variable Dependiente: Desempeño laboral

Se refiere a la conducta y rendimiento que manifiestan los trabajadores al ejercer sus funciones dentro de una organización.

Variable Independiente: Cultura organizacional

La cultura organizacional como un estado duradero en la organización, compuesta por valores, creencias, normas, etc., que han sido establecidas y de las cuales depende el éxito de la propia organización.

Operacionalización de variables

Variable: Cultura organizacional			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
Atención a los detalles	Calidez	1. Existe una relación armoniosa entre el jefe y los trabajadores	Likert: Nunca:1 Casi nunca:2 Algunas veces:3 Casi siempre:4 Siempre: 5
	Dominio administrativo	2. Demuestras competencia y dominio de tus funciones 3. Aprecias que los demás trabajadores tienen dominio de sus funciones	
	Toma de decisiones	4. Consideras que en la Institución se toman decisiones informadas y oportunas	
Innovación y toma de riesgos	Desarrollo de habilidades	5. Las funciones y responsabilidades que asume cada trabajador es clara	
	Creatividad	6. Percibe que en la institución se promueve el desarrollo de sus habilidades	
	Oportunidad	7. Considera que en la institución se practica la tolerancia 8. Ejercen presión para el cumplimiento de metas 9. En la Institución le brindan oportunidades de ascenso	

Variable: Cultura organizacional			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
Estabilidad	Adaptación a las condiciones laborales	10. Se adapta a las condiciones que ofrece la institución	
	Cumplimiento de objetivos	11. Existe un trato igualitario y respetuoso	
Agresividad	Desagrado	12. Se percibe un clima de agresividad o de hostigamiento cuando los trabajadores no cumplen con ciertas funciones	
	Decepción	13. Se siente decepcionado cuando no logra lo planificado	
	Cordura	14. En la Institución se practica la asertividad 15. Es capaz de controlar sus emociones frente a cualquier circunstancia que se le presente en la Institución	
Orientación a los resultados	Nivel de iniciativa	16. Se permite a los trabajadores tomen iniciativa en la Institución	
	Disposición a cambios	17. Está dispuesto a tomar cambios en sus labores si son por el bien de la institución	
	Autoridad compartida	18. Le permiten trabajar con autonomía	
Orientación a la gente	Asignación de funciones	19. Considera que los directivos toman decisiones unilaterales	
		20. En la Institución respetan sus derechos y deberes como trabajador	
		21. Se delegan funciones a los trabajadores por algunos casos	
Orientación a los equipos	Participación	22. Se toman en cuenta sus ideas en la toma de decisiones	
	Decisiones consensuadas	23. Existe un liderazgo consensuado en la Institución.	

Fuente: Robbins y Coulter, adaptada por Marlene Chacón Salinas y con algunas modificaciones consideradas por la investigadora

Variable: Desempeño laboral			
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de valores
Autorrealización	Promoción laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las actividades que realiza le permiten desarrollarse como profesional 2. La institución permite mejorar la calidad de vida 3. La Institución promueve el desarrollo personal 4. Se promueve la generación de ideas creativas 	Likert: Nunca:1 Casi nunca:2 Algunas veces:3 Casi siempre:4 Siempre: 5
Comunicación	Información oportuna Trato horizontal	<ol style="list-style-type: none"> 5. Se cumple con el principio de transparencia en sus actividades cotidianas 6. Se cuenta con acceso a información necesaria para desempeñar sus funciones 7. Es posible una interacción entre los trabajadores y la alta dirección 	
Involucramiento laboral	Compromiso Cooperación	<ol style="list-style-type: none"> 8. Se siente comprometido con la institución 9. Sus compañeros de trabajo cooperan entre si 10. Aprecia que sus compañeros están comprometidos con la institución 11. Si tiene alguna dificultad recibe el apoyo de sus compañeros 	
Condiciones laborales	Sentido de superación Remuneración	<ol style="list-style-type: none"> 12. En su equipo de trabajo directo existe una buena relación 13. Se afrontan y superan obstáculos con facilidad 14. La remuneración que percibe va acorde con sus funciones 	
Supervisión	Control Evaluación	<ol style="list-style-type: none"> 15. En la institución se controla la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo 16. Reporta periódicamente el avance de sus tareas a realizar 17. Evalúan su desempeño laboral 	

Fuente: Bateman y Snell, adaptada por Sonia Palma Carrillo y con algunas modificaciones consideradas por la investigadora

2.3 Población

Tabla 1: Población de trabajadores administrativos

Institución	Dependencia	Total de trabajadores
Universidad Nacional	Área administrativa	20
Pedro Ruiz Gallo	Facultad Ingeniería Mecánica y Eléctrica	
Total		20

Fuente; Nómina año 2019

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el recojo de datos se ha empleado las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnica de fichaje

Dirigida a recoger datos de carácter teórico, con los cuales se ha encaminado el estudio, para el caso se utilizó:

Fichas bibliográficas

En las cuales se anotó la información conveniente de los textos analizados.

