



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN

ADMINISTRACIÓN

Cultura organizacional y desempeño laboral, en los
colaboradores de las MYPES, sector mueblerías de Chimbote, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración

AUTOR:

Mg. Jorge Alejandro Luján Torres (ORCID: 0000-0001-7194-2917)

ASESORA:

Dra. Carmen Elena Carbonell García (ORCID: 0000-0001-9026-2714)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de herramientas gerenciales

CHIMBOTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios y a mis adorados y recordados padres Diógenes y Elena. A mis hermanos Víctor, Nélide, Luisa, Zoila, Magda y Efraín. A mis queridos hijos Sandra, Diego, Daniel y Alessandro. A Virna, mi adorada compañera de toda mi vida.

Jorge Alejandro

Agradecimiento

A Dios por sobre todas las cosas, a mi esposa y mis hijos por su paciencia y amor; por permitir la culminación de este proyecto muy importante en mi vida profesional.

A la Universidad César Vallejo y de manera especial a la Dra. Carmen Carbonell García, por su paciencia, dedicación, profesionalismo y amistad; al haber sido una excelente tutora y guía académica para la culminación de la presente investigación.

El autor

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

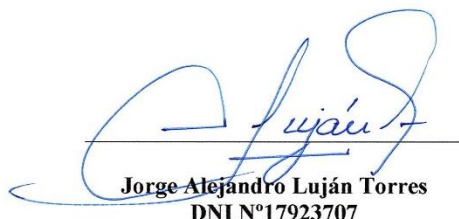
Yo, Luján Torres Jorge Alejandro, con DNI N°17923707, estudiante del programa de posgrado de Administración de la universidad César Vallejo, Filial Chimbote; declaro que el trabajo académico Titulado: “Cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, del sector mueblerías de Chimbote, 2019”; presentado en 157 folios para la obtención del grado académico de doctor en administración, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda la cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su Fuente o autor, me someto a las sanciones que determina el procedimiento disciplinario.

Chimbote, enero 2020



Jorge Alejandro Luján Torres
DNI N°17923707

Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
RESUMO	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	30
2.1. Tipo y diseño de investigación	30
2.2. Operacionalización de las variables	31
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Procedimientos	35
2.6. Método de análisis de datos	36
2.7. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	55
VII. PROPUESTA	57
REFERENCIAS	63
ANEXOS	81
Anexo 1: Matriz de consistencia	81
Anexo 2: Instrumentos	83
Anexo 3: Validez y confiabilidad	107
Anexo 4: Base de datos	114

Anexo 5: Artículo Científico	123
Anexo 6: Pantalla de Turnitin	141
Anexo 7: Acta de aprobación de originalidad de tesis	142
Anexo 8: Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis	144
Anexo 9: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	145

Índice de Tablas

		Página
Tabla 1	MYPES Sector Muebles – Distrito de Chimbote	32
Tabla 2	MYPES Sector Muebles – Distrito de Chimbote	32
Tabla 3	Población de colaboradores de las MYPES del Sector muebles	33
Tabla 4	Muestra proporcional de los colaboradores de las MYPES	34
Tabla 5	Cultura organizacional y caracterización de la muestra	37
Tabla 6	Desempeño laboral y caracterización de la muestra	38
Tabla 7	Orientación a resultados y desempeño laboral	39
Tabla 8	Correlación de Pearson orientación a resultados y desempeño	40
Tabla 9	Orientación a personas y desempeño laboral	41
Tabla 10	Correlación de Pearson orientación a personal y desempeño	42
Tabla 11	Orientación a los equipos de trabajo y desempeño laboral	43
Tabla 12	Correlación de Pearson orientación a equipos de trabajo y	44
Tabla 13	Cultura organizacional y desempeño laboral	45
Tabla 14	Correlación de Pearson cultura organizacional y desempeño	46

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Diagrama de dispersión: Cultura organizacional y desempeño laboral.	47

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, en las MYPES del Sector de muebles en el distrito de Chimbote - 2019

La investigación fue de enfoque mixto, de tipo aplicada, con un diseño correlacional, no experimental, transversal y propositivo. La población estuvo conformada por 515 colaboradores, cuya muestra de estudio fue de 220. Se empleó tres tipos de técnicas: la encuesta, el focus groups y el análisis documental; y como instrumentos: El cuestionario, guía del focus grupo y la guía del análisis documental; para la recolección de datos de las variables cultura organizacional y desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL y SPSS-versión 25; y para establecer la correlación se utilizó el estadístico de Pearson, cuyos resultados se presentaron en cuadro y figuras estadísticas.

Los resultados determinaron que la variable cultura organizacional tiene una relación moderada, con el desempeño laboral; según el factor de correlación de Pearson (0.442**), cuyo valor de significancia es 0.000 menor al 0.05; por tanto, se aceptó la Hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula; es decir, si existe relación entre las variables de estudio.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, productividad, competencias, compromiso.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and work performance, in the MYPES of the Furniture Sector in the district of Chimbote

The research was of mixed, quantitative and qualitative approach, of applied type, with a cross-sectional and experimental non-experimental correlational design. The population was made up of 556 employees, our study sample was 220. Three types of techniques were used: the survey, focus groups and documentary analysis; and as instruments: The questionnaire, group of the documentary group and the document analysis guide; for the collection of data on the variables organizational culture and work performance. The results were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS-version 25 programs; and to establish the correlation, the Pearson statistic will be identified, the results of which will be selected in table and statistical figures.

The results determined that the organizational culture variable has a moderate relationship with work performance; according to the Pearson correlation factor (0.442 **), whose significance value is 0.000 less than 0.05; therefore, the Alternative Hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected; that is, there is a relationship between the study variables.

Keywords: Organizational culture, work performance, productivity, skills, commitment.

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi determinar a relação entre cultura organizacional e desempenho no trabalho, nos MYPES do Setor Móveis, no distrito de Chimbote.

A pesquisa foi de abordagem mista, do tipo aplicado, com delineamento correlacional, não experimental, transversal e propositivo. A população foi composta por 515 funcionários, cuja amostra foi de 220. Foram utilizados três tipos de técnicas: pesquisa, grupos focais e análise documental; e como instrumentos: O questionário, guia de grupo focal e guia de análise de documentos; para a coleta de dados sobre as variáveis cultura organizacional e desempenho no trabalho. Os resultados obtidos foram analisados estatisticamente através dos programas EXCEL e SPSS versão 25; e para estabelecer a correlação, foi utilizada a estatística de Pearson, cujos resultados foram apresentados em tabela e figuras estatísticas.

Os resultados determinaram que a variável cultura organizacional possui uma relação moderada com o desempenho no trabalho; de acordo com o fator de correlação de Pearson (0,442 **), cujo valor de significância é 0,000 menor que 0,05; portanto, a hipótese alternativa foi aceita e a hipótese nula foi rejeitada; isto é, se houver uma relação entre as variáveis do estudo.

Palavras-chave: Cultura organizacional, desempenho no trabalho, produtividade, habilidades, comprometimento.

I. INTRODUCCIÓN

En América y Europa existen países donde se han desarrollado micro y pequeñas empresas, dedicadas a la fabricación de muebles de madera. En Colombia, según la Encuesta Anual Manufacturera 2017 nos informa que en este país tiene mucha incidencia las MIPYME. Según dicha encuesta referente al panorama empresarial, estas empresas representan el 96.4% de las empresas existente, las mismas que en este país generan aproximadamente el 63% del empleo y el 45% de los salarios. Así mismo, son más de 650,000 empresarios, de este sector empresarial, aportan a la seguridad social. Las MiPymes vienen desarrollándose en sectores estratégicos relacionados a la alimentación, plásticos, textiles, químicos, muebles, confecciones; también en los sectores relacionados a textilera, calzado, autopartes, metalúrgicos, minerales no metálicos y químicos. Algo que se debe resaltar de esta información es que el mayor crecimiento exportador de Colombia, lo tuvieron las empresas más pequeñas, durante el año 2017; en el sector de muebles y maderas.

Según CODEMYPE, Boletín Estadístico del sector MYPES (2018), En el Perú, también las MYPES, en el sector de muebles y madera tienen gran mercado, preferentemente hacia los muebles de madera y de melamina. El 26% de las MYPES que existen en Perú, pertenecen al rubro de muebles y maderas; y el 62% de estas empresas se encuentran en la ciudad de Lima (Boletín Estadístico MYPES – 2018).

En la ciudad de Chimbote, según el Ministerio de la Producción (Estadísticas de Chimbote 2018); existen 75 MYPES, de las cuales 35 están totalmente formalizadas y el resto están en el rubro informal. Mayormente estas empresas están ubicadas en las cuadras 5 y 6 del jr. Olaya, y en las cuadras 5 y 6 del Jr. Gálvez de la ciudad de Chimbote.

Actualmente las micro y pequeñas empresas, en Chimbote, no le dan mucha importancia a la cultura organizacional, desconociendo su importancia que tiene este elemento, como herramienta gerencial, cuyo impacto directo es en el desarrollo del recurso humano en todas ellas. Escasas son las compañías de este

sector que construyen una cultura organizacional; ellas lo hacen de manera empírica, a través de intuición y sentido común de sus negocios; existe poco asesoramiento por parte de organizaciones gubernamentales. Los ciclos de capacitación que reciben a través del ministerio de la producción, universidades, cámara de comercio y otras instituciones, centran su capacitación en diversos rubros, que también son importante como por ejemplo: orientación hacia nuevos mercados; creatividad e innovación de productos y servicios, aplicación del marketing virtual, atención al cliente, servicio de calidad, diseño de nuevos productos, Esta realidad hace que se lleven a cabo estudios de investigación, para determinar la falta de desarrollo de una cultura organizacional en cada una de estas empresas, permitiendo proponer alternativas gerenciales.

La Asociación de fabricantes y comercializadores del Santa (AFACOSA), entidad que representa a los pequeños y micro empresarios, que, al ser entrevistados y consultados, desconocen este tema, como herramienta gerencial y de apoyo para su crecimiento y desarrollo. Según entrevistas preliminares con los directivos de esta asociación, manifestaron que no reciben ninguna oferta de capacitación, adiestramiento o formación sobre cultura organizacional, manifestando que solamente reciben ofertas sobre temas que se ha mencionado anteriormente.

Otro hecho importante, en estas empresas, es la escasa formación empresarial que tienen los representantes legales de ellas, sus estudios alcanzan en la mayoría de casos la secundaria incompleta. Ingresaron a este rubro por experiencias de familiares cercanos, amigos o inducidos por otros factores (éxitos de otros empresarios, ocasión de inversión, inducción por capacitaciones sobre este rubro). Actualmente, este rubro de MYPES, están afrontando una fuerte competencia de parte empresas foráneas, preferentemente de villa el salvador, que vienen y ofertan sus productos a través de ferias, que son promovidas por las municipalidades y/o fechas festivas dentro del calendario comercial.

También se debe resaltar que los clientes que antes compraban muebles de madera, actualmente han encontrado en los muebles de melamina y otros

conglomerados de madera, productos alternativos, preferentemente: muebles de comedor, oficina, baños, y actualmente muebles de sala; dichos productos son adquiridos en los Supermercados y tiendas por departamentos (Metro, Tottus, Ripley, Saga Falabella, Sodimac) que existen tanto en la ciudad de Chimbote, como en Nuevo Chimbote.

En el rubro de estas empresas existen actualmente muchas entidades que tienen influencia y pueden participar en el fomento, formación, creación, implementación y desarrollo de la cultura organizacional, como mecanismo gerencial para incrementar su desempeño laboral y comercial. Entre ellas tenemos: el estado a través de sus ministerios de su competencia, los clientes directos, debido a que no existen intermediarios que puedan ser utilizados por estas empresas, para comercializar sus productos en Chimbote y en otros mercados donde puedan también tener espacio comercial; también están las universidades, que deben reorientar sus eventos de capacitación hacia este sector industrial y comercial; en los aspectos de la presente investigación.

También se pueden mencionar a las empresas gubernamentales (ministerios, instituciones educativas) que puedan formular convenios de fabricación y compra de muebles de madera, permitiendo a estas empresas mejor y mayor desempeño laboral en los diversos niveles jerárquicos. Y, por último, también está el recurso humano que trabaja en cada uno de estas empresas, fabricando y comercializando muebles. Por tanto, se debería estudiar a este tipo de mueblerías de Chimbote, durante el año 2019.

Existen trabajos que contribuyen para tener un acercamiento, a estos temas de mucha importancia en el gerenciamiento de una empresa, de manera particular las MYPES. El español Molina (2014) y el mexicano Sánchez (2010), en sus investigaciones concluyeron: el primero concluyó que el compromiso organizacional, está relacionados con las capacidades de comunicación interpersonal de los empleados; y el segundo concluyó que se debe sugerir a los gestores de las instituciones estudiadas, que su desempeño debe orientarse a edificar elementos culturales sólidos y apropiados, que distingan las etapas

culturales en México, permitiendo desarrollen sus labores principales con elevados estándares de calidad.

Asimismo, los investigadores colombianos González y Parra (2018) en su trabajo concluyeron que el espíritu empresarial tiene una relación muy significativa con el emprendimiento, como factor de desarrollo de las empresas modernas; de igual manera, el mexicano Baños (2011) coincide con González y Parra, concluyendo en su investigación que las capacidades gerenciales tienen una conexión directa y relevante con los resultados logrados por las empresas estudiadas. Cámara (2012) trabajó sobre conflictos, cultura y compromiso organizacional, donde también, llegó a determinar que estos aspectos varían según el género, edad y nivel jerárquico de los trabajadores.

Para Wilkins y Ouchi (1983) *Ciencia administrativa trimestral*, JSTOR. Contrariamente a las nociones actualmente populares de cultura organizacional, afirmamos que la existencia de culturas organizacionales locales que son distintas de los antecedentes compartidos en general. Las culturas ocurren con poca frecuencia a nivel de toda la organización. También discutimos que, con respecto al desempeño organizacional, propiedades particulares de la organización local, la cultura es más importante que otras y que la cultura organizacional local será más crítica para el desempeño en una gama de organizaciones que en otras.

También, la investigadora española Macias (2017) concluyó que “las normas tienen relación directa y positiva con los valores; demostrando que las normas vienen, a su vez, explicadas por los valores, con una intensidad elevada entre normas y valores, como elementos indispensables de la cultura organizacional”; esto tiene mucha relación con lo que encontró Terán (2009), en México, donde concluyó que hay conexión positiva, del entorno sociocultural con los rasgos culturales de la organización.

Así mismo, Dyer Jr, y Wilkins (1991) *Academia de revisión administrativa*, journals.aom.org. En este artículo, los autores discuten un artículo publicado en un número anterior que presentó un enfoque para construir una mejor teoría

mediante el uso de estudios de casos sobre cultura organizacional. Los autores sugieren que el documento no hace lo suficiente para respaldar la afirmación de que los métodos utilizados superan los anteriores.

La venezolana Díaz (2003) en su tesis concluyó que, “al desarrollar la investigación universitaria, los elementos culturales que poseen las universidades; es decir aquellas normas, valores y las creencias de quienes investigan; inciden sobre los aspectos psicológicos y los aspectos físicos, que conforman el clima organizacional”. La mexicana Sánchez (2010), concluyó que, en “instituciones de nivel superior en el estado de Guanajuato, conviven cuatro formas de Culturas”, aquellas que están orientadas a la participación y al compromiso de sus miembros; aquellas cuya orientación es la creatividad e innovación; aquellas que están orientadas a la competencia en el mercado y a conseguir buenos niveles de productividad; y aquellas cuya orientación es el control y la eficiencia. De igual manera el español, Mandujano (2015) en su trabajo sobre escuelas rurales, concluyó que “la cultura rural tiene relación con la institucionalidad frente a la interculturalidad”; contrario a lo que piensan estos investigadores, el español Nieves (2015) concluyó que “los valores tienen escasa relación con los principios corporativos del Instituto Venezolano de Seguridad y Salud”.

En el artículo científico, Smircich (1983) *Ciencias administrativas trimestrales*. Este artículo examina la importancia del concepto de cultura para el análisis organizacional. La intersección de la teoría de la cultura y la teoría de la organización es evidente en cinco investigaciones actuales, en los temas: gestión comparativa, cultura corporativa, cognición organizacional, simbolismo organizacional, y procesos y organización inconscientes. Investigadores persiguen estos temas para diferentes propósitos y su trabajo se basa en diferentes supuestos sobre la naturaleza de la cultura y la organización. La tarea de evaluar el poder.

Fernández (2002) investigador español y el colombiano Gómez (2013) en sus investigaciones, el primero llegó a concluir que la “dimensión identificación con la organización existe una percepción negativa generalizada en el conjunto del

grupo en lo concerniente a este aspecto; los profesores del centro educativo investigado, se sienten poco o muy poco identificados con la organización escolar”. Esta falta de identificación se refiere tanto al ámbito externo e interno de la organización escolar; mientras que el segundo de los investigadores mencionados concluyó en su estudio que, de 60 variables investigadas sobre cultura organizacional, en 50 de ellas encontró que tienen conexión medianamente con la innovación; identificando que sólo dos de ellas tienen baja conexión. De “las 50 variables encontradas, doce de ellas tienen superiores relaciones de agrupación con la innovación; de las cuales siete tienen que ver con la misión de la empresa, dos de ellas con la adaptación, dos con la estabilidad y una con el compromiso, de los trabajadores”.

Meek (1988) Estudios de organización, journals.sagepub.com. Este documento es una encuesta breve pero crítica de algunas teorías de la cultura organizacional. Esboza “las teorías de la cultura tomadas de la antropología por los científicos sociales interesados en 'complejo organizaciones ', y ubica estas teorías en un debate histórico sobre su uso apropiado”. El artículo “argumenta la necesidad de una distinción conceptual entre cultura y estructura social, y afirma que la cultura de la vida organizacional no puede analizarse en términos de un concepto unitario El argumento concluye sugiriendo 'herramientas conceptuales' para interpretar”

Así mismo, sobre cultura organizacional el colombiano Higuera (2013) concluyó que los trabajadores “no solo desarrollan sus actividades habituales de carácter laboral, gremial, deportivo o político a través de diversas formas de actuar y de sentir, según sus roles y posiciones sociales; sino también a través de la adquisición de elementos culturales como los valores”; también concluyó que este comportamiento son aspectos importantes para formar e implar la cultura organizacional; en su estudio realizado en la empresa Energéticos S.A. en la ciudad de Bogotá; la española Melian (2017) en su trabajo relacionado al impacto que tiene el rendimiento de los equipos de trabajo en la cultura organizacional, concluyó que “el efecto total de cultura de mercado de las unidades sobre el rendimiento de los equipos de trabajo es muy significativo”.

También, Pettigrew (1979) *Ciencia administrativa trimestral*, im1.im.tku.edu.tw. Este documento ofrece una breve y necesariamente especulativa mirada a algunos de los conceptos y procesos asociados con la creación de culturas organizacionales y, por lo tanto, con el nacimiento de organizaciones. Aunque no se hará una fuerte referencia al dato aquí, el marco de referencia elegido para el trabajo ha sido influenciado por el empírico estudio de un internado privado británico.

La mexicana Terán (2009) respecto a la cultura organizacional, concluyó que el entorno sociocultural tiene una relación positiva con los rasgos de la cultura organizacional; Pacheco (2015) también concluyó la cultura organizacional no es homogénea dentro de las dependencias policiales de la comunidad Valenciana. Del mismo modo el español, Del Val (2012) también concuerda con las conclusiones que llegaron los investigadores mencionado, concluyendo también que la inteligencia emocional tiene una correlación con el nivel de productividad en las pymes de Madrid.

Bates (2017) *Administración educativa trimestral*, journals.sagepub.com. El autor argumenta que las formas ideológicas de control organizacional / gerencial que están diseñadas principalmente para servir los intereses de las élites prevalecen en las escuelas y en las corporaciones. Una parte importante de las ideologías de control es su definición de culturas alternativas u opositoras como "irracionales". Las escuelas, debido a que son los lugares de reunión para quienes están dentro y fuera del poder, se ven obligados a desarrollar sus propias culturas muy complejas, que también son consideradas por los que están en el poder como "irracionales".

Respecto al desempeño laboral, el español, Aguilera (2011) en su estudio llegó a la conclusión que los tipos de liderazgo tienen influencia positiva en el clima laboral.; en Colombia Castro (2012) también concluyó que el ambiente donde se desenvuelven los trabajadores determina el comportamiento de ellos; generando mayor eficiencia y eficacia a través de su desenvolvimiento laboral; en la institución que realizó su estudio. De igual manera, sobre el desempeño laboral, el español Montoya (2015) coincide con la colombiana, llegando en su

trabajo a la conclusión que la gestión de la innovación tiene influencia positiva en el desempeño laboral, en su estudio realizado en la empresa Barcelonatech de Barcelona, España; del mismo modo la mexicana, Navarro (2014) concluyó que, implementando una nueva forma de actuar, conlleva a mejorar el desenvolvimiento individual, en empresas de Obregón, Sonora.

Según investigaciones nacionales realizadas, la peruana Tejada (2014) concluyó que, durante el año 2013, la cultura organizacional incidió con gran magnitud en la satisfacción académica de los estudiantes. Ovelar (2013) en su investigación descriptiva concluyó: la cultura organizacional, está orientada a resultados, personas y a lo parroquial; también Ramón, Jaime y Vilcapoma (2014) en su artículo científico concluyeron que “la conexión es positiva, alta y altamente positiva entre la cultura organizacional y los rasgos que tienen las personas de liderar con criterio democrático”.

Vaidya (2015) se centra en la importancia de comprender la relación entre los diferentes tipos de culturas organizacionales y confianza y compromiso. “Se utilizaron empresas conjuntas internacionales de la India (IJV), ya que el tema de la confianza y el compromiso a menudo juega un papel importante en el éxito de IJVs”. Este artículo propone diferencias en los niveles de confianza y compromiso en IJV basados en el tipo de cultura organizacional. El estudio muestra que la “confianza y el compromiso difieren según los tipos de cultura organizacional y que los socios de IJV con culturas orientadas al mercado y flexibles tienden a exhibir niveles más altos de confianza y compromiso con respecto a sus socios”.

Khouly & Fadl (2016) en su artículo manifiesta que lograr un servicio o producto de alta calidad es el objetivo de cada organización. Dado que “la calidad es un proceso continuo, la única forma en que la organización puede lograr la calidad mediante la adaptación de una calidad de trabajo general eso se reflejará en todo, en cada paso, y será practicado por todos en la organización”. Pero tener éxito en la creación de calidad de trabajo no es fácil. En este estudio, el investigador se centra en la cultura organizacional como uno de los impulsores clave que “podrían afectar la calidad del trabajo. El

estudio examina los diferentes componentes de la cultura organizacional y su impacto en la calidad del trabajo”.

Así mismo, el peruano Pacheco (2017) en su estudio concluyó que existe conexión entre el ambiente donde trabajan los empleados y su desenvolvimiento laboral, en las pequeñas y micro empresas dedicadas a la Hotelería de Riobamba. Tóala (2014) concluyó también que los elementos culturales tienen conexión muy relevante con el desenvolvimiento de los trabajadores, en su estudio realizado en el municipio de Jipijapa. Turpo y Jaimes (2017) concluyó que los estudiantes, padres de familia, profesores universitarios y personas externas a una universidad privada confesional; valoran positivamente la imagen corporativa de ésta, en su conexión con la cultura que tiene esta universidad.

Aybar (2016) en su estudio determinó que, “las formas de motivar que tienen los trabajadores son inadecuadas, su desenvolvimiento laboral es deficiente y viceversa; llegando a concluir que las formas de motivar tienen conexión con el desenvolvimiento laboral de los trabajadores”; en su trabajo realizado en el hospital regional de Ayacucho. Así mismo, Carrasco (2018) concluyó “que el conjunto de las acciones y operaciones que se encuentran conectadas con el desenvolvimiento de los trabajadores; repercuten de manera positiva en la imagen corporativa de una organización educativa emblemática”. Castro (2016) coincide con las conclusiones de Aybar y Carrasco, concluyendo que “controlar a los trabajadores administrativos en el desenvolvimiento de sus actividades, éstas tienen mucha conexión con su desenvolvimiento laboral”, en su estudio realizado en instituciones educativas de Oxapampa.

En los estudios realizados por Chávez y Cubas ambos coinciden en sus conclusiones. Chávez (2015) concluyó que “la acciones que se llevan a cabo para guiar y administrar a los trabajadores, tienen un efecto de manera positiva en su desenvolvimiento laboral”, en las instituciones educativas investigadas. y Cubas (2016) en su estudio pre experimental, realizado en la municipalidad de Tacabamba, concluyó que el Plan Estratégico Institucional repercute en el desenvolviendo laboral de sus trabajadores.

En el artículo de ElKhouly, Sedfy, & Marwan (2016) los resultados mostraron que “la mayoría de las mujeres creía que había sesgo hacia los hombres con respecto a sus posibilidades de tener un puesto de alta dirección y las mujeres líderes en realidad estaban orientadas al género cuando se trata de quién colabora en el trabajo”. Al analizar las actitudes conductuales de las mujeres en trabajo, las relaciones familiares se consideraban una columna vertebral esencial y un sistema de apoyo crucial para ellos. Los resultados han demostrado que “la gran mayoría de los encuestados creían que las mujeres tenían prejuicios contra ellas y que sintió una falta de poder para incluso intentar pisar históricamente etiquetado posiciones masculinas, lo que ayudó a analizar la organización correspondiente culturas que fueron impulsadas principalmente por valores orientados al hombre”. El estudio pudo identificar una lista de características que describieron el manejo femenino estilos, incluidas sus debilidades.

Tomando como referencia los estudios realizados por los peruanos Ochoa (2018) y Flores (2018); Ochoa concluyó en su estudio que el estrés laboral repercute sin lugar a dudas, en el cumplimiento de las actividades y funciones de los profesores, en su estudio realizado en la institución Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa. Flores llegó a la conclusión que existe conexión relevante entre el ambiente físico y emocional, donde trabajan los docentes; y su desenvolvimiento del trabajo docente en I.E. Modelo San Antonio - Moquegua.

Los hermanos peruanos Francia y Francia (2018) ellos en su estudio realizado en instituciones educativas de primaria, Red N°04 en San Juan de Lurigancho, llegaron a demostrar que “los elementos culturales de estas instituciones, tiene conexión recíproca relevante con el desenvolvimiento docente”. García (2016) en Ayacucho, en su estudio respecto a seguridad ciudadana realizado en la región policial de Ayacucho, demostró “que existe una conexión relevante entre los factores laborales y el cumplimiento de las obligaciones policiales”. Así mismo Gutiérrez (2016) llegó a la conclusión que “las acciones desarrolladas por el personal docente en su centro educativo, tiene una conexión muy

relevante con el cumplimiento de las labores del docente en educación básica regular”; estudio realizado en Mache.

En el artículo, *Employee Experience is at the Heart of Organizational Culture*. (2017) en 2015, Airbnb, la comunidad más grande del mundo impulsada por la comunidad servicio de hospitalidad revisó el puesto de Director de Recursos Humanos a Jefe Oficial de Experiencia del Empleado. El propósito era crear un lugar de trabajo memorable. experiencias para sus empleados, ya se trate de reclutamiento, acuerdo de estaciones de trabajo o alimentos. Los resultados fueron evidentes en el hecho de que Airbnb fue calificado como el lugar número uno para trabajar en 2016 y el 90% de sus empleados Lo recomiendo como un excelente lugar para trabajar. Otras empresas como Cisco, GE, Adobe y Disney ya tienen puestos de trabajo para sus empleados. Según un informe de Deloitte, casi el 80% de las organizaciones califican a los empleados experiencia como muy importante. La experiencia de los empleados proviene de la cultura organizacional. Cuando la cultura organizacional honra las necesidades, los valores personales. y las expectativas de los empleados, podrá crear resultados positivos.

Así mismo, Jara (2019) en su estudio realizado en el ministerio de Salud, concluyó que “las actividades que se realizan para dirigir y administrar a los empleados, repercute en mejorar la gestión pública y el desenvolvimiento del personal administrativo de confianza”; también concluyó que “la variable influye en la planificación, organización, dirección, eficacia, eficiencia y calidad de servicio; Manrique (2015) en su estudio concluyó que la motivación laboral se relaciona con la formación profesional, estudio que fue realizado en las trabajadoras sociales de Es salud.

Según el artículo científico, Vetter (2019) manifestó que mejorar la moral puede no ser tan fácil como saltar en una niveladora, pero para mí fue el comienzo correcto. A las pocas semanas de servir como Gerente del Distrito Metropolitano de Pueblo West, una cosa quedó muy clara: la moral en toda la organización era baja. Sabiendo que nuestra junta tenía objetivos elevados y emocionantes, sabía que no llegaríamos a ninguna parte rápidamente si no

trabajáramos duro para abordar la moral primero. Hemos progresado mucho y así es como lo hicimos. Un empleado me dijo que el comportamiento de uno de sus empleados "nunca iba a cambiar, simplemente no era posible". Y mi respuesta fue: "Haremos todo lo posible para entrenar, entrenar y proporcionar comentarios a esta persona, pero si el comportamiento no mejora con el tiempo, esta persona puede no ser la adecuada para nuestra organización".

El investigador piurano De Lama (2015) concluyó que “el ambiente donde desarrollan sus actividades el personal del Gobierno Regional de Piura, está limitado por la forma de ver como se dirigen y administran a los trabajadores que laboran en esta dependencia estatal; debido que esto limita el ambiente laboral; el mismo que se puede interpretar en un mal servicio hacia la ciudadanía”. Campos (2015) concluyó que, existe una conexión importante entre la forma de influir en los docentes y su desenvolvimiento docente; en su estudio realizado en ventanilla.

Wickersham (2016) manifiesta en su artículo científico: “Así como los individuos tienen hábitos de pensamiento llamados esquema, La cultura organizacional es esencialmente un esquema corporativo”. “A través del lugar de trabajo experiencia, los empleados a menudo desarrollan suposiciones sobre la organización y las expectativas”. A medida que se comparten los valores, los comportamientos de los empleados se adaptan para cumplir con esas expectativas y con el tiempo, la organización desarrolla su propio distintivo cultura.