Fichas textuales

Estas fichas se emplearon para desarrollar la reproducción de un párrafo del texto analizado para el idóneo tratamiento del estudio.

Fichas de comentario

En estas fichas se apuntaron algunas glosas de los datos recogidos y que naturalmente el investigador los creía pertinentes.

Técnicas de campo:

Observación

El discernimiento del estudio se efectuó bajo parámetros de integridad, fuste y fiabilidad con el propósito de conseguir datos importantes respecto a la correlación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Cuestionario

Herramienta de recojo de información, partiendo de una gama de interrogantes dispuestas sigilosamente en torno al estudio con la finalidad que sean contestadas por el grupo de trabajo.

Test

Dispositivo que ha permitido la verificación de los propósitos delineados y la verificación de la hipótesis planteada mediante el procesamiento de los corolarios.

Validez y confiabilidad

Validez

Este aspecto se ha sujetado a la opinión profesional de, al menos, tres entendidos en la materia quienes poseen crédito moral, ético y técnico en armonía con la investigación y amplios expertos en asuntos de carácter científico, los mismos que han valorado el instrumento, asociándolo con la temática de las variables, dimensiones e indicadores.

Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento se determinó a través del Alfa de Cronbach.

Tabla 2: Estadística de fiabilidad de Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,834	23

Fuente: Elaboración propia

Se observó que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,834, lo cual mostró que el instrumento constituido por 23 ítems de la variable cultura organizacional tiene una fuerte confiabilidad.

Tabla3: Estadística de fiabilidad de Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,877	17

Fuente: Elaboración propia

Se observó que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,877, mostrando que el instrumento constituido por 17 ítems de la variable desempeño laboral tiene una fuerte confiabilidad.

2.5 Procedimiento

Para el presente estudio científico se han considerado diferentes aspectos; en todo el proceso se utilizó el razonamiento lógico, así como, el método deductivo e inductivo.

Se detallan las fuentes de información, su ubicación, metodología de recolección de información, variables de estudio, conceptos operaciones, muestra y recursos utilizados.

2.6 Métodos de análisis de datos.

La presentación de los resultados se organizó en tablas. Así mismo se utilizaron los programas Excel y SPSS para el procesamiento de los datos.

Se emplearon también, la media aritmética, desviación estándar y el coeficiente de variabilidad

2.7 Aspectos éticos

Es importante que todo proceso de investigación científica este regido por principios éticos. Sin legitimidad, una investigación no trae consigo beneficio u aporte. Desde esta perspectiva, la presente investigación tiene el consentimiento voluntario,

informado, y protección de la confiabilidad de la información recabada de las fuentes primarias.

Complementariamente para que el estudio sea factible, se han considerado contribuciones intelectuales y científicas oficiales. Los instrumentos de recolección de la información poseen la valoración oficial y científica requerida. Así mismo, se utilizaron los datos obtenidos de manera eficiente y efectiva.

III. RESULTADOS

Se presentan los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a la población objeto de estudio:

Tabla 4

Distribución de los niveles de la Cultura Organizacional de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica- UNPRG, 2019

Nivel	Trabajador	%	Estadísticos
Bajo	14	70,0%	Promedio = 1.40
Medio	4	20,0%	Desv.Es = 0.681
Alto	2	10,0%	
Total	20	100,0%	Coef.v. = 48.30%

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla podemos observar que el 70% de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, percibe que la Cultura Organizacional es baja, mientras que el 20% percibe que la Cultura Organizacional es media y solo un 10% percibe una alta Cultura Organizacional.

Tabla 5

Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Atención a los Detalles

Nivel	Trabajador	%
Bajo	10	50,0%
Medio	9	45,0%
Alto	1	5,0%
Total	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión atención a los detalles, se observó que el 50% de los trabajadores administrativos en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica consideran que la atención a los detalles es baja, mientras que el 45% percibe que es media y tan solo el 5% indica que es alta.

Tabla 6

Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Innovación y Toma de Riesgos

Nivel	Trabajador	%
Bajo	11	55,0%
Medio	7	35,0%
Alto	2	10,0%
Total	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión innovación y toma de riesgos, se observó que el 55% de los trabajadores administrativos en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica consideran que la innovación y toma de riesgos es baja, mientras que el 35% percibe es media y tan solo el 10% indica que es alta.

Tabla 7

Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Estabilidad

Nivel	Trabajador	%
Bajo	5	25,0%
Media	13	65,0%
Alto	2	10,0%
Total	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión estabilidad, se observó que el 25% de los trabajadores administrativos en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica consideran que la estabilidad es baja, mientras que el 65% lo considera media y solo el 10% indica que es alta.

Tabla 8

Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Agresividad

Nivel	Trabajador	%
Bajo	6	30,0%
Medio	12	60,0%
Alto	2	10,0%
Total	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión agresividad se observó que el 30% de los trabajadores administrativos en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica consideran que la agresividad es baja, mientras que el 60% considera que es media y sólo el 10% indica que es alta.

Tabla 9

Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Orientación a los Resultados

Nivel	Trabajador	%
Bajo	15	75,0%
Medio	3	15,0%
Alto	2	10,0%
Total	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla podemos observar que el 75% de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, percibe que la orientación a los resultados es baja, mientras que el 15% percibe que es media y sólo el 10% indica que es alta.

Tabla 10

Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Orientación a la Gente

Nivel	Trabajador	%
Bajo	10	50,0%
Medio	6	30,0%
Alto	4	20,0%
Total	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión orientación a la gente se observó que el 50% de los trabajadores administrativos en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica estiman que la orientación a la gente es baja, mientras que el 30% considera que es media y el 20% indica que es alta.

Tabla 11

Distribución de la Cultura Organizacional según la dimensión Orientación a los Equipos

Nivel	Trabajador	%
Bajo	17	85,0
Medio	1	5,0
Alto	2	10,0
Total	20	100,0

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión orientación a los equipos se observó que el 85% de los trabajadores administrativos en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica estiman que la orientación a los equipos es baja, mientras que tan solo el 5% indica que es media y el 10% indican que es baja.

Tabla 12

Distribución del Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica- UNPRG-2019

Nivel	Trabajador	%	Estadígrafos
Bajo	17	85,0%	Promedio = 1.20
Medio	2	10,0%	Desv.Es = 0.523
Alto	1	5,0%	
Total	20	100,0%	Coef.v. = 43%

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla podemos determinar que el 85% de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, percibe que el Desempeño Laboral es bajo, mientras que tan solo el 10% percibe que el Desempeño Laboral es Medio, así mismo, 5% percibe que es alto.

Tabla 13

Distribución del Desempeño Laboral según la dimensión Autorrealización

Nivel	Trabajador	%
Bajo	19	95,0%
Medio	0	0,0%
Alto	1	5,0%
Total	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión Autorrealización se observó que el 95% de los trabajadores administrativos en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica consideran que la Autorrealización es baja, mientras que tan solo el 5% indica que es alta.

Tabla 14

Distribución del Desempeño Laboral según la dimensión Comunicación

Nivel	Trabajador	%
Bajo	11	55,0%
Medio	8	40,0%
Alto	1	5,0%
Total	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión Comunicación se observó que el 55% de los trabajadores administrativos en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica consideran que la Comunicación es baja, mientras que el 40% perciben que es media y tan solo el 5% indica que es alta.

Tabla 15

Distribución del Desempeño Laboral según la dimensión Involucramiento Laboral

Nivel	Trabajador	%
Bajo	16	80,0%
Medio	1	5,0%
Alto	3	15,0%
Total	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión Involucramiento Laboral se observó que el 80% de los trabajadores administrativos en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica consideran que el Involucramiento laboral es bajo, mientras que el 5% perciben que es media y tan solo el 15% indica que es alta.

Tabla 16

Distribución del Desempeño Laboral según la dimensión Condiciones Laborales

Nivel	Trabajador	%
Bajo	9	45,0%
Medio	8	40,0%
Alto	3	15,0%
Total	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión Condiciones Laborales se observó que el 45% de los trabajadores administrativos en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica consideran que las Condiciones Laborales son bajas, mientras que solo el 40% indica que es media y el 15% consideran que es alta.

Tabla 17

Distribución del Desempeño Laboral según la dimensión Supervisión

Nivel	Trabajador	%
Bajo	14	70,0%
Medio	3	15,0%
Alto	3	15,0%
Total	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión Supervisión se observó que el 70% de los trabajadores administrativos en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica consideran que la Supervisión es baja, mientras que el 15% perciben que es media y tan solo el 15% considera que es alta.

Tabla 18

Correlación de Spearman

			Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Considerando el 99% de confianza llegamos a la conclusión que $\rho = 0.725$, y también $p\text{-valor} = 0,0000 < \alpha = 0,05$ que nos indica que existe una fuerte relación directa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral, la cual es altamente significativa ($\rho < 0,05$) con lo que se puede establecer que las variables se relacionan directamente entre los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

En conclusión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; la Cultura organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a la hipótesis, la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, año 2019. Se concluyó que existe una correlación positiva significativa (0,725**), lo cual indica que la correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). De esta manera se rechaza la hipótesis nula, es decir, que la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2019. Los resultados de la investigación se asemejan a la investigación realizada por Chacón (2016) en su investigación sobre la “Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino”, donde concluye que la Cultura Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores, señalando que existe una correlación significativa, lo cual comprobó su hipótesis.

Según los resultados, también podemos observar que los trabajadores consideran no trabajar en buenas condiciones laborales, además de percibir que la Institución no les permite autorrealizarse, considerando esta dimensión como negativa. Partiendo de esta premisa, la investigación se relaciona con la investigación realizada por Ruiz, Pérez y Farfán (2015), quienes mediante su investigación acerca de la percepción de la cultura organizacional en empresas del sector microfinanciero en la región Lambayeque, en el año 2015, concluyen que los trabajadores anhelan una cultura basada en su crecimiento personal y profesional y consideran que la cultura predominante en sus empresas es la de tipo mercado, donde la prioridad es el lograr el éxito económico por encima del factor humano.