Así mismo, Chung (2017) en su estudio llegó a dos conclusiones importantes referente a la cultura organizacional y los tipos de como influir en la administración de transmitir conocimientos hacia o entre los docentes de la Universidad Pedro Ruiz Gallo. Su primera conclusión fue que “la cultura organizacional regula la conexión entre el estilo de influir en los docentes para que se dé un cambio sustancial y verdadero en éstos y la administración de transmitir conocimientos en ellos y entre ellos”. Su segunda conclusión fue que “la cultura organizacional regula la conexión entre el estilo de influir

institucionalmente en los docentes a través de premios y la administración de transmitir conocimientos en ellos y entre ellos”.

Alburqueque (2018) en su trabajo en los colaboradores de la empresa PRACTIFOGON JCS EIRL, concluyó que, “entre los métodos y procedimientos de estimular e incentivar y la ejecución de las actividades laborales de los colaboradores, existe un nivel de asociación alto positiva”; así mismo, por el contrario, Cueva (2018) concluyó que “no existe conexión relevante entre el ambiente físico y emocional donde los docentes trabajan y la ejecución real de sus actividades en la docencia”, en la institución educativa Jorge Chávez en Tacna.

En el artículo científico, *The challenge of changing organizational culture*. (2014). *Public Management* se manifestó que construir una cultura de excelencia es la mejor manera de atraer personal de alto calibre, que a su vez impulsa un servicio e innovación excepcionales dentro de nuestras organizaciones. Esa cultura de excelencia requiere un profundo compromiso con la mejora continua y, en última instancia, es algo que va más allá de una declaración de misión para convertirse en parte de su ciudad y ADN de los empleados, la mejora continua es responsabilidad de individuos tanto como la organización colectiva. Como gerentes, debemos desafiarnos a nosotros mismos y dar un ejemplo entre nuestros colegas tanto para personal y crecimiento profesional. Deberíamos esperar que nuestros equipos ejecutivos hagan lo mismo.

Así mismo, Ramírez (2019) concluyó que en la empresa constructora privada Trujillo, "existe conexión directa y relevante entre inteligencia emocional y la ejecución de las atribuciones o funciones de sus trabajadores". García (2012) en su estudio concluyó que "los conocimientos, habilidades y actitudes de índole práctico, técnico y procedimental están agrupadas al desarrollo y desenvolvimiento laboral de los trabajadores". Con esto también demostró que, a mayor conocimientos, habilidades y actitudes prácticas, técnicas y procedimentales, se logra mayor desarrollo y desenvolvimiento laboral en los trabajadores. Mayuri (2008) en su estudio realizado en la asociación de

empleados del Banco de la Nación, concluyó que un proyecto de formación empresarial se conecta de manera relevante con la ejecución de las actividades de los trabajadores.

Teamwork Communications Group on boards Vivekanand Mishra (2020) en este artículo científico se manifestó: El mundo de las comunicaciones es un escenario de rápida transformación donde se requieren nuevas estrategias de comunicación todos los días para llegar a una amplia audiencia de proveedores y receptores de atención médica. A medida que hago este cambio y me uno al equipo dinámico de Teamwork, espero aprender nuevas dimensiones en las estrategias de comunicación a lo largo de mi viaje e impartir mi propio conocimiento técnico del campo al equipo. Espero aprovechar mi experiencia en la industria de la salud para ayudar a la organización a establecer nuevos puntos de referencia en la comunicación de la atención médica y diseñar estrategias novedosas para la concientización y educación sobre enfermedades, "dijo Vivekanand Mishra.

En el artículo científico US: 3M visibly safer work zones project to donate US\$20,000 to ATSSF and ARTBA foundations. (2013) "Nuestro objetivo con el proyecto de zonas de trabajo visiblemente más seguras de 3M es Apoyar programas de la industria que ayuden a los niños y dependientes de trabajadores de la construcción que pagaron el precio final mientras construían y manteniendo las carreteras de nuestra nación ", dijo John Houle, vicepresidente y gerente general, División de Seguridad y Tráfico de 3M. "Nacional La Semana de Conciencia de la Zona de Trabajo nos recuerda los peligros de las zonas de trabajo y El compromiso de 3M para mejorar la seguridad de los trabajadores y automovilistas " dijo Houle. "Esperamos que nuestros clientes participen con nosotros en esto proyecto y ayuda para maximizar nuestras contribuciones ".

González (2018) en el artículo científico manifestó que "inicialmente, la economía bajo demanda se abordó como una única y mercado homogéneo. Recientemente, se propuso una segmentación basada, por un lado, sobre dónde se realiza el trabajo y, por otro, sobre el nivel de habilidades

requeridas”. En este sentido, este estudio refleja que “lo que puede convertir un trabajador en un alto rendimiento en la economía del concierto puede depender en cierta medida del tipo de mercado laboral digital”. En TaskRabbit, “una plataforma centrada principalmente en tareas físicas, los consumidores aprecian claramente la profesionalidad y excelente Rendimiento orientado al cliente”. Los resultados sugieren que antes de unirse a un mercado laboral digital, los trabajadores deben tener las habilidades y conocimientos adecuados para los servicios que se desea proporcionar.

Según Partner Insight". InfiniteI Garners Vendor Innovation Award. (2019) InfiniteIO recibió el premio Vendor Innovation Award durante la cena de los ganadores del Premio Channel Innovation Award 2019, celebrada el 5 de diciembre, en The Benjamin Hotel en la ciudad de Nueva York. Con su acelerador de aplicaciones insignia, InfiniteIO dijo que ofrece la primera solución diseñada para mejorar el rendimiento de la aplicación al procesar metadatos por separado de las E/S de archivo. Al descargar el procesamiento de metadatos del almacenamiento subyacente o del sistema en la nube, InfiniteIO reduce la latencia de la aplicación hasta 50 veces, lo que se traduce en un acceso más rápido a los datos para las aplicaciones, ciclos de desarrollo de productos reducidos y una mayor productividad de los trabajadores.

Motus ha publicado un nuevo informe, Tendencias en el trabajo móvil: la aparición de BYOD. Según un comunicado, el informe revela que la fuerza laboral habilitada para dispositivos móviles ha crecido 11 veces más rápido que la fuerza laboral total desde 2005, cambiando drásticamente la naturaleza del trabajo en la última década y media. "El uso comercial de teléfonos celulares personales puede parecer trivial, pero las tendencias recientes en la legislación laboral requieren que los empleadores reconozcan incluso las tareas pequeñas realizadas por los empleados en sus dispositivos personales como trabajo y esta es un área de creciente interés por los abogados de los demandantes", dijo Danielle Locke, Director Jurídico de Motus. "En respuesta, las empresas deben desarrollar una política de reembolso que

reconozca todo uso de dispositivos personales para fines laborales. En Motus, entendemos lo importante que es no solo hacer que el reembolso móvil sea fácil, sino también justo, preciso y conforme para todos".

Según Tis the season to be productive (2019). En la época más maravillosa del año: la productividad de los trabajadores, los profesionales simplemente pueden estar buscando aterrizar en la lista "agradable", pero el 65% de los encuestados en una encuesta reciente de Contabilidad dijo que realizan más trabajo durante la demandante temporada de vacaciones. Si bien los empleados en general notaron un aumento en su desempeño laboral, hubo diferencias por mercado. Entre los profesionales encuestados en 28 ciudades de EE. UU., Aproximadamente las tres cuartas partes de los encuestados en Miami, Chicago y San Francisco creen que son más productivos durante las vacaciones. Sin embargo, solo aproximadamente la mitad de los trabajadores en Boston, Des Moines y St. Louis indican que experimentan una mayor productividad estacional. De los encuestados que ven caer su producción en esta época del año, los principales responsables son los compromisos personales (36%) y las mayores cargas de trabajo de fin de año (31%). Otros impedimentos citados incluyen la temporada de resfriados / gripe (17%) y compras navideñas (16%).

Según Southwestern Energy's Bill Way Gets an Entrepreneur of The Year 2019 Award. (2019) Bill Way, presidente y director ejecutivo de Southwestern Energy, (SWN) recibió el Premio Emprendedor del Año 2019 en Energía categoría en el área de la costa del golfo. Según un comunicado, el premio, otorgado por Ernst & Young, reconoce a los empresarios que se destacan en áreas como la innovación, desempeño financiero y compromiso personal con sus negocios y comunidades Bill Way fue seleccionado por un panel de jueces independientes. Al honrar a Way, los jueces concluyeron que Way's se desempeñó como líder transformacional durante el cambio de SWN merecía especial atención ya que dijeron que revelaba determinación, resistencia y coraje para liderar su empresa durante tiempos económicos difíciles en toda la industria energética desde 2016 hasta la actualidad.

En el artículo Culture tranformation Noor Bank's culture factor. (2019); a raíz de una estrategia de tres años establecida en 2017, Noor Bank ha implementado con éxito un programa de transformación de cultura en todo el banco. En esta característica especial, Banker Middle East habla con el CEO de Noor, John Iossifidis, Gail Stanley, Jefe de Efectividad Organizacional, y Gerhard Strydom, Vicepresidente Senior de Efectividad Organizacional, sobre la importancia de una cultura corporativa fuerte, y su relación, impacto y papel en la conducción del sólido desempeño financiero del banco. Este impulso continuó en 2019 con el banco registrando una ganancia neta de 410 millones de AED para el primer semestre de 2019, lo que representa un aumento del 29% con respecto al período correspondiente del año pasado, y un 11% más que el año fiscal 2017.

Moncada (2017) en su estudio concluyó que “los elementos del ambiente físico-mental, donde desarrollan sus actividades los trabajadores tienen conexión directamente con el cumplimiento de las obligaciones o funciones del personal docente y administrativo”, en el instituto tecnológico del ejército ETE. Orrego (2015)), en su estudio realizado en el Gobierno Regional de Junín, concluyó que, entre los conocimientos, habilidades y actitudes profesionales y el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, existe una conexión relevante.

En el artículo científico, Grifel (1994) manifestó que “un sistema de medición de rendimiento puede generar una gran cantidad de información, pero para justificar su costo, la información debe ser utilizada”. “Recopilar e informar solo se convierte en un ejercicio sin sentido con el tiempo, con el resultado es que el sistema de medición finalmente cae en desuso y se desvanece lejos”. La dificultad que enfrentan muchos gobiernos locales “no está en desarrollar medidas de rendimiento del programa apropiadas y confiables, pero al integrarlas en los sistemas de gestión y toma de decisiones operativas de la organización”.

Peláez (2010) en su estudio en la empresa Telefónica del Perú, en la ciudad de Lima, llegó a la conclusión que “existe un enlace directo entre el ambiente

físico-laboral, donde los trabajadores del área interpersonales realizan sus labores y el agrado de los usuarios que compran y consumen sus productos”; y Vega (2016), en su trabajo realizado en la institución educativa parroquial Santa María de Cervelló, en Nuevo Chimbote; llegó a demostrar que “el ambiente de trabajo tiene una reciprocidad alta con el cumplimiento de las funciones u obligaciones, de los empleados”.

El peruano Ricardi (2016) en su estudio concluyó que, entre la dirección y administración de los docentes, y el cumplimiento de las funciones del docente, existe una conexión directa y relevante, en instituciones educativas de Paucartambo, Pasco 2015. Rodríguez (2011) en su estudio realizado en el hospital docente regional de Trujillo, concluyó que “la conexión entre la capacidad para reconocer y manejar sentimientos tanto de ellos como ajenos y la habilidad para manejarlos; y el desenvolvimiento que tienen al realizar sus actividades el personal de asistencia médica, es estadísticamente relevante”.

En el artículo científico *Changing Your Organization's Culture*. (2012). Según Dush, la cultura organizacional se manifiesta a través de las formas en que la organización lleva a cabo sus negocios y trata a sus empleados, clientes y La comunidad más amplia. Una agencia donde los supervisores muestran respeto por las reglas. y los empleados criarán empleados que muestren respeto mutuo y sus pacientes. Así mismo, dijo que crear un sentido de propiedad dentro de la agencia entre empleados: incluirlos en el proceso de toma de decisiones y alentarlos para traer nuevas ideas a la vanguardia: fomenta el orgullo entre sus EMT de primera línea y médicos. Esa sensación de orgullo por lo que hacen y para quién trabajan conduce a la lealtad También fomenta un fuerte sentido de integridad. Pero de nuevo, si los empleados no ven a sus gerentes haciendo lo correcto independientemente de quien mira, es menos probable que lo hagan ellos mismos.

El presente estudio se sustenta en el modelo complejo de la organización de Edgar Shein (2004) quién distingue dentro de sus principales características de la cultura organizacional: Los artefactos, el autor se refieren a la tecnología, la

arquitectura o infraestructura, las formas de comunicación y la vestimenta que identifica a las personas con la empresa. Los valores que es una forma de interpretar las creencias de todo grupo al interior de la organización, en el cual se desarrollan sus operaciones. Y los supuestos, se refiere al cómo piensan, sienten y actúan las personas.

También se sustenta en el modelo de la Dinámica Cultural de Mary Lo Hactch (1993) el mismo que se basa en el modelo de Edgar Shein, pero a su vez añade un nivel más, es decir no solamente la cultura organizacional se basa en artefactos, valores y supuesto; sino también para la autora, las personas y las organizaciones también se identifican con los símbolos; en su modelo describe las relaciones entre los cuatro elementos culturales; es decir describe los procesos de cómo interactúan los artefactos, valores, supuestos y símbolos; en un proceso dinámico es decir, que estos elementos se desarrollan en un momento de estabilidad y en un momento de cambio. Así mismo la autora de este modelo manifiesta que los elementos culturales se articulan en las siguientes etapas: su demostración, su realización, su simbolización y su interpretación; sosteniendo que ninguno de estos procesos, donde se desarrollan los artefactos, supuestos, valores y símbolos, se puede dar de una manera aislada. Así mismo, en este estudio se aplicará el modelo de cultura organizacional como herramienta de gestión, también de Mary Lo. Hatch (1993) donde se considera a la cultura organizacional como herramienta gerencial, de carácter estratégico, que debe desarrollar e implementar una empresa moderna.

Según Divan (2012) considera que en toda organización no solamente existe la cultura, también existe las subculturas, las mismas que pueden darse en la empresas, coexistiendo y superponiéndose una a otras; manifestando también que estas subculturas pueden crear armonía o conflictos entre las mismas; a estas subculturas Martín (2004) lo considera como culturas organizacionales fragmentadas; debido que éstas son muchas veces ambiguas, multifacéticas y cambian de manera constante; debido a las actitudes y normas de los grupos que conforma.

Existe, en la gerencia moderna, diversas corrientes referentes a la cultura organizacional; de ellas se ha considerado al Humanismo basado en Popper (1984) como corriente que sustenta el presente estudio; la misma que valora al ser humano, como elemento sustancial e importante de una empresa. Elemento que hoy está definido como el recurso más importante de toda empresa, siendo su desempeño laboral, motivo muy importante para la presente investigación.

Dentro de las teorías en la que se sustenta la cultura organizacional, está el racionalismo, el humanismo y la democracia; de las tres teorías se ha considerado la teoría humanista de Kart. L. Popper (1984) que está orientada al humanismo. Se ha considerado esta teoría debido que presenta dos importantes perspectivas, al momento de desarrollar e implementar una cultura organizacional en la empresa; porque la misma plantea una perspectiva, fundamentada en que toda organización se desenvuelve en una realidad social definida, y la otra que se fundamenta que existen variaciones culturales a lo interno de la organización; es decir la cultura puede desarrollarse y manifestarse en elementos que pueden trascender tanto de manera explícita o implícita.

Se ha considerado el modelo de Camerón y Queen (1999). Este modelo se denomina Competing Values Framework; se ha tomado este modelo para la segunda variable de estudio, porque actualmente toda organización tiene dos ambientes en donde se desarrolla: el ambiente interno y al ambiente externo; ambos influyen en la empresa y su cultura; a partir de este aspecto, en el sector donde se realizará el estudio, existen culturas fuertes y dominantes que están orientadas al clan, la adhocracia, la jerarquía y el mercado; y dentro de ellas existen seis rasgos que nos permitirán evaluar en qué características o elementos se desarrollan sus culturas.

Según Cameron y Queen (1999) tu cultura define quién eres como organización. Y si tiene éxito, puede pagar dividendos impresionantes. Las organizaciones "con alma" superan al S&P 400 en términos de mayor compromiso y retención de los empleados, mejor servicio al cliente, rentabilidad a largo plazo y más de ocho veces el rendimiento en comparación con los rendimientos de 10 años del S&P 400. También es el ingrediente clave para crear una experiencia Simply

Irresistible™ para su fuerza laboral. Se descubrió que la cultura y los valores son el factor más altamente correlacionado en si alguien recomendó una organización como un lugar para trabajar, casi tres veces más que la compensación y los beneficios.

Para el desenvolvimiento laboral, el estudio se sustenta según la Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow. Las empresas donde se va a realizar el estudio, trabajan seres humanos, que deben ser motivados o están motivados por diversas razones; unos trabajan para cubrir sus necesidades básicas, otros trabajan para ser reconocidos por el grupo y la empresa; otros lo hacen porque desean realizarse como personas, trabajadores o profesionales; y otros buscan su auto realización. Este conjunto de motivaciones o razones de incentivar a los trabajadores, hace que sea considerado en el presente estudio.

También se sustenta en la teoría de Elton Mayo; considerada por sus principales características, que permiten su aplicación en las empresas donde se realizará el estudio; y porque hace énfasis en las personas, las relaciones humanas, la confianza que se desarrolla en los empleados, la delegación de autoridad que debe darse para que los empleados tomen decisiones; y porque tiene una base psicológica en su fundamentación y aplicación. Por tanto, dentro de las características de esta teoría, que son aplicables a las empresas de estudio, es ver al trabajador como ser humano y aplicar la administración de manera democrática.

De igual manera, se sustenta en la doctrina X-Y, de Douglas McGregor; porque considera modelos motivacionales, que se dan en la realidad empresarial de las MYPES en estudio. Algunos trabajadores necesitan ser vigilados y hasta amenazados para que realicen sus labores; mientras que hay trabajadores que no necesitan ser vigilados y amenazados para hacer su trabajo, lo hacen porque les gusta y necesitan trabajar. Esta teoría es muy aplicable y fácil de desarrollarse en las organizaciones; a pesar que sus formar de motivación son contrapuestos.

Respecto a los enfoques conceptuales, existen diversos autores que conceptúan y definen la cultura organizacional, sus dimensiones generales y específicas.

Robbins (2009) en su libro *Administración*, considera que, en la manera de actuar de los trabajadores de una organización, ésta se afecta por los diversos elementos culturales que la conforman (pág. 46). Considera tres aspectos básicos: “la percepción de las personas, la descripción de los hechos y realidad; y el compartimiento de las experiencias, indistintamente de los niveles jerárquicos”.

El autor antes indicado, también considera que existen 8 dimensiones, que dan origen a culturas fuertes y débiles; de éstas se ha considerado tres. La primera de ellas se ha considerado porque actualmente existen gerentes que están enfocados solamente en los resultados que pretenden alcanzar para la empresa; la segunda de ellas se ha considerado porque las decisiones que toman los gerentes de las empresas están enfocados en el efecto de sus decisiones en sus colaboradores; y la tercera de ellas se ha considerado debido que, existen gerentes o administradores que forman equipos de trabajo, y en función de ellos, toman decisiones o realizan su trabajo en la empresa.

Según Morán y Volkwein (1992) examina los enfoques para la formación del clima organizacional. Se identifican y examinan tres perspectivas que aparecen en la literatura (la estructural, la perceptiva y la interactiva). Además, se desarrolla una perspectiva denominada "enfoque cultural". Este enfoque plantea que el clima organizacional surge de la intersubjetividad de los miembros cuando interactúan dentro de un contexto establecido por la cultura de una organización. (Registro de base de datos PsycINFO 2016 APA, todos los derechos reservados).

De igual manera, Schein (2000) manifestó que, durante décadas, los investigadores generalmente han logrado confundir los términos "cultura organizacional" y "clima organizacional", incluido el uso frecuente de los términos indistintamente. De hecho, aunque los dos términos están relacionados, existen claras diferencias entre ellos (Schneider y Barbera, 2014b). En pocas palabras, la cultura es un concepto más intangible (que implica valores y creencias integrados y acordados de los empleados de una organización), mientras que el clima es más tangible y fluctúa en función de factores externos en el medio ambiente. Como tal, la cultura de una organización se compone de un conjunto de supuestos compartidos (Ashforth, 1985) mientras que el clima consta de

elementos más accesibles como el comportamiento y la actitud (Drexler, 1977a; O'Driscoll y Evans 1988b; Moran y Volkwein 1992 c).

Así mismo, Robbins (2009) considera que los elementos culturales son métodos relevantes compartido por los trabajadores, que permite distinguirlos de otras instituciones. Asimismo, esta definición ve a la cultura de manera sistémica, donde los trabajadores comparten elementos claves que deben valorarse, buscando una identidad como organización.

De tal manera, Smircich (1983) los líderes de opinión Jim Rice, Toni Dolby y Jami Herzberg nos explican la importancia de tocar todas las notas correctas en cada nivel, fomentando el talento de los expertos de la salud y sus brigadas para fomentar la salud de toda la empresa. para jugar al unísono, los miembros, las brigadas y la institución en general deben adoptar un enfoque holístico, que cree una cultura de aprendizaje continuo, celebración y compromiso. Con todos tocando la misma partitura y contribuyendo al crecimiento general, el potencial de rendimiento se eleva a una especie de crescendo, aumentando la vitalidad de la organización y, por extensión, los pacientes y las comunidades.

Para Chiavenato (2007) considera que los elementos culturales de una empresa representan un estilo de vida, un método de creer, distintas posibilidades de conseguir sus propósitos, diversas virtudes y la forma de interrelacionarse, en una organización (pág. 418). Considera que “los sistemas que forman la cultura organizacional, se deben observar, analizar e interpretar continuamente” (pág. 420).

Según Trice y Beyer (1984) Academia de revisión administrativa, journals.aom.org. Los estudios de la cultura organizacional a menudo se centran en formas culturales discretas y no se colocan fenómenos estudiados dentro de una concepción global de la cultura. Superposición y confusión en la terminología ocurre en todos los estudios. Para aliviar estos problemas, este documento ofrece definiciones distintivas y defensores del estudio de ritos y ceremonias, que consolidan Múltiples formas culturales. El documento también

presenta, ilustra y discute una tipología de ritos y ceremoniales y examina las implicaciones de los estudios culturales para la investigación y la práctica.

Según Xenikou y Simosi (2006) el objetivo del estudio fue examinar la relación entre el liderazgo transformacional y las orientaciones culturales organizacionales, así como el efecto conjunto del liderazgo transformacional y el conocimiento organizacional en el desarrollo del componente de negocio. Diseño / metodología / enfoque: unos 300 empleados de una gran organización financiera en Grecia completaron una serie de cuestionarios que miden las orientaciones de la cultura organizacional y el liderazgo transformador. La comprobación del desempeño de la unidad de negocios fue obtenida por la organización bajo estudio. Resultados: un análisis de ruta mostró que el logro y las orientaciones culturales adaptativas tenían un efecto directo en el rendimiento. Además, el liderazgo transformacional y la orientación humanista tuvieron un impacto positivo indirecto en el rendimiento a través de la orientación al logro. Limitaciones / implicaciones de la investigación: una restricción de la indagación es que la dirección causal de las relaciones entre los predictores y los criterios se ha establecido parcialmente mediante el control del efecto del rendimiento pasado en las percepciones de la cultura y el liderazgo de la organización. Implicaciones prácticas: en un nivel práctico, los resultados sugieren que las relaciones sociales positivas y constructivas en el trabajo deben ir acompañadas de la fijación de tareas si se quiere lograr un alto desempeño organizacional. Originalidad / valor: la originalidad de este estudio se refiere al hallazgo de que la civilización organizacional media el efecto del liderazgo transformacional en el desempeño de la unidad de negocios.

Trice y Beyer (1993) en su libro consideró que el desarrollo de una cultura organizacional convincente sigue siendo un imperativo para las organizaciones que buscan una ventaja competitiva. Identificar las deficiencias o brechas culturales es un camino significativo en el mundo de bienestar cultural. Para que los esfuerzos del progreso cultural sean exitosos, los líderes primero deben conocer la realidad de la cultura organizacional actual, sin embargo, evaluar la verdadera cultura de las organizaciones puede ser más complicado de lo que

parece. Varios marcos teóricos ilustran cómo los gerentes altamente comprometidos pueden tener dificultades a este respecto. El siguiente estudio vincula la teoría con la aplicación, proporcionando una forma de valoración cultural fundamentado en la investigación de acción. Primero, se proporciona el modelo racional y conceptual del análisis cultural basado en investigaciones pasadas. A continuación, se propone un modelo de cinco pasos que analiza diez áreas culturales y se proporcionan recomendaciones para su implementación...

Así mismo, Trice (1991) comentó con este seguimiento de Cultura Organizacional (Sage 1985), los editores continúan su estudio de la interacción entre la investigación y el tema de la investigación. Los editores han incluido una variedad de marcos como herramientas que permiten a los lectores examinar cualquier pieza empírica sobre cultura organizacional por sus propios méritos, como una buena investigación, mientras que, al mismo tiempo, permiten verlo también desde otras perspectivas. Combinado con un énfasis único en el proceso.

Según Daft (citado en Duncan 1989) en su libro Teoría y Diseño Organizacional, considera que los elementos que conforman la cultura, sirven de guías y son acompañados por todos los integrantes de una institución; que son instruidos a los participantes que recién ingresan, como la forma correcta de desarrollar sus actitudes. (pág. 374). Considera también que los elementos culturales se manifiestan en dos niveles; en el primero considera los aspectos visibles y en el segundo los no visibles. En el nivel visible, el autor considera todo el elemento visible, y en el nivel no visible, considera las actitudes, los valores, los sentimientos que son implícitos, de la organización y sus miembros que la integran.

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) consideran a los elementos culturales de una organización, como un conjunto de conceptos relevantes, los que son compartidos por todos sus integrantes (pág. 198). El autor considera, metafóricamente, a la cultura organizacional como una iceberg; que en su parte visible se pueden ver todos los aspectos formales de una organización (objetivos, metas, tecnologías, estructuras, políticas, procedimientos y todos los recursos disponibles); y en la parte no visible todos los aspectos que son considerados informales para la

organización (las percepciones, las actitudes, los sentimientos, los valores, las normas del grupo y todo aspecto informal que se da en la organización).

Según Maristany (2007) considera que la cultura se puede ver y evidenciar; también considera que nos permite comprender por qué las personas actúan y laboran de una forma determinada; en una sociedad, organización o en un grupo (pág. 93). Así mismo, el autor en su obra considera que “existen muchos paradigmas, con algunas presunciones básicas referidas a la realidad, la verdad, la humanidad, el género humano y la actividad humana que se desarrolla en lo íntimo y externo del organismo” (pág. 95).

Para Chiavenato (2007) en el libro *Comportamiento Organizacional*, considera la cultura como una serie de elementos que son transmitidos de una generación a otra (pág. 120). Así mismo, el autor considera que “las generaciones antiguas pretenden que las generaciones nuevas adopten sus aspectos culturales; produciéndose entre ellas transformaciones que se dan gradualmente” (pág. 120); de tal manera que “al final de esta confrontación se definen subconscientemente ciertas normas de comportamiento que son adoptados por ambas generaciones a lo interno de la organización” (pág. 120).

Para Ritter (2008) en el libro *Cultura Organizacional*, la considera como forma de actuar de las personas que pertenecen a un determinada clase u organización, cuya causa a un conjunto de elementos culturales que son participativos (pág. 41). El autor coincide con lo manifestado por Philip Kotler y Edgar Schein; es decir añade a su definición los valores, las necesidades, las expectativas, las creencias, las políticas y las normas que son aceptadas; las mismas que son puestas en prácticas por los miembros de una organización (pág. 41).

Según Trice y Beyer - Academia de revisión administrativa, (1984) journals.aom.org. Los estudios de la cultura organizacional a menudo se centran en formas culturales discretas y no se colocan fenómenos estudiados dentro de una concepción global de la cultura. Superposición y confusión en La terminología ocurre en todos los estudios. Para aliviar estos problemas,

este documento ofrece definiciones distintivas y defensores del estudio de ritos y ceremonias, que consolidan Múltiples formas culturales. El documento también presenta, ilustra y discute una tipología de ritos y ceremoniales y examina las implicaciones de los estudios culturales para la investigación y la práctica.

En el estudio realizado por Wilderom y Van den Berg (2000) en este estudio, probamos parte del punto de vista de la entidad fundada en el patrimonio, al examinar dos recursos 'blandos', la cultura de la empresa y el liderazgo superior, como predictores del desempeño de la empresa 'duro' o en el resultado final. El desempeño de la empresa directamente mientras que el vínculo entre la formación de la compañía y el desenvolvimiento de la compañía era indirecto: a través de un liderazgo superior transformador. La cultura de empresa se operacionalizó como las opiniones de los empleados sobre el grado de optimización de cuatro prácticas organizacionales (autonomía laboral, orientación externa, orientación interdepartamental y humana orientación a los recursos). Llegamos a la conclusión de que, en lugar de culturas fuertes, las empresas necesitan mejores prácticas organizativas y liderazgo transformacional.

Para el autor del presente estudio, cultura organizacional va más allá de ser un conjunto de sistemas abiertos o cerrados; un conjuntos de valores, creencias, expectativas, normas, políticas y símbolos que tiene toda organización; considero que es la personalidad de la organización, representa el ADN de cualquier organización; es por ello que no existen organizaciones iguales, y el aspecto que logra identificarlas y diferenciarlas es su cultura que han formado y la desarrollan todos sus integrantes.

En el presente, la organización desarrolla e implementa diversas estrategias de gestión, dentro de ellas se encuentra la cultura organizacional; su utilización ayuda a mejorar y optimizar el trabajo de los colaboradores dentro y fuera de la organización; indistintamente a su condición laboral y su nivel de responsabilidad; esto hace posible la importancia de realizar un estudio, formulando el problema: ¿Existe relación entre cultura organizacional y

desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, sector mueblerías de Chimbote, 2019.