Al respecto y haciendo una contrastación de los resultados con la base teórica de la investigación, podemos manifestar que lo mencionado por Bateman y Snell (2009) acerca de la Autorrealización y la importancia de esta dimensión en el desempeño laboral de los trabajadores es aplicable a nuestra realidad. De manera que si los trabajadores de la institución perciben que sus posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional son escasas o nulas entonces su desempeño laboral se verá afectado por el desánimo y frustración de no poder proyectarse a futuro y ampliar sus expectativas.

Por otro lado, como señalan Robbins y Coutler (2010), en las culturas organizacionales sólidas, los valores principales están fuertemente adaptados y son muy compartidos, a diferencia de las culturas organizacionales débiles. En contraste con los resultados de la investigación inferimos que la Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo es débil, de manera que los trabajadores perciben que el trabajo en equipo es nulo y la competitividad entre trabajadores máxima. No existe un sentido de organización, de equipo con una visión común para el logro de metas.

Para Bateman y Snell (2009) la comunicación es un factor clave a nivel organizacional ya que permite una clara retroalimentación de la información que se maneja dentro de la organización, sin embargo y cómo podemos apreciar por los resultados de la investigación, los trabajadores perciben que no existe una comunicación efectiva dentro de la organización, lo que de cierta manera dificulta la manera de interrelacionarse y trabajar.

La investigación muestra una similitud con la tesis realizada por Alarcón y Ruiz (2016) acerca de la cultura organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C, la cual concluye que existe influencia entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales en la empresa. Sin embargo, se difiere respecto a la propuesta de incentivar económicamente a los trabajadores para mejorar su relación con la empresa ya que se debería considerar prioritariamente poner énfasis en el factor humano, conocer las necesidades, opiniones y expectativas de los trabajadores. En otras palabras, estar con ellos y tomarlos en cuenta. La medida económica no es negativa, pero se considera una medida inmediata que no generará un verdadero cambio organizacional.

La investigación también tiene similitud con la realizada por Pacheco (2012) referente al rendimiento como resultado de la motivación en empleados de una entidad trasnacional de telecomunicaciones. Dicha investigación reveló que los trabajadores de la empresa percibían no tener posibilidades de ascenso y de mejora salarial, motivo por

el cual no se sentían identificados y comprometidos con la institución. Situación que percibe también el personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica-UNPRG.

La investigación tiene similitud con la elaborada por Álvarez (2010) acerca de la cultura y el clima organizacional, donde concluye que el comportamiento de los trabajadores es reflejo de su cultura y del liderazgo del Instituto, el cual presenta una cultura débil sin compromiso institucional

La investigación también tiene similitud con la realizada por Quintero, Africano y Faria (2008) sobre el clima organizacional y el desempeño laboral donde concluyen que el clima organizacional determina la conducta de los trabajadores y ésta a su vez la productividad de la organización. Finalmente, y en contraste con la base teórica de la presente investigación, podemos manifestar la necesidad de un cambio organizacional en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con los resultados se concluye que el 70% de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, perciben una Cultura Organizacional baja.
2. De acuerdo con los resultados se concluye que el 85% de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, perciben la existencia de un mal desempeño laboral.
3. De acuerdo a los productos alcanzados, con el 99% de confianza se llega a la conclusión que el índice de correlación de Spearman $\rho = 0.72$ es significativo, y también con $p\text{-valor} = 0,0000 < \alpha = 0,05$ lo que nos indica que existe una fuerte relación directa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral, la cual es altamente significativa ($\rho < 0,05$) con lo que se puede establecer que las variables se relacionan directamente entre los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica elabore una estrategia de fortalecimiento de la cultura organizacional y un plan de evaluación constante de desempeño laboral, ya que esto beneficiará a la Institución en la medida que logrará trabajadores satisfechos y comprometidos.
2. Se exhorta a los directivos poner énfasis a la promoción del trabajo en equipo, para de esta manera lograr que los trabajadores no se vean como competencia, empiecen a cooperar entre si y asimilen el objetivo institucional como un objetivo común.
3. Se invoca a los directivos poner énfasis en las condiciones laborales de su Institución pues estas tienden a tener gran implicancia en el desempeño laboral de sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Alarcón, M.& Ruíz, Y. (2016). *La cultura organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de la empresa ALPES Chiclayo S.A.C* (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Álvarez, S. (2002). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Alles, M. A. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Astudillo, M.M. (2012). *Fundamentos de Economía*. México: Probooks.
- Calderón, Z. (2013). *La cultura organizacional en la estabilidad laboral (estudio realizado en lubricantes la Calzada S.A)* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landival, Quetzaltenango, Guatemala.
- Carrada, T. (2002). The organizational culture in health systems. *Medigraphic Artemisa en línea*, 40(3), 203-211.
- Cassany, D. (2009). Cooperation in ELE: From theory to practice. *Tinkuy*, 11(1), 7-29.
- Ccollana, S. (2017). Rotación del personal, absentismo laboral y productivo en los trabajadores. *San Martín Emprendedor*, 6 (2), 40-49
- Chacón, M. (2016). *Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de logística en el hospital nacional Hipólito Unanue del distrito El Agustino, 2016* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Chiang, V., San Martín, N. (2015). *Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall*. *SciELO*, 17 (54), 30-95.doi: <http://dx.doi.org/10.4067/SO718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Ciudad de México, México: Mc Graw- Hill Interamericana.
- Escobar, P. (2012). *La Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa decor mueble S.A.C- Trujillo 2012* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la ciudad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé* (tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Gestiopolis. (s.f.). Obtenido de <https://sociologiaempresa09.wordpress.com/2009/11/09/teoria-de-motivacion-de-herzberg/>
- Goleman, D. (Ed.). (1998). *The practice of emotional intelligence*. Barcelona, España: Editorial Kairós.
- Gutiérrez, M. (2013). *La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva* (tesis de maestría). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Hernandez, A. (2010). *Contribución a la gestión y mejora de procesos en instalaciones hospitalarias del territorio matancero* (tesis de doctorado) Universidad Camilo Cienfuegos, Cuba.
- Hernandez, H. (2011). Business management, a twentieth century approach, from the scientific, functional, bureaucratic and human relations administrative theories. *Escenarios*, 38-51.
- Hernandez, P.H. (2011). the enterprise management, an approach of century xx, from the theories administrative scientific, functional, bureaucratic and of human relations. *Escenarios*, 9(1), 28-51.
- Hernández, R. (Ed). (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- LLama, L. (2009). *Desarrollo de roles en equipos de trabajo: un programa de entrenamiento sociopsicológico* (tesis de maestría). Universidad de la Habana, Cuba.
- Manfred, M., Elizalde, A. y Hopenhayn, M. (2010). Development on a human scale. Recuperado de <http://habitat.aq.upm.es>.
- Márquez, J. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo de Marina de Guerra del Perú asignado al tribunal supervisor de Justicia militar policial- centro, Lima- 2017 (tesis de maestría). Lima, Perú.
- Minsal, P., Pérez, R. (2007). Hacia una nueva cultura organizacional. *SciELO*, 16(3), 42-89.