Todo estudio de investigación tiene diversos propósitos para poder estructurarlos, desarrollarlos y aplicarlos, pudiendo ser éstos: teóricos, sociales, económicos, metodológicos, legales, tecnológicos, y culturales. Por tanto, esta investigación ha considerado los siguientes propósitos: Socialmente, con el presente estudio se pretende mejorar la cultura organizacional en este sector industrial y comercial de estudio, buscando fabriquen productos alternativos de melamina y otros productos de material agregados o conglomerados.

Según el aspecto legal, a través de la actual tesis se buscó que las MYPES deben formalizarse totalmente, buscando siempre que, a través de su formalización, puedan acceder con mayores ventajas empresariales al financiamiento de sus empresas. Empresarialmente, el estudio se propone elaborar un programa piloto relacionado a la cultura organizacional, con la finalidad de fomentar este tema como herramienta gerencial que deben tener en cuenta las MYPES de este sector, para su crecimiento y desarrollo empresarial.

Metodológicamente, el estudio tiene el propósito de encontrar cómo se relacionan las variables de estudio; utilizando para ello métodos estadísticos descriptivos, relacionales y de comprobación de hipótesis. Asimismo, desde esta perspectiva, también se establecerán los principales elementos que deben conformarse para tener una cultura fuerte, que les permite ser más competitivos.

Desde el punto de gestión comercial, se pretende que las MYPES de este sector, implementando las variables del estudio, busquen nuevos mercados, se fabriquen nuevos productos, no solamente utilizando madera, sino materia prima, más barata y de mejores precios en el mercado, como es la fabricación de muebles de melamina, de agregados y conglomerados de madera.

Se pretende, como objetivo general, determinar si existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES del

sector mueblerías, de Chimbote, 2019. Se han fijado los siguientes objetivos específicos:

- Establecer el nivel de cultura organizacional, en las MYPES del sector mueblerías, de Chimbote.
- Establecer el nivel de desempeño laboral, en las MYPES del sector mueblerías, de Chimbote.
- Establecer la orientación a los resultados y el desempeño laboral, en las MYPES del sector mueblerías, de Chimbote.
- Establecer la orientación a las personas y el desempeño laboral, en las MYPES del sector mueblerías, de Chimbote.
- Establecer la orientación a equipos de trabajo y el desempeño laboral, en las MYPES del sector mueblerías, de Chimbote.
- Proponer un programa de capacitación de cultura organizacional, para las MYPES del sector mueblerías de Chimbote.

Así mismo, se han planteado las hipótesis alternativa y nula:

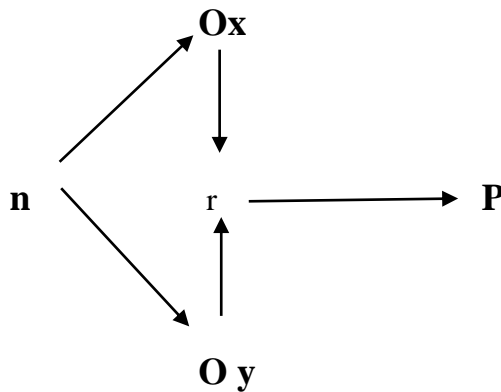
- Hipótesis alternativa (H1): Si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de las MYPES, del sector mueblerías de Chimbote.
- Hipótesis nula (H0): No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de las MYPES, del sector mueblerías de Chimbote.

II. MÉTODO

Es necesario para todo trabajo de investigación, establecer el diseño que se va a utilizar, definir las variables y su operacionalización.

2.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo es No experimental, de enfoque mixto, transversal; y el diseño es descriptivo, correlacional, propositivo. La fundamentación de este método es basada en Kerlinger & Lee, (2005), Sierra (2005), Alarcón 1991) y Hernández (2019).



Dónde:

n = muestra

Ox = cultura organizacional

O y = Desempeño Laboral

r = relación

P = Propuesta del Programa

2.2. Operacionalización de las variables:

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
Cultura Organizacional	Elementos culturales, que dan identificación y personalidad a las instituciones; haciendo que se distingan unas de otras. Chavenato, I. (pág. 198).	Los elementos culturales de la organización, tienen diversas orientaciones, pudiendo ser éstas a resultados, a las personas y a los equipos de trabajo.	Orientación a resultados	Decisiones estratégicas	1-10	Escala ordinal	BNOR = 23-44
				Decisiones operativas			RNOR = 14-22
				Objetivos y metas			DNOR = 0-13
			Orientación a personas	Liderazgo	11-18	Escala ordinal	BNOP = 21-40
				Empoderamiento			RNOP = 13-20
				Alineamiento			DNOP = 0-12
			Orientación a los equipos de trabajo	Trabajo en equipo	19-26	Escala ordinal	BNOET = 21-40
				Integración al equipo			RNOET = 13-20
							DNOET = 0-12
Desempeño laboral	El Desempeño Laboral es el desenvolvimiento, el cumplimiento y es el alcanzar los objetivos y metas, que son logradas por los trabajadores, en un periodo definido de tiempo. Robbins, S. (pág. 283)	El desenvolvimiento de los trabajadores, es medido a través de su productividad, su compromiso y sus competencias desarrolladas en su puesto de trabajo	Productividad	Eficacia y rendimiento	27-36	Escala ordinal	BNP = 21-42
				Eficiencia y rendimiento			RNP = 13-20
			Compromiso	Reconocimiento			37-45
				Lealtad			
				Identificación			
				Implicancia			
				Apoyo			
				Promesa			
				Conciencia			
				Desarrollo profesional			
			Contenido de trabajo				
			Competencias	Habilidades	46-55	Escala ordinal	BNCM = 21-43.3 RNCM = 13-20 DNCM = 0-12
				Destrezas			
				Actitudes			
				Aptitudes			
Valores							

Fuente: Matriz de consistencia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Según el Ministerio de Promoción y la Dirección General de MYPES (informe estadístico, pág. 15), en el distrito de Chimbote, zona donde se ha realizado el estudio, existen 45 empresas formales; por tanto, se ha considerado como población de estudio a solo 35 MYPES, excluyendo aquellas que solamente comercializan; dentro de las cuales trabajan 515 colaboradores.

Tabla 1:
MYPES Sector Muebles - Distrito de Chimbote

Número Trabajado	Sólo Fabricante	Fabricantes y Comercializador	Comercializador	Total
1 -- 5	3	3	9	15
6 -- 10	4	4	0	8
11 -- 15	3	3	0	6
16 -- 20	5	3	0	8
Más 20	4	4	0	8
TOTALES	19	17	9	45

Fuente: Asociación de Fabricantes y comercializadores de muebles de madera del distrito de Chimbote
Elaboración: El investigador

Por conveniencia para el estudio, solamente se ha considerado las MYPES que tienen mayor número de trabajadores; por tanto, solamente se ha considerado a las empresas que solamente fabrican y aquellas que fabrican y comercializan muebles de madera, en el distrito de Chimbote. Por tanto, la población de empresas para el estudio es el siguiente

Tabla 2:
MYPES Sector muebles – distrito de Chimbote

Tamaño	Número Trabajadores	Sólo Fabricantes	Fabricantes y Comercializadores	Total
MICRO	1 -- 5	3	3	6
	6 -- 10	4	4	8
PEQUEÑA	11 -- 20	3	3	6
	21-- 30	5	3	8
	31-- 50	3	4	7
TOTALES		18	17	35

Fuente: Asociación de Fabricantes y comercializadores de muebles de madera del distrito de Chimbote
Elaboración: El investigador

2.3.2 Muestra

Según la Asociación de Fabricantes y Comercializadores de muebles de madera, del distrito de Chimbote, el número total de trabajadores, según el tamaño de empresa y el número de trabajadores, se tiene lo siguiente:

Tabla 3:

Población de colaboradores de las MYPES del sector muebles, distrito de Chimbote.

Tamaño	Número Trabajadores	Sólo Fabricantes	Fabricantes y Comercializadores	Total
MICRO	1 -- 5	10	12	22
	6 -- 10	25	33	58
	11 -- 20	53	48	101
PEQUEÑA	21-- 30	74	82	156
	31--50	85	93	178
TOTALES		247	268	515

Fuente: Asociación de Fabricantes y comercializadores de muebles de madera del distrito de Chimbote

Elaboración: El investigador

El tipo de muestreo que se ha empleado para determinar la muestra de estudio de los colaboradores, es el muestreo probabilístico estratificado, con afijación proporcional a la población de trabajadores de las 35 MYPES de estudio.

La muestra de colaboradores se determinó de la siguiente manera:

$$n = \frac{z^2 \times P \times Q \times N}{e^2(N - 1) + z^2 \times P \times Q}$$

Dónde:

n= muestra

N=515 colaboradores

P=50% = 0.50

Q=50% = 0.50

Z=1.96

E=0.05

Por tanto, la muestra de los colaboradores es el siguiente:

$$n = \frac{515 (0.50) (0.50) (1.96)^2}{(515 - 1) (0.05)^2 + (0.50) (0.50) (1.96)^2}$$

n = 220 colaboradores.

Aplicando el método de afijación proporcional, la muestra proporcional de colaboradores del estudio es:

Tabla 4:

Muestra proporcional de Colaboradores de las MYPES del Sector Muebles. Distrito de Chimbote

Tamaño	Número Trabajadores	Sólo Fabricante	Fabricantes y Comercializadores	Total
MICRO	1 -- 5	4	5	9
	6 -- 10	11	14	25
PEQUEÑA	11 -- 20	23	21	43
	21-- 30	32	35	67
	31--50	36	40	76
TOTALES		106	114	220

Fuente: Asociación de Fabricantes y comercializadores de muebles de madera del distrito de Chimbote
Elaboración: El investigador

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

2.4.1 Técnicas

Se han utilizado las encuestas, grupos de enfoque y análisis documental; todas ellas han permitido recabar datos y explorar de los mismos empleados de las entidades que han sido elegidas para el presente estudio; cuyas técnicas empleadas han sido debidamente estructuradas a través de preguntas, según los diversos propósitos de investigación.

2.4.2. Instrumentos

Descriptivo, mixto, correlacional, propositivo; de tipo No Experimental, transversal. Por tanto, se ha considerado este diseño, debido que las variables de estudio no se han manipulado.

2.4.3 Validez y confiabilidad

Para medir los dispositivos que han sido aplicados, los mismos han sido validados por expertos en las variables de estudio; por tanto, han sido evaluados por cinco expertos, de los cuales cuatro son especialistas en las variables de estudio y uno es especialista en metodología de la investigación.

La confiabilidad se estableció a través de una muestra piloto, la misma que ha permitido determinar, utilizando el Coeficiente del Alfa de Cronbach, su confiabilidad. Debido que el coeficiente para ambas variables supera el 0.80, el instrumento es altamente confiable para su aplicación.

2.5 Procedimientos

Primero se identificó el problema de estudio; luego se elaboró la matriz de consistencia. Posteriormente, se buscó y determinó la realidad problemática, los antecedentes internacionales, nacionales, regionales y locales; para luego identificar las diversas teorías (enfoques, paradigmas, modelos, corrientes, teorías y tendencias) de las variables de estudio. Así mismo, se tuvo que determinar los enfoques conceptuales, relacionados a las variables y a sus dimensiones, indicadores e índices.

Habiéndose determinado los puntos anteriormente descritos, se precisó la justificación del estudio; es decir, se determinó su justificación metodológica, social, económica y legal. Luego se determinó y preciso la población, y la muestra que se utilizó. Así mismo se elaboró los instrumentos de investigación, los cuales fueron analizados para medir su grado de validez y confiabilidad. El grado de validez, lo determino los expertos, quiénes evaluaron el instrumento; su grado de confiabilidad se determinó a través de una muestra piloto, empleada en los colaboradores de las empresas estudiadas, aplicando el coeficiente del Alfa de Cronbach.

La muestra piloto y las encuestas fueron procesados y analizados de acuerdo a las exigencias éticas que se han establecido para el presente estudio; utilizando para el software SPSS versión 25. Así mismo, se ha determinado

los principales aspectos administrativos que ha demandado la presente investigación: Recursos Humanos, Presupuesto y financiamiento. Dentro del presupuesto se ha considerado los siguientes costos: Remuneraciones, Bienes y Servicios; los mismos que han sido financiados por el investigador.

Finalmente, el trabajo de investigación, ha sido revisado, aprobado y sustentado en dos etapas: Primero ha sido revisado, aprobado y sustentado el Proyecto de Investigación; y posteriormente se ha elaborado el Informe Final del proyecto de tesis, el mismo que ha sido revisado, aprobado y sustentado.

2.6 Método de análisis de datos

Las soluciones se han presentado estructuradamente, permitiendo su análisis y discusión de manera estructurada; los mismos que se obtuvieron del proceso en el Software SPSS- 24. Asimismo, se ha utilizado el Coeficiente de correlación de Pearson, para medir la relación entre las variables y analizar la hipótesis.

2.7 Aspectos éticos

Los datos e información proporcionados por las empresas en estudio, sus representantes, y sus trabajadores; se han mantenido y se mantendrán en estricta reserva y en el anonimato.

Los datos e información han sido trabajados científicamente, es decir no se han manipulado, se han mostrado de manera objetiva y veraz, reflejando siempre la realidad del estudio.

Confidencialidad, porque los resultados obtenidos solamente tienen valor estadístico para esta investigación. No podrá hacerse uso de ellos para otros fines que afecten la integridad de los estudiantes ni de la institución.

Beneficencia porque este trabajo ayudará a futuros profesionales a tener en cuenta los problemas de la sociedad que actualmente se están dando.

III. RESULTADOS

Tabla 5
Cultura organizacional y caracterización de la muestra

CARACTERIZACION DE LA MUESTRA		CULTURA ORGANIZACIONAL					
		DNCO		RNCO		BNCO	
		Recuento	% del N de	Recuento	% del N de	Recuento	% del N de l
Tipo de Empresa	Micro Empresa	0	0.0%	34	15.5%	0	0.0%
	MASCULINO	0	0.0%	194	88.2%	0	0.0%
	16 - 26	0	0.0%	14	6.4%	0	0.0%
	27 - 36	0	0.0%	91	41.4%	0	0.0%
Edad	hasta 5 años	0	0.0%	59	26.8%	0	0.0%
	6 - 10 años	0	0.0%	101	45.9%	0	0.0%
Tiempo de servicios	SOLTERO	0	0.0%	45	20.5%	0	0.0%
	CASADO	0	0.0%	142	64.5%	0	0.0%
Estado Civil	PRIMARIA	0	0.0%	2	.9%	0	0.0%
	SECUNDARIA	0	0.0%	179	81.4%	0	0.0%
Grado de instrucción	NIVEL	0	0.0%	194	88.2%	0	0.0%
	OPERATIVO	0	0.0%	25	11.4%	0	0.0%
Nivel Jerárquico		0	0.0%	25	11.4%	0	0.0%

Fuente: Base de datos de Variable- procesado en SPSS

Interpretación:

Según la tabla 5, el 84.5% de las pequeñas empresas; el 88.2% de los hombres; el 73.7% de los jóvenes entre 27 a 46 años; el 72.7% de los colaboradores que tienen hasta 10 años de servicios; el 85% de aquellos que tiene condición de solteros y casados; el 96.4% de colaboradores que tiene estudios secundarios y de técnicos superior; y el 99.6% de colaboradores que se desempeñan en el nivel operativo y técnico; según la tabla 5 tiene un moderado nivel de formación organizacional. Los resultados que nos muestran esta tabla, se pueden mencionar que fueron producto de la combinación de los valores del cuestionario, focus group y el análisis documental que se han aplicado a los trabajadores de las MYPES del sector de muebles, del distrito de Chimbote.