- Miranda, Y. (2017). *Relación entre motivación con el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de gineco obstetricia en el Hospital Belén-Trujillo 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Pacheco, G. (2012). *La productividad con efecto de la motivación en operarios de una empresa trasnacional de telecomunicaciones* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Pedraza, A., Obispo, S., Vasquez, G. y Gomez, G. (2015). Cultura organizacional desde la Teoría de Edgar Schein; estudio fenomenológico. *Clio América*, 9 (17), 17-25. doi: <https://doi.org/1021676/23897848.1462>.
- Salazar, E., Guerrero, P., Machado, R. y Cañedo, A. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *SciELO*, 20(4).
- Quintero, N., Africano, N., y Farías, E. (s.f). Organizational climate and work performance of the staff Company Vigilantes y Asociados Costa Oriente del Lago. *Negotium*, 3(9), 33-51.
- Robbins, S.& Coulter, M. (Ed.). (2010). *Administration*. Naucalpan de Juárez, Mexico: Pearson Educacion
- Rodríguez, P. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú* (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Serrate, A., Portuando, V., Sanchez, P. y Suarez, O. (2014). Evaluación de la cultura organizacional y su incidencia en la efectividad grupal. *SciELO*, 35(1), 15-36.
- Vásquez, M. (2009). *La cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C.A: Una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial* (tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello.
- Vela, J., Dávila, L., & Samandres, V. (2015). *Percepción de la cultura organizacional en empresas del sector microfinanciero en la región Lambayeque* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Chiclayo, Perú.

ANEXOS



ANEXO 1 INSTRUMENTO DE APLICACIÓN CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación encontrará una serie de preguntas. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la escala de valoración. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, todas son de estricta confidencialidad.

Instrucciones: Coloque un aspa en el recuadro que considere más cercano al nivel de Cultura Organizacional de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica/UNPRG-2019. Considere lo siguiente: 1(nunca), 2(casi nunca), 3(algunas veces), 4(casi siempre), 5 (siempre).

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	Existe una relación armoniosa entre el jefe y los trabajadores					
2	Demuestras competencia y dominio de tus funciones					
3	Aprecias que los demás trabajadores tienen dominio de sus funciones					
4	Consideras que en la Institución se toman decisiones informadas y oportunas					
5	Las funciones y responsabilidades que asume cada trabajador son claras					
6	Percibe que en la institución se promueve el desarrollo de sus habilidades					
7	Considera que en la institución se practica la tolerancia					
8	Ejercen presión para el cumplimiento de metas					
9	En la Institución le brindan oportunidades de ascenso					
10	Se adapta a las condiciones que ofrece la institución					
11	Existe un trato igualitario y respetuoso					
12	Se percibe un clima de agresividad o de hostigamiento cuando los trabajadores no cumplen con ciertas funciones					
13	Se siente decepcionado cuando no logra lo planificado					
14	En la Institución se practica la asertividad					
15	Es capaz de controlar sus emociones frente a cualquier circunstancia que se le presente en la Institución					
16	Se permite a los trabajadores tomen iniciativas en la Institución					
17	Está dispuesto a tomar cambios en sus labores si son por el bien de la institución					
18	Le permiten trabajar con autonomía					
19	Considera que los directivos toman decisiones unilaterales					
20	En la Institución respetan sus derechos y deberes como trabajador					
21	Se delegan funciones a los trabajadores por algunos casos					
22	Se toman en cuenta sus ideas en la toma de decisiones					
23	Existe un liderazgo consensuado en la Institución					

ANEXO 1
INSTRUMENTO DE APLICACIÓN
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

A continuación encontrará una serie de preguntas. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la escala de valoración. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, todas son de estricta confidencialidad.

Instrucciones: Coloque un aspa en el recuadro que considere más cercano al nivel de desempeño laboral de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica/-UNPRG-2019. Considere lo siguiente: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre), 5 (siempre).

Respecto a las labores que realiza en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica:

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	Las actividades que realiza le permiten desarrollarse como profesional					
2	La institución permite mejorar la calidad de vida					
3	La Institución promueve el desarrollo personal					
4	Se promueve la generación de ideas creativas					
5	Se cumple con el principio de transparencia en sus actividades cotidianas					
6	Se cuenta con acceso a información necesaria para desempeñar sus funciones					
7	Es posible una interacción entre los trabajadores y la alta dirección					
8	Se siente comprometido con la institución					
9	Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí					
10	Aprecia que sus compañeros están comprometidos con la institución					
11	Si tiene alguna dificultad recibe el apoyo de sus compañeros					
12	En su equipo de trabajo directo existe una buena relación					
13	Se afrontan y superan obstáculos con facilidad					
14	La remuneración que percibe va acorde con sus funciones					
15	En la institución se controla la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo					
16	Reporta periódicamente el avance de sus tareas a realizar					
17	Evalúan su desempeño laboral					

ANEXO 2
FICHA TÉCNICA 1

1. Denominación:

Cuestionario para medir la Cultura Organizacional en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

2. Autor:

Robbins y Coutler, adaptado por Marlene Chacón Salinas y con algunas modificaciones por la autora de la presente investigación, Gabriela del Carmen Olguín Burga.

3. Objetivo:

Medir la percepción que existe entre la Cultura Organizacional de los Trabajadores Administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

4. Usuarios:

Se obtuvo información de 20 trabajadores administrativos, entre hombres y mujeres de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

5. Características y modo de aplicación:

1. El instrumento (cuestionario) esta estructura en base a 23 items, distribuidos en siete dimensiones: Atención a los Detalles, Innovación y Toma de Riesgos, Estabilidad, Agresividad, Orientación a los Resultados, Orientación a la Gente, Orientación a los Equipos.

2. El instrumento fue aplicado de manera individual a los 20 trabajadores administrativos, bajo responsabilidad del investigador. Se procuró recoger la información objetiva.
3. Su aplicación tuvo como duración 20 minutos aproximadamente. Los materiales que se emplearon fueron: Lápiz, borrador.

6. Estructura:

Tabla 1. Dimensiones de la Cultura Organizacional

Variable	
Vi: Cultura organizacional	
Dimensiones	Ítems
Atención a los Detalles	I1-I4
Innovación y Toma de Riesgos	I5-I9
Estabilidad	I10- I11
Agresividad	I12-I15
Orientación a los Resultados	I16-I18
Orientación a la Gente	I19-I21
Orientación a los Equipos	I22-I23

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

7. Baremo:

Tabla 2. Baremo general

Nivel	Rango
Bajo	(46 – 60)
Medio	(61 – 74)
Alto	(75 – 89)

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

Tabla 3. Baremo específico

Nivel	Líteral	Rango
Bajo	Nunca/ Casi nunca	(46 - 60)
Medio	Algunas veces	(61 - 74)
Alto	Siempre/ Casi siempre	(75 - 89)

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

8. Confiabilidad:

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Tabla 4. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,834	23

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

Se observó que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,834, lo cual mostró que el instrumento constituido por 23 ítems de la variable cultura organizacional tiene una fuerte confiabilidad

9. Validación:

El instrumento fue validado a juicio de expertos.

ANEXO 2
FICHA TÉCNICA 2

1. Denominación:

Cuestionario para medir el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

2. Autor

Bateman y Snell, adaptado por Sonia Palma Carrillo y con algunas modificaciones por la autora de la presente investigación, Gabriela del Carmen Olguín Burga.

3. Objetivo

Medir la percepción del Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

4. Usuarios

Se obtuvo información de 20 trabajadores administrativos, entre hombres y mujeres de la Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

5. Características y modo de aplicación:

1. El instrumento (cuestionario) esta estructura en base a 17 items, distribuidos en cinco dimensiones: Autorealización, Comunicación, Involucramiento Laboral, Condiciones Laborales, Supervisión.