Tabla 6
Desempeño laboral y caracterización de la muestra

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA		DESEMPEÑO LABORAL					
		DNDL		RNDL		BNDL	
		Recuent	% del N (la tabla	Recuent	% del N (la tabla	Recuent	% del N (la tabla
Tipo de Empresa	Micro Empr	0	0.0%	24	10.9%	10	4.5%
	Mediana Empresa	0	0.0%	135	61.4%	51	23.2%
Sexo	MASCULIN	0	0.0%	138	62.7%	56	25.5%
	FEMENIN	0	0.0%	21	9.5%	5	2.3%
Edad	16 - 26	0	0.0%	9	4.1%	5	2.3%
	27 - 36	0	0.0%	71	32.3%	20	9.1%
	37 -46	0	0.0%	46	20.9%	25	11.4%
	47 - 56	0	0.0%	28	12.7%	8	3.6%
	más de 51	0	0.0%	5	2.3%	3	1.4%
	hasta 5 año	0	0.0%	46	20.9%	13	5.9%
Tiempo de servicios	6 - 10 año	0	0.0%	74	33.6%	27	12.3%
	11 - 15 añ	0	0.0%	32	14.5%	16	7.3%
	16 - 20 añ	0	0.0%	5	2.3%	3	1.4%
	más de 20 a	0	0.0%	2	.9%	2	.9%
	Soltero	0	0.0%	32	14.5%	13	5.9%
Estado Civil	Casado	0	0.0%	105	47.7%	37	16.8%
	Conviviente	0	0.0%	22	10.0%	10	4.5%
	Viudo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Divorciado	0	0.0%	0	0.0%	1	.5%
	Primaria	0	0.0%	2	.9%	0	0.0%
Grado de instrucción	Secundaria	0	0.0%	128	58.2%	51	23.2%
	Superior Técnica	0	0.0%	24	10.9%	9	4.1%
	Universitaria Operativo	0	0.0%	5	2.3%	1	.5%
Nivel Jerárquico	Técnico	0	0.0%	138	62.7%	56	25.5%
	Superior	0	0.0%	20	9.1%	5	2.3%
		0	0.0%	1	.5%	0	0.0%

Fuente: Base de datos de Variable- procesado en SPSS

Interpretación:

Según la tabla 6, el 61.4% y el 23.2% de las pequeñas empresas; el 62.7% y 25.5% de los hombres; el 53.2% y el 20.5% de los jóvenes entre 27 a 46 años; el 54.5% y el 18.2% de los colaboradores que tienen hasta 10 años de servicios; el 62.2% y el 22.7% de los solteros y casados; el 69.1% y el 27.3% de colaboradores que tiene estudios secundarios y técnico superior; y el 71.8% y el 27.8% de colaboradores que se desempeñan en el nivel operativo y técnico; según la tabla N°04 tiene un regular y buen valor de cumplimiento laboral respectivamente.

Tabla 7:

Orientación a resultados y desempeño laboral

ORIENTACIÓN A RESULTADOS				Desempeño laboral					
				DNDL		RNDL		BNDL	
				Recuento	% del N total de	Recuento	% del N total de	Recuento	% del N total de
Orientación a Resultados	DNOR	Tipo de Empresa	Micro Empresa	0	0.0%	24	8.0%	9	3.0%
			Mediana Empresa	0	0.0%	130	43.2%	50	16.6%
		Sexo	MASCULINO	0	0.0%	133	44.2%	54	17.9%
			FEMENINO	0	0.0%	21	7.0%	5	1.7%
		Edad	16 - 26	0	0.0%	9	3.0%	4	1.3%
			27 - 36	0	0.0%	69	22.9%	19	6.3%
			37 - 46	0	0.0%	46	15.3%	25	8.3%
			47 - 56	0	0.0%	25	8.3%	8	2.7%
			más de 56	0	0.0%	5	1.7%	3	1.0%
		Tiempo de servicios	hasta 5 años	0	0.0%	45	15.0%	12	4.0%
			6 - 10 años	0	0.0%	72	23.9%	26	8.6%
			11 - 15 años	0	0.0%	30	10.0%	16	5.3%
			16 - 20 años	0	0.0%	5	1.7%	3	1.0%
			más de 20 años	0	0.0%	2	.7%	2	.7%
		Estado Civil	SOLTERO	0	0.0%	31	10.3%	12	4.0%
			CASADO	0	0.0%	101	33.6%	36	12.0%
	CONVIVIENTE		0	0.0%	22	7.3%	10	3.3%	
	DIVORCIADO		0	0.0%	0	0.0%	1	.3%	
	Grado de instruccion	PRIMARIA	0	0.0%	2	.7%	0	0.0%	
		SECUNDARIA	0	0.0%	124	41.2%	49	16.3%	
		SUPERIOR TÉCNICA	0	0.0%	23	7.6%	9	3.0%	
		SUPERIOR UNIVERSITARIA	0	0.0%	5	1.7%	1	.3%	
	Nivel Jerárquico	NIVEL OPERATIVO	0	0.0%	133	44.2%	54	17.9%	
		NIVEL TÉCNICO	0	0.0%	20	6.6%	5	1.7%	
		NIVEL SUPERIOR	0	0.0%	1	.3%	0	0.0%	
	RNOR	Tipo de Empresa	Micro Empresa	0	0.0%	0	0.0%	1	.3%
			Mediana Empresa	0	0.0%	5	1.7%	1	.3%
		Sexo	MASCULINO	0	0.0%	5	1.7%	2	.7%
			FEMENINO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Edad	16 - 26	0	0.0%	0	0.0%	1	.3%
			27 - 36	0	0.0%	2	.7%	1	.3%
			37 - 46	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
47 - 56			0	0.0%	3	1.0%	0	0.0%	
más de 56			0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
Tiempo de servicios		hasta 5 años	0	0.0%	1	.3%	1	.3%	
		6 - 10 años	0	0.0%	2	.7%	1	.3%	
		11 - 15 años	0	0.0%	2	.7%	0	0.0%	
Estado Civil		SOLTERO	0	0.0%	1	.3%	1	.3%	
		CASADO	0	0.0%	4	1.3%	1	.3%	
Grado de instruccion		SECUNDARIA	0	0.0%	4	1.3%	2	.7%	
		SUPERIOR TÉCNICA	0	0.0%	1	.3%	0	0.0%	
Nivel Jerárquico	NIVEL OPERATIVO	0	0.0%	5	1.7%	2	.7%		

Fuente: Base de datos general, procesado en SPSS

Tabla 8
Correlación de Pearson, orientación a resultados y desempeño laboral

		ORIENTACIÓN A RESULTADOS	DESEMPEÑO LABORAL
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Correlación de Pearson	1	.267*
	Sig. (bilateral)		.026
	N	220	220
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	.267*	1
	Sig. (bilateral)	.026	
	N	220	220

Fuente: Base de datos general, procesado en SPSS

Interpretación:

En la tabla 7, los colaboradores encuestados, según la primera dimensión de la cultura organizacional: Orientación a los resultados, nos muestra un nivel deficiente y regular orientación a los resultados; así como un regular y buen valor de cumplimiento laboral.

Interpretando los resultados relacionados al deficiente nivel de orientación a los resultados: El 43.2% y el 16.6% de las pequeñas empresas, tienen un regular y buen nivel de desempeño laboral respectivamente. El 44.2% y el 17.9% de los hombres muestran un regular nivel y buen desempeño laboral, respectivamente. El 38.2% y el 14.6% de los colaboradores entre los 27 a 46 años, muestran un regular y buen desempeño laboral respectivamente. Así mismo, 38.87% y el 12.62% de los colaboradores que tienen hasta 10 años de servicios, muestran un regular y buen desempeño laboral, respectivamente. El 43.9% y el 15.9% de los solteros y casados, tienen un regular y buen desempeño laboral, respectivamente. El 48.8% y el 19.3% de los colaboradores que tiene secundaria y técnica superior, demuestran un regular y buen nivel de desempeño laboral respectivamente. Del mismo modo, el 50.8% y el 19.6%. de los colaboradores del nivel operativo y técnico, demuestran un regular y buen valor de cumplimiento laboral respectivamente.

El 11.6% de colaboradores, muestran tiene un regular valor de cultura organizacional y un regular desenvolvimiento laboral; mientras que el 6.4% tiene un regular nivel de cultura organizacional y un buen valor de desenvolvimiento en el trabajo; sumados todos los porcentajes (caracterización de la muestra); debido que individualmente en el valor regular de desenvolvimiento en el trabajo, no excede el 2.3% en algunos casos; y en el nivel bueno de desempeño laboral no excede del 0.9%.

Según el coeficiente de correlación de Pearson, nos indica que la correlación entre la medida de formación organizacional: alineación a los logros y el trabajo profesional, existe una correlación positiva media (0.267), cuyo valor de significancia es 0.026, mínimo al 0.05; es indicar que existe un moderado valor de significancia entre las dos variables.

Tabla 9:
Orientación a personas y desempeño laboral

ORIENTACIÓN A PERSONAS / CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA			Desempeño laboral					
			DNDL		RNDL		BNDL	
			Recuento	% del N total de tabla	Recuento	% del N total de tabla	Recuento	% del N total de tabla
Orientación a Personas	Tipo de Empresa	Micro Empresa	0	0.0%	24	8.0%	10	3.3%
		Mediana Empresa	0	0.0%	135	44.9%	51	16.9%
	Sexo	MASCULINO	0	0.0%	138	45.8%	56	18.6%
		FEMENINO	0	0.0%	21	7.0%	5	1.7%
	Edad	16 - 26	0	0.0%	9	3.0%	5	1.7%
		27 - 36	0	0.0%	71	23.6%	20	6.6%
		37 -46	0	0.0%	46	15.3%	25	8.3%
		47 - 56	0	0.0%	28	9.3%	8	2.7%
		más de 56	0	0.0%	5	1.7%	3	1.0%
	Tiempo de servicios	hasta 5 años	0	0.0%	46	15.3%	13	4.3%
		6 - 10 años	0	0.0%	74	24.6%	27	9.0%
		11 - 15 años	0	0.0%	32	10.6%	16	5.3%
		16 - 20 años	0	0.0%	5	1.7%	3	1.0%
	Estado Civil	más de 20 años	0	0.0%	2	.7%	2	.7%
		SOLTERO	0	0.0%	32	10.6%	13	4.3%
	Grado de instrucción	CASADO	0	0.0%	105	34.9%	37	12.3%
		CONVIVIENTE	0	0.0%	22	7.3%	10	3.3%
		VIUDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		DIVORCIADO	0	0.0%	0	0.0%	1	.3%
	Nivel Jerárquico	PRIMARIA	0	0.0%	2	0.7%	0	0.0%
		SECUNDARIA	0	0.0%	128	42.5%	51	16.9%
		SUPERIOR TÉCNICA	0	0.0%	24	8.0%	9	3.0%
		SUPERIOR UNIVERSITARIA	0	0.0%	5	1.7%	1	.3%
Nivel Jerárquico	NIVEL OPERATIVO	0	0.0%	138	45.8%	56	18.6%	
	NIVEL TÉCNICO	0	0.0%	20	6.6%	5	1.7%	
	NIVEL SUPERIOR	0	0.0%	1	.3%	0	0.0%	

Fuente: Base de datos de Variable, procesado en SPSS

Interpretación:

En la tabla 9, los colaboradores encuestados, según la segunda dimensión de la cultura organizacional: Orientación a las personas, nos muestra una deficiente orientación a las personas; así como un regular y buen nivel de desempeño laboral.

Según la tabla indicada, los resultados detallados deficiente nivel de orientación a las personas: El 44.9% y el 16.9% de las pequeñas empresas, tienen un regular y buen nivel de desempeño laboral respectivamente. El 45.8% y el 18.6% de los hombres muestran un regular nivel y buen desempeño laboral, respectivamente. El 38.9% y el 14.9% de los colaboradores entre los 27 a 46 años, muestran un regular y buen desempeño laboral respectivamente. Así mismo, el 39.9% y el 14.3% de los de los colaboradores que tienen hasta 10 años de servicios, muestran un regular y buen desempeño laboral, respectivamente. El 45.5% y el 16.6% de los solteros y casados, tienen un regular y buen desempeño laboral, respectivamente. El 50.5% y el 19.9% de los colaboradores que tiene secundaria y técnica superior, demuestran un razonable y buen valor de cumplimiento de las funciones, respectivamente. Del mismo modo, el 53.8% y el 20.4%. de los colaboradores del nivel operativo y técnico, demuestran un regular y buena medida de actuación laboral respectivamente.

Tabla 10
Correlación de Pearson, orientación a personas y desempeño laboral

	DESEMPEÑO LABOR	ORIENTACIÓN A PERSONAS	
	Correlación de Pearson	1	.263**
DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)		.003
	N	220	220
ORIENTACION A PERSONAS	Correlación de Pearson	.263**	1
	Sig. (bilateral)	.003	

Fuente: Base de datos general, procesado en SPSS

Interpretación:

Según el coeficiente de correlación de Pearson, nos indica que la correlación entre la dimensión de cultura organizacional: Alineación a los individuos y la actuación laboral, impera una analogía válida media (0.263), cuyo valor de significancia es 0.03, menor al 0.05; por tanto, coexiste un moderado valor de significancia entre las dos variables.