2. El instrumento fue aplicado de manera individual a los 20 trabajadores administrativos, bajo responsabilidad del investigador. Se procuró recoger la información objetiva.
3. Su aplicación tuvo como duración 20 minutos aproximadamente. Los materiales que se emplearon fueron: Lápiz, borrador.

6. Estructura:

Tabla 5. Dimensiones del Desempeño Laboral

Variable	
V ₁ : Desempeño Laboral	
Dimensiones	Ítems
Autorealización	I1-I4
Comunicación	I5-I7
Involucramiento Laboral	I8-I11
Condiciones Laborales	I12-I14
Supervisión	I15-I17

Fuente: tabla elaborada por el investigador

7. Baremo:

Tabla 6. Baremo general

Nivel	Rango
Bajo	(27 – 39)
Medio	(40 – 52)
Alto	(53 – 65)

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

Tabla 7. Baremo específico

Nivel	Líteral	Rango
Bajo	Nunca/ Casi nunca	(27 - 39)
Medio	Algunas veces	(40 - 52)
Alto	Siempre/ Casi siempre	(53 - 65)

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

8. Confiabilidad:

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,877	17

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

Se observó que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,877, mostrando que el instrumento constituido por 17 ítems de la variable desempeño laboral tiene una fuerte confiabilidad.

9. Validación:

El instrumento fue validado a juicio de expertos.

ANEXO 3

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: ROMERO PERALTA ÁLVARO RAFAEL
- 1.2. Grado académico: MAESTRO
- 1.3. Documento de identidad: DNI 16498536
- 1.4. Centro de labores:
 - Universidad Particular de Chiclayo
 - Colegio Nacional de "San José", Chiclayo
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario
- 1.6. Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FACULTAD DE INGENIERIA MECÁNICA Y ELÉCTRICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, LAMBAYEQUE.
- 1.7. Autor del instrumento: C.P. GABRIELA DEL CARMEN OLGUIN BURGA

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

C : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
4	Está expresado en conductas observables		X		
5	Tiene rigor científico		X		
6	Existe una organización lógica		X		
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas		X		
19	Es adecuado a la muestra representativa		X		
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada		X		
VALORACIÓN FINAL					

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: CHOPITEA BALAREZO ERLY GICELA
- 1.2. Grado académico: MAESTRO
- 1.3. Documento de identidad: DNI 40055868
- 1.4. Centro de labores:
 - Colegio Nacional de "San José", Chiclayo
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario.
- 1.6. Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FACULTAD DE INGENIERIA MECÁNICA Y ELÉCTRICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, LAMBAYEQUE.
- 1.7. Autor del instrumento: C.P. GABRIELA DEL CARMEN OLGUIN BURGA

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica		X		
3	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
4	Está expresado en conductas observables	X			
5	Tiene rigor científico		X		
6	Existe una organización lógica		X		
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes		X		
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias		X		
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL					

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



Mg. Ely Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: TORO HERRERA MARÍA ELISA
- 1.2. Grado académico: DOCTORA
- 1.3. Documento de identidad: DNI N° 40273864
- 1.4. Centro de labores:
 - Colegio Nacional de "San José"
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario.
- 1.6. Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FACULTAD DE INGENIERIA MECÁNICA Y ELÉCTRICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, LAMBAYEQUE.
- 1.7 Autor del instrumento: C.P. GABRIELA DEL CARMEN OLGUÍN BURGA.

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MB : Muy Bueno (4)
- B : Bueno (3)
- R : Regular (2)
- D : Deficiente (1)

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

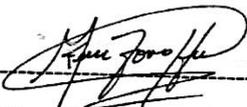
N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
4	Está expresado en conductas observables	X			
5	Tiene rigor científico	X			
6	Existe una organización lógica	X			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes		X		
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias		X		
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL					

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

ANEXO 4

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I4	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23
3	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	5	3	2	4	2	5	1	5	2	3	1	1
3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	2	4	2	5	1	5	2	3	1	1
3	4	4	2	2	1	3	1	1	3	2	5	5	5	4	2	5	3	1	2	3	1	1
3	4	4	2	2	1	3	1	1	3	2	5	5	5	4	2	5	3	1	2	3	1	1
4	5	3	1	2	2	2	3	2	3	2	5	4	2	4	1	5	3	1	1	3	1	1
4	5	3	1	2	2	2	3	2	2	3	5	4	2	4	1	5	3	1	1	3	1	1
4	5	3	1	2	2	2	3	2	3	2	5	4	2	4	1	5	3	1	1	3	1	1
3	5	3	2	3	1	1	1	1	3	2	5	4	2	3	1	5	1	1	3	3	2	2
3	4	3	2	1	1	3	1	1	4	2	4	5	2	3	1	5	3	4	1	4	1	1
2	4	3	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	1	4	1	5	1	1	3	3	1	1
3	4	3	2	1	1	1	1	4	2	4	4	5	2	3	1	5	3	4	1	4	1	1
2	4	3	2	2	1	2	1	1	4	2	3	4	3	3	1	4	3	4	1	2	1	1
2	5	3	1	2	1	1	2	2	2	1	3	3	1	4	1	5	1	1	2	1	1	1
4	4	3	1	2	1	1	1	1	3	1	4	3	2	4	1	5	2	1	1	3	2	1
3	5	3	1	2	2	2	3	2	3	2	5	4	2	4	1	5	3	1	1	3	1	1
3	5	3	1	1	1	2	1	2	3	1	4	3	3	3	1	5	2	1	1	3	1	1
4	5	3	3	3	2	1	2	1	3	3	5	4	2	3	2	5	2	5	3	4	3	3
3	4	4	2	3	2	2	3	1	4	1	5	4	3	4	2	5	3	1	1	3	1	1
3	3	4	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	3	3	5
4	5	3	4	4	4	5	1	2	4	4	3	3	1	3	4	5	4	3	3	2	4	4

Fuente: elaboration propia

VARIANZA DE LOS ÍTEMS

Items	Nº de Encuestados	Varianza
I1	20	0,45
I2	20	0,358
I3	20	0,168
I4	20	0,747
I5	20	0,632
I6	20	0,674
I7	20	1,042
I8	20	0,829
I9	20	0,934
I10	20	0,842
I11	20	1,326
I12	20	0,661
I13	20	0,621
I4	20	1,305
I15	20	0,239
I16	20	1,187
I17	20	0,05
I18	20	1,211
I19	20	2,724
I20	20	1,187
I21	20	0,471
I21	20	0,787
I23	20	1,316
suma		11,306
V. del total	20	97,734211

Fuente: elaboración propia

ALFA DE CRONBACH

$$\text{Fórmula: } \alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum V_i}{VT} \right)$$

α = Alfa de Cronbach

K = N° de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

VT = Varianza del total

$$\alpha = \left(\frac{23}{23-1} \right) \left(1 - \frac{11,306}{97,734211} \right)$$

$$\alpha = 0,834$$

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I4	I15	I16	I17
1	1	1	1	2	2	1	4	2	1	2	2	3	1	4	1	1
2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	4	1	4	1	1
1	1	1	1	3	1	1	4	3	3	1	2	3	1	2	1	1
1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	2	1	1
1	1	1	1	3	1	1	4	3	3	1	1	3	3	1	1	1
2	1	1	1	3	1	1	4	3	3	1	1	3	3	1	1	1
1	1	1	1	3	1	1	4	3	3	1	1	3	1	1	1	1
2	1	1	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1
1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1
2	1	1	2	2	1	1	5	3	1	2	3	3	1	2	1	1
1	1	1	1	3	3	1	3	2	1	2	3	3	1	2	1	1
1	1	1	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1
3	1	1	1	3	2	2	4	3	2	1	2	3	1	1	1	1
1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	4	1	1
2	1	1	1	2	2	1	5	4	3	4	4	4	1	2	1	1
2	1	1	1	2	2	1	5	3	2	3	3	3	1	2	1	1
2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	1	2	2	1	4	4	2
1	1	1	1	3	3	2	4	1	2	2	2	3	1	1	1	1
3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	2	1	4	3	1
2	3	3	1	3	2	2	5	4	5	4	3	4	2	2	4	2

Fuente: elaboración propia

VARIANZA DE LOS ÍTEMS

Ítems	Nº de Encuestados	Varianza
I1	20	0,463
I2	20	0,989
I3	20	0,661
I4	20	0,989
I5	20	0,45
I6	20	0,832
I7	20	0,326
I8	20	0,905
I9	20	0,766
I10	20	1,421
I11	20	1,418
I12	20	1,082
I13	20	0,316
I4	20	0,408
I15	20	1,432
I16	20	0,989
I17	20	0,095
suma		5,361
v.total	20	77,737

ALFA DE CRONBACH

$$\text{Fórmula: } \alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum V_i}{VT} \right)$$

α = Alfa de Cronbach

K = N° de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

VT = Varianza del total

$$\alpha = \left(\frac{17}{17-1} \right) \left(1 - \frac{5,361}{77,737} \right)$$

$$\alpha = 0,877$$

ANEXO 5



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA
ESCUELA PROFESIONAL



"Año por la igualdad y no violencia contra niñas y mujeres"

Srs:
ESCUELA DE POSGRADO
Universidad César Vallejos
Chiclayo.-

En atención a la solicitud de fecha 01 de abril de 2019, presentada por la CP. Gabriela del Carmen Olguín Burga, identificada con DNI N° 16686352, la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque, autoriza la ejecución del trabajo de Investigación titulada *"Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Facultad de Mecánica Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo- Lambayeque"*, para la obtención del grado de maestro en Gestión Pública.

Lambayeque, 04 de abril de 2019


DIRECCIÓN DE INGENIERÍA MECÁNICA ELÉCTRICA
DIRECCIÓN DE ESCUELA PROFESIONAL DE POSGRADO
Dr. DANIEL CARRANZA MONTENEGRO
Director