Tabla 11:

Orientación a los equipos de trabajo y desempeño laboral

DIMENSIÓN / CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA			Desempeño laboral					
			DNDL		RNDL		BNDL	
			Recuento	% del N total de tabla	Recuento	% del N total de tabla	Recuento	% del N total de tabla
Orientación a Equipos de trabajo	Tipo de Empresa	Micro Empresa	0	0.0%	24	10.9%	10	4.5%
		Mediana Empresa	0	0.0%	135	61.4%	51	23.2%
	Sexo	MASCULINO	0	0.0%	138	62.7%	56	25.5%
		FEMENINO	0	0.0%	21	9.5%	5	2.3%
	Edad	16 - 26	0	0.0%	9	4.1%	5	2.3%
		27 - 36	0	0.0%	71	32.3%	20	9.1%
		37 - 46	0	0.0%	46	20.9%	25	11.4%
		47 - 56	0	0.0%	28	12.7%	8	3.6%
		más de 56	0	0.0%	5	2.3%	3	1.4%
		hasta 5 años	0	0.0%	46	20.9%	13	5.9%
	Tiempo de servicios	6 - 10 años	0	0.0%	74	33.6%	27	12.3%
		11 - 15 años	0	0.0%	32	14.5%	16	7.3%
		16 - 20 años	0	0.0%	5	2.3%	3	1.4%
		más de 20 años	0	0.0%	2	0.9%	2	0.9%
	Estado Civil	SOLTERO	0	0.0%	32	14.5%	13	5.9%
		CASADO	0	0.0%	105	47.7%	37	16.8%
		CONVIVIENTE	0	0.0%	22	10.0%	10	4.5%
		VIUDO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Grado de instrucción	DIVORCIADO	0	0.0%	0	0.0%	1	0.5%
		PRIMARIA	0	0.0%	2	0.9%	0	0.0%
SECUNDARIA		0	0.0%	128	58.2%	51	23.2%	
SUPERIOR TÉCNICA		0	0.0%	24	10.9%	9	4.1%	
Nivel Jerárquico	SUPERIOR UNIVERSITARIO NIVEL OPERATIVO	0	0.0%	5	2.3%	1	0.5%	
	NIVEL OPERATIVO	0	0.0%	138	62.7%	56	25.5%	
	NIVEL TÉCNICO	0	0.0%	20	9.1%	5	2.3%	
	NIVEL SUPERIOR	0	0.0%	1	0.5%	0	0.0%	

Fuente: Base de datos general, procesado en SPSS

Tabla 12:

Correlación de Pearson, Orientación a equipos de trabajo y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL	ORIENTACIÓN A EQUIPOS DE TRABAJO
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	.335**
	Sig. (bilateral)		.0034
	N	220	220
ORIENTACIÓN A EQUIPOS DE TRABAJO	Correlación de Pearson	.335**	1
	Sig. (bilateral)	.0034	
	N	220	220

Fuente: Base de datos general, procesado en SPSS

En la tabla 11, nos muestra una deficiente orientación a los equipos de trabajo; así como un regular y buen nivel de desempeño laboral.

Según la tabla indicada, los resultados relacionados al deficiente nivel de orientación a los equipos de trabajo: El 61.4% y el 23.2% de las pequeñas empresas, tienen un regular y buen nivel de desempeño laboral respectivamente.

El 62.7% y el 25.5% de los hombres muestran un regular nivel y buen desempeño laboral, respectivamente. El 53.2% y el 20.5% de los colaboradores entre los 27 a 46 años, muestran un regular y buen desempeño laboral respectivamente. Así mismo, 54.5% y el 18.2% de los colaboradores que tienen hasta 10 años de servicios, muestran un regular y buen desempeño laboral, respectivamente. El 62.2% y el 22.7% de los solteros y casados, tienen un regular y buen desempeño laboral, respectivamente.

El 69.10% y el 27.3% de los colaboradores que tiene secundaria y técnica superior, demuestran un regular y buen nivel de desempeño laboral respectivamente. Del mismo modo, el 71.8% y el 27.8%. de los colaboradores del nivel operativo y técnico, demuestran un moderado y buen valor de actuación laboral respectivamente.

Según la tabla 12, el coeficiente de correlación de Pearson, indica que la correlación entre la dimensión de cultura organizacional: Alineación a las unidades de trabajo y el desenvolvimiento en el trabajo, impera una analogía válida moderada (0.335), cuyo valor de significancia es 0.03, inferior al 0.05; es decir que se conserva un ceñido valor de significancia entre las dos variables.

Tabla 13:
Cultura organizacional y desempeño laboral

CULTURA ORGANIZACIONAL			DESEMPEÑO LABORAL					
			MALO		REGULAR		BUENO	
			Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla
CULTURA ORGANIZACIONAL	Tipo de Empresa	Micro Empresa	0	0,0%	24	10,9%	10	4,5%
		Mediana Empresa	0	0,0%	135	61,4%	51	23,2%
	Sexo	MASCULINO	0	0,0%	138	62,7%	56	25,5%
		FEMENINO	0	0,0%	21	9,5%	5	2,3%
	Edad	16 - 26	0	0,0%	9	4,1%	5	2,3%
		27 - 36	0	0,0%	71	32,3%	20	9,1%
		37 - 46	0	0,0%	46	20,9%	25	11,4%
		47 - 56	0	0,0%	28	12,7%	8	3,6%
		más de 56	0	0,0%	5	2,3%	3	1,4%
	Tiempo de servicios	hasta 5 años	0	0,0%	46	20,9%	13	5,9%
		6 - 10 años	0	0,0%	74	33,6%	27	12,3%
		11 - 15 años	0	0,0%	32	14,5%	16	7,3%
		16 - 20 años	0	0,0%	5	2,3%	3	1,4%
		más de 20 años	0	0,0%	2	0,9%	2	0,9%
	Estado Civil	SOLTERO	0	0,0%	32	14,5%	13	5,9%
		CASADO	0	0,0%	105	47,7%	37	16,8%
		CONVIVIENTE	0	0,0%	22	10,0%	10	4,5%
		VIUDO	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
		DIVORCIADO	0	0,0%	0	0,0%	1	0,5%
	Grado de instruccion	PRIMARIA	0	0,0%	2	0,9%	0	0,0%
		SECUNDARIA	0	0,0%	128	58,2%	51	23,2%
		SUPERIOR TÉCNICA	0	0,0%	24	10,9%	9	4,1%
		SUPERIOR UNIVERSITARIA	0	0,0%	5	2,3%	1	0,5%
NIVEL OPERATIVO		0	0,0%	138	62,7%	56	25,5%	
Nivel Jerárquico	NIVEL TÉCNICO	0	0,0%	20	9,1%	5	2,3%	
	NIVEL SUPERIOR	0	0,0%	1	0,5%	0	0,0%	

Fuente: Base general de datos, procesado en SPSS-25

Tabla 14
Correlación de Pearson, Cultura organizacional y desempeño laboral

		CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	.442**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	220	220
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	.442**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	220	220

Fuente: Base de datos general, procesado en SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 13, los colaboradores encuestados tienen moderado valor de cultura organizacional y su valor de desenvolvimiento en el trabajo se encuentra entre regular y bueno. El 84.6% de pequeñas empresas tiene un regular valor de cultura organizacional y su valor de desenvolvimiento laboral se encuentra entre regular y bueno. Según el género, el 88,2%, son hombres que tienen regular cultura organizacional y su valor de desenvolvimiento en el trabajo está entre regular y bueno. Respecto a la edad de los colaboradores, el 73.7% que se encuentran entre 27 a 46 años, tiene un regular valor de cultura organizacional y su valor de desempeño se encuentra entre regular y bueno. El 84.9% de colaboradores, casados y solteros, muestran un valor regular de cultura organizacional y su valor de desenvolvimiento en el trabajo se encuentra entre regular y bueno.

Así mismo, la indicada tabla nos muestra que el 72.7% de los colaboradores cuyo tiempo de servicio es hasta 10 años, tienen un regular valor de cultura organizacional y su valor de cumplimiento laboral se encuentra entre regular y bueno; también nos detalla que el 96.4% de los colaboradores, cuyos estudios son secundarios y superiores técnicas, tienen un regular valor de cultura organizacional y un regular, y buen valor de cumplimiento de las funciones.

De igual manera la tabla nos muestra que el 88.2% de los colaboradores, de nivel operativo, muestra un regular valor de cultura organizacional y su valor de desenvolvimiento laboral se encuentra entre regular y bueno.

Según la tabla 14, el factor de analogía de Pearson, supone que la correlación entre la cultura organizacional y el desenvolvimiento en el trabajo, existe una analogía positiva media (0.442**), cuyo valor de significancia es 0.000, menor al 0.05; es decir coexiste un alto valor de significancia entre las dos variables.

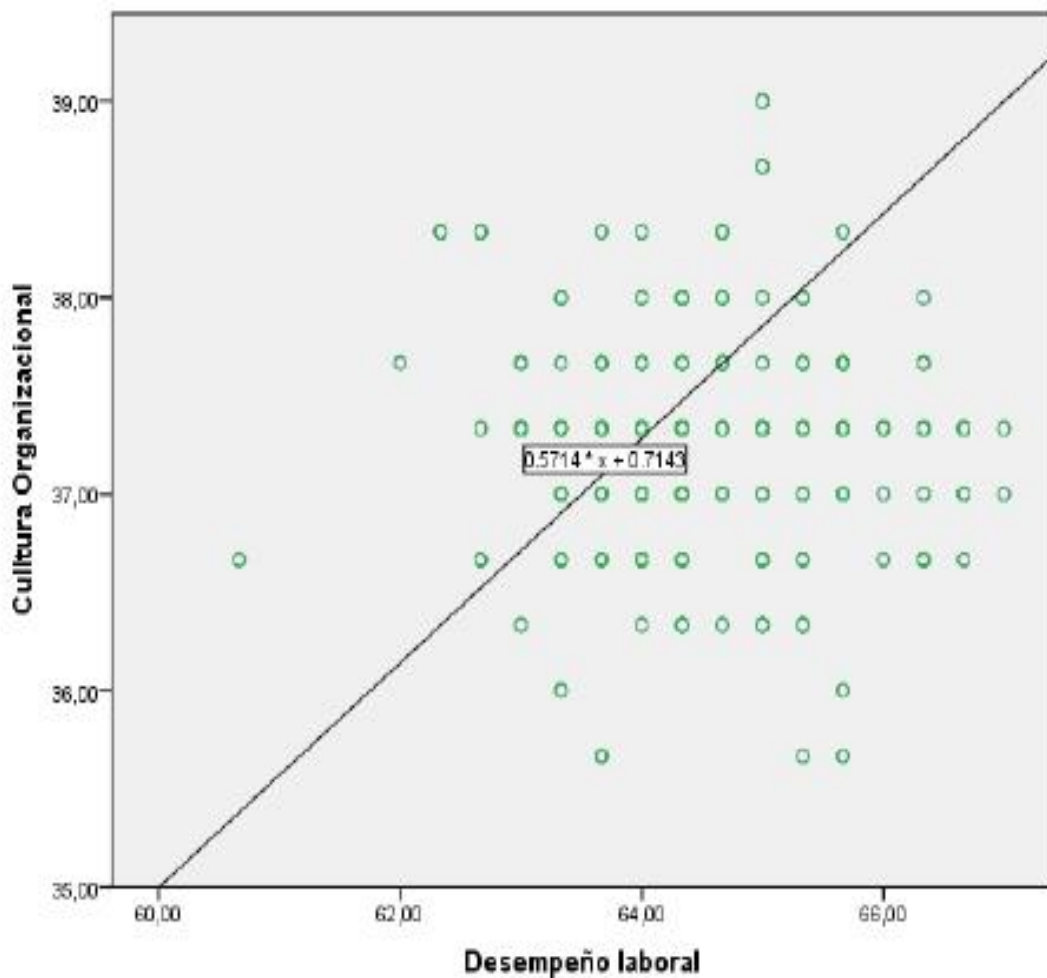


Figura N°01

Diagrama de dispersión: Cultura organizacional y desempeño laboral

Según la figura 1, entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, existe una relación positiva; y según la recta, existen algunos puntos más alejado, siendo aquellos que corresponden a la dimensión de orientación a personas, de la cultura organizacional y aquellos puntos que se alejan también de la recta son aquellos que pertenecen a las dimensiones de compromiso y competencia; las mismas que pertenecen al desempeño laboral. Analizando la figura, es necesario proponer un programa de capacitación, a través de talleres, dirigido a mejorar la cultura organizacional en la dimensión de orientación a las personas.

IV. DISCUSIÓN

Según la tabla 5, se demuestra que, en promedio, el 70.6% de los colaboradores encuestados tienen un regular nivel de cultura organizacional, es decir se percibe que algunas decisiones gerenciales en las MYPES están orientadas a resultados, personas y a equipos de trabajo, buscando un trabajo óptimo; donde los que más destacan son varones, de 27 años, que laboran en las pequeñas empresas, cuyo tiempo de servicio es de 6 a 10 años, casados, de nivel secundaria, y de nivel operativo. Para Chiavenato (2007), “considera que los elementos culturales de una empresa representan un estilo de vida, un método de creer, distintas posibilidades de conseguir sus propósitos, diversas virtudes y la forma de interrelacionarse, en una organización”. Considera que “los sistemas que forman la cultura organizacional, se deben observar, analizar e interpretar continuamente” (pág. 420). Estos resultados coinciden con lo que manifiesta el colombiano Higueta (2013) concluyendo en su tesis que “los trabajadores no solo desarrollan sus actividades habituales de carácter laboral, gremial, deportivo o político a través de diversas formas de actuar y de sentir, según sus roles y posiciones sociales; sino también a través de la adquisición de elementos culturales de nivel medio o bueno”. Según la experiencia del autor, es necesario que las organizaciones construyan culturas organizacionales fuertes, que les permitan a sus colaboradores tener una actitud diferente cuando trabajan, y se relacionan interpersonalmente, y atienden a los clientes interno o externo de la empresa; por tanto, se debe promover que el valor de cultura organizacional de los colaboradores sea bueno.

Según los resultados de la tabla 6, se demuestra que, en promedio, el 43.8% de los colaboradores tienen un regular valor de desenvolvimiento en el trabajo, es decir se percibe que los colaboradores tiene poco compromiso y pocas competencias laborales, pero desean mejorar; y sólo el 17.10%, en promedio, poseen un buen valor de desenvolvimiento en el trabajo, es decir se percibe que los colaboradores tiene adecuada productividad, adecuado compromiso y adecuadas competencias laborales; donde los que más destacan son los varones, entre 27 a 46 años, que laboran en las pequeñas empresas, cuyo tiempo de servicio es de 6 a 15 años, casados, de nivel secundaria, y de nivel operativo.

Según los aspectos demográficos, el colombiano Castro (2012), concluyó “que el ambiente donde se desenvuelven los trabajadores determina el comportamiento de ellos; generando mayor eficiencia y eficacia a través de su desenvolvimiento laboral”. De igual manera, Montoya (2015) también concluyó “la gestión de la innovación tiene influencia positiva en el desempeño laboral”.

De igual manera, la tesis x-y, de Douglas MacGregor; considera modelos motivacionales, que se dan en la realidad empresarial de las MYPES de estudio; “algunos trabajadores necesitan ser vigilados y hasta amenazados para que realicen sus labores; mientras que hay trabajadores que no necesitan ser vigilados y amenazados para hacer su trabajo, lo hacen porque les gusta y necesitan trabajar”. Esta teoría es muy aplicable y fácil de desarrollarse en las organizaciones; a pesar que sus formas de motivación son contrapuestos. Según la experiencia laboral, el desempeño laboral debe tender a un nivel bueno, pero las formas de motivación, desarrollo, compensación y evaluación a los colaboradores, hacen que estos resultados se den a nivel solamente de regular desempeño en la empresa.

Según la tabla 8, el factor de analogía de Pearson, nos arguye que la correlación de la cultura organizacional: Disposición a los logros y el desenvolvimiento en el trabajo, existe una correlación positiva media (0.267), cuyo valor de significancia es 0.026, mínimo al 0.05; es explicar que coexiste un reducido valor de significancia entre las dos variables. Al respecto, Robbins (2010), en su libro Administración, considera que “en la manera de actuar de los trabajadores de una organización, ésta se ve afectada por los diversos elementos culturales que la conforman”; también considera tres aspectos básicos: “la percepción de las personas, la descripción de los hechos y realidad; y el compartimiento de las experiencias, indistintamente de los niveles jerárquicos”.

Según la tabla 10, el factor de analogía de Pearson, nos arguye que la correlación entre la dimensión de cultura organizacional: Alineación a los individuos y el desenvolvimiento en el trabajo, coexiste una analogía positiva media (0.263), cuyo valor de significancia es 0.03, reducido al 0.05; es indicar que coexiste un moderado nivel de significancia entre las dos variables. Según la tabla 9, estos

resultados, Sánchez (2010), concluyó que, “en instituciones de nivel superior en el estado de Guanajuato, conviven cuatro formas de culturas, aquellas que están orientadas a la participación y al compromiso de sus miembros; aquellas cuya orientación es la creatividad e innovación; aquellas que están orientadas a la competencia en el mercado y a conseguir buenos niveles de productividad; y aquellas cuya orientación es el control y la eficiencia”. Así mismo, sobre cultura organizacional y la orientación a las personas, el colombiano Higuita (2013) concluyó que “los trabajadores no solo desarrollan sus actividades habituales de carácter laboral, gremial, deportivo o político a través de diversas formas de actuar y de sentir, según sus roles y posiciones sociales; sino también a través de la adquisición de elementos culturales como los valores”. También en los estudios realizados por Chávez (2015) coincide en sus conclusiones con los resultados obtenidos; debido que concluyó en lo siguiente “la acciones que se llevan a cabo para guiar y administrar a los trabajadores, tienen un efecto de manera positiva en su desenvolvimiento laboral”. Los resultados también tienen relación con el modelo complejo de la organización de Shein (2004) y el padrón de la dinámica formativa de Hactch (1993) donde ambos modelos centran sus estudios en las personas, donde afirman elementos como los artefactos, los valores (que desarrollan las personas), los supuestos; y lo que añade a estos Mary Lo Hactch, los símbolos; los cuales no solo son desarrollados por las personas, sino también son elementos culturales que identifican a una organización. Así mismo, según la experiencia del investigador, hay organizaciones que toman en cuenta a las personas en todos sus procesos, pero que al final las decisiones las toman los superiores o altos funcionarios de la empresa, o en este caso los dueños de este tipo de empresas.

Según la tabla 14, el factor de analogía de Pearson, nos indica que la correlación de la cultura organizacional y el desenvolvimiento en el trabajo, existe una analogía positiva media (0.442**), cuyo valor de significancia es 0.000, menor al 0.05; es decir debemos aceptar la Hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se debe aceptar que, la cultura organizacional y el desempeño laboral, tienen una relación moderada.

Los resultados coinciden con lo afirmado por la española Macias (2017) explicando que “las normas tienen relación directa y positiva con los valores; demostrando que las normas vienen, a su vez, explicadas por los valores, con una intensidad elevada entre normas y valores, como elementos indispensables de la cultura organizacional”; esto tiene mucha relación con lo que encontró el mexicano Terán (2009) explicando que hay conexión positiva, del entorno sociocultural con los rasgos culturales de la organización. Así mismo, Fernández (2002), investigador español y el colombiano Gómez (2013) coinciden en sus investigaciones, que la dimensión identificación con la organización existe una percepción negativa generalizada en el conjunto del grupo en lo concerniente a este aspecto.

Respecto al desempeño laboral, el español, Aguilera (2011) concluyó que los tipos de liderazgo tienen influencia positiva en el clima laboral.; en Colombia Castro (2012) concluyó que el ambiente donde se desenvuelven los trabajadores determina el comportamiento de ellos; generando mayor eficiencia y eficacia a través de su desenvolvimiento laboral. El peruano Pacheco (2017) en su estudio concluyó que existe conexión entre el ambiente donde trabajan los empleados y su desenvolvimiento laboral, en las pequeñas y micro empresas.

Así mismo, Aybar (2016) en su estudio determinó que, las formas de motivar que tienen los trabajadores son inadecuadas, su desenvolvimiento laboral es deficiente y viceversa; llegando a concluir que las formas de motivar tienen conexión con el desenvolvimiento laboral de los trabajadores; igualmente, García (2017) llegó a la conclusión que los conocimientos, habilidades y actitudes de índole práctico, técnico y procedimental están agrupadas al desarrollo y desenvolvimiento laboral de los trabajadores. Con esto también demostró que, a mayor conocimientos, habilidades y actitudes prácticas, técnicas y procedimentales, se logra mayor desarrollo y desenvolvimiento laboral en los trabajadores.

Desde el punto del marco conceptual y teórico, los resultados obtenidos también tienen relación con el patrón de la Dinámica Cultural de Mary Lo Hactch (1993) donde manifiesta que los elementos culturales se articulan en las siguientes

etapas: su demostración, su realización, su simbolización y su interpretación; sosteniendo que ninguno de estos procesos, donde se desarrollan los artefactos, supuestos, valores y símbolos, se puede dar de una manera aislada. Así mismo, Divan (2012), considera que en toda organización no solamente existe la cultura, también existe las subculturas, las mismas que pueden darse en las empresas, coexistiendo y superponiéndose una a otras; manifestando también que estas subculturas pueden crear armonía o conflictos entre las mismas. De igual manera, estos resultados tienen que ver con la ciencia X y Y, de Douglas McGregor; porque considera modelos motivacionales, que se dan en la realidad empresarial de las MYPES en estudio. “algunos trabajadores necesitan ser vigilados y hasta amenazados para que realicen sus labores; mientras que hay trabajadores que no necesitan ser vigilados y amenazados para hacer su trabajo, lo hacen porque les gusta y necesitan trabajar”.

Así mismo, los resultados coinciden con lo que afirma Robbins (2010) en su libro Administración, considera que, en la manera de actuar de los trabajadores de una organización, ésta se ve afectada por los diversos elementos culturales que la conforman (pág. 46). Considera tres aspectos básicos: “la percepción de las personas, la descripción de los hechos y realidad; y el compartimiento de las experiencias, indistintamente de los niveles jerárquicos” (pág. 47). También el mismo autor, considera que los elementos culturales son métodos relevantes compartido por los trabajadores, que permite distinguirlos de otras instituciones (2009). Asimismo, esta definición ve a la cultura de manera sistémica, donde los trabajadores comparten elementos claves que deben valorarse, buscando una identidad como organización.

V. CONCLUSIONES

En base a los objetivos planteados y el análisis de interpretación de resultados en la investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Primero: Las MYPES del sector industrial de muebles, del distrito de Chimbote, tienen un regular valor de cultura organizacional; debido que el promedio de sus características demográficas (70.96%), están definidas en un nivel regular.
- Segundo: Las MYPES del sector industrial de muebles, del distrito de Chimbote, tienen un regular valor de desenvolvimiento en el trabajo (43.8%, en promedio) y buen valor de desempeño laboral (17.1% en promedio).
- Tercero: Existe una relación positiva media (0.267) entre la dimensión: alineación a los logros y el desenvolvimiento en el trabajo, con un nivel de significancia moderada del 0.026, entre ambas variables.
- Cuarto: Entre la dimensión de la cultura organizacional: Disposición a los individuos y el desenvolvimiento en el trabajo, existe una correlación positiva media de (0.263); cuyo nivel de significancia es de 0.03, menos al 0.05, lo que significa que entre estas variables existen un nivel de significación moderada.
- Quinto: Entre la dimensión de la cultura organizacional: Disposición a los equipos de trabajo y el desenvolvimiento en el trabajo, existe una correlación positiva media (0.335); lo que significa que entre estas variables existe un nivel de significación moderada.
- Sexto: Entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, existe una relación positiva media (0.442**); con un valor de significancia del 0.000 (<0.05); lo que significa aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre la cultura organizacional y el desenvolvimiento en el trabajo.
- Séptimo: Según el diagrama de dispersión, se ha podido determinar que existe una deficiente cultura organizacional, en su dimensión orientación a las personas.

VI. RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones, se formulan las siguientes recomendaciones:

- Primero: Los representantes del Sector industrial de muebles de madera, del distrito de Chimbote, fomente entre sus agremiados y entre los colaboradores de la MYPES: La capacitación sobre la cultura organizacional, como herramienta de gestión; debido que según los resultados nos demuestran que las empresas de este sector tienen una cultura organizacional demasiado débil producto que el valor sobre este tema, se ha demostrado que existe un regular valor de cultura organizacional.
- Segundo: De acuerdo a los resultados, los colaboradores de este sector industrial, deben mejorar su desempeño laboral, pero a través de mejores formas de evaluación, de motivación y de recompensa hacia su trabajo; a través de talleres de mejoras en su desempeño laboral; donde se les considere a los colaboradores como personas, como seres humanos, como recurso importante de la empresa.
- Tercero: Según los resultados se recomienda a los directivos o dueños de las MYPES; determinar el tipo de cultura organizacional y su orientación, debido que esto determina el estilo de gerencia de un funcionario; para posteriormente realizar talleres que fomente e interioricen la cultura organizacional; también desde un punto de vista de cómo gerenciar centrado en las personas.
- Cuarto: Se recomienda a los representantes de este gremio empresarial desarrollen talleres de capacitación relacionados a motivación, liderazgo, empoderamiento, desempeño laboral; donde se resalte los estilos de cultura, orientados a las personas, con la finalidad de determinar los beneficios de desarrollar una cultura organizacional orientada a los colaboradores, y poder establecer

estilos gerenciales, que conlleven a un mejor y buen valor de desenvolvimiento en el trabajo.

Quinto: Se recomienda mejorar el desenvolvimiento en el trabajo de los empleados, a través de un Plan de Cultura Organizacional, cuya orientación sea a los equipos de trabajo; toda vez que entre la dimensión orientación a los equipos de trabajo, tiene una correlación moderada; es decir, impulsando la orientación a los equipos de trabajo, se mejorará el desenvolvimiento en el trabajo, en los colaboradores de este importante gremio; y en cada empresa de este sector industrial.

Sexto: Se recomienda desarrollar planes, programas y eventos que fomente la cultura organizacional, poniendo énfasis en las dimensiones: Alineación a los individuos y Equipos de trabajo; por ser estas dimensiones las que más consideran a las personas como seres humanos y como el recurso más importante que tiene las MYPES de este sector industrial; con la finalidad que los colaboradores tengan mejor valor de desempeño laboral.

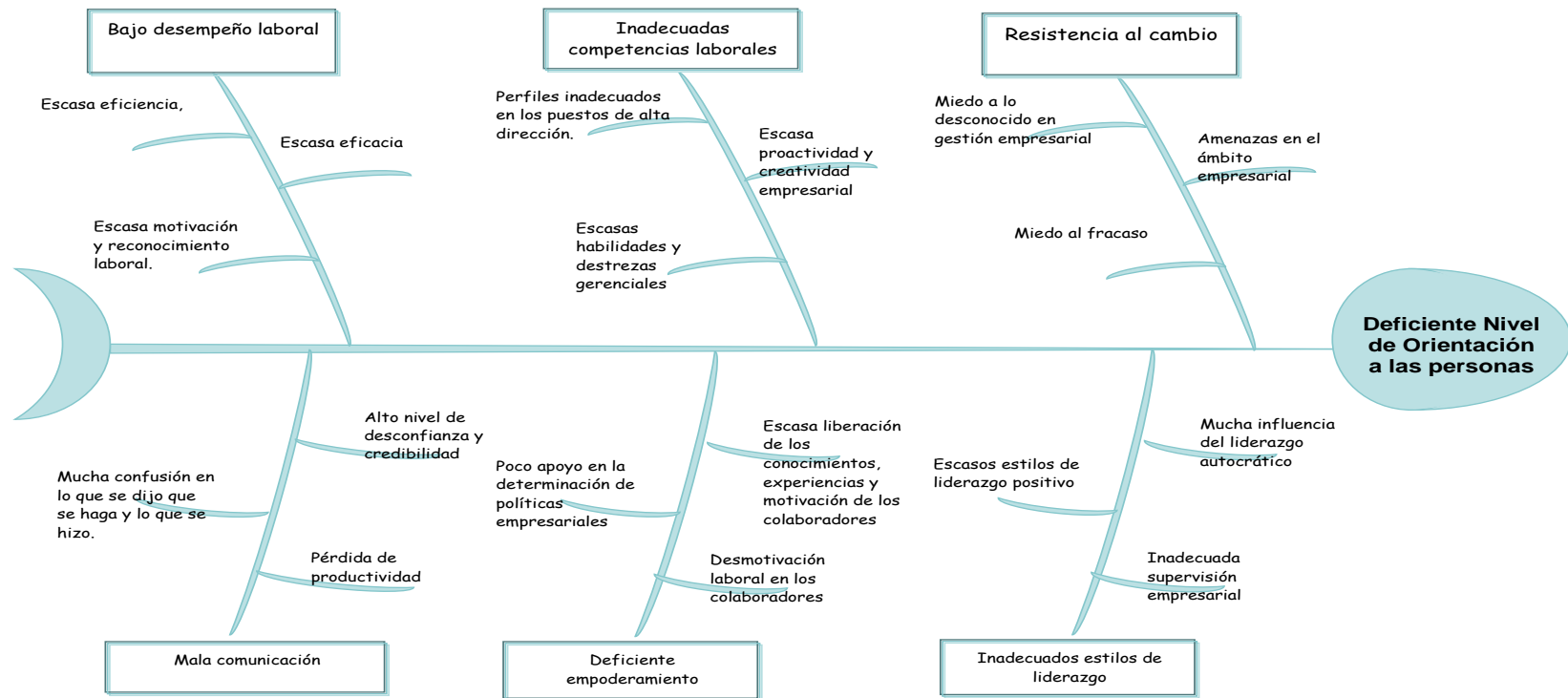
Séptima: Recomendar a los directivos de las MYPES, y también a los dirigentes de la Asociación empresarial de este sector industrial, se difunda y se implemente la propuesta de mejora que se está planteando en el presente trabajo de investigación.

La propuesta planteada en la última recomendación, se adjunta en el anexo 6, donde se describe metodológicamente el Programa estructurado, según el análisis de la espina de pescado de Ishikawa, donde se determinó las principales causa raíz, referente a la cultura organizacional, en su dimensión de orientación a las personas; producto de las conclusiones reflejadas en el análisis de dispersión (figura 1).

VI. PROPUESTA

I. PROPUESTA

I.1. Programa de capacitación: Construyendo una cultura nueva y fuerte para mi empresa



Fuente: Instrumentos aplicados

Calificación de las causas raíz

Cuadro 1
Calificación de las causas raíz

Causas	Riesgos	Frecuencia	Impacto	Efectos
Bajo desempeño laboral	Escasa eficiencia	3	3	9
	Escasa eficacia	3	3	9
	Escasa motivación y reconocimiento	3	9	27
Inadecuadas competencias laborales	Inadecuados perfiles en puestos de nivel jerárquico	2	9	18
	Escasa productividad y creatividad empresarial	3	9	27
	Escasas habilidades y destrezas gerenciales	1	9	9
Resistencia al cambio	Miedo a lo desconocido en gestión empresarial	3	12	36
	Amenazas en el ámbito empresarial	3	12	36
	Miedo al fracaso	5	9	45
Mala comunicación	Mucha confusión en lo que se dijo que se haga y lo que se hizo.	3	3	9
	Alto nivel de desconfianza y credibilidad	3	3	9
	Pérdida de productividad	1	9	9
Deficiente empoderamiento	Poco apoyo en la determinación de políticas	1	3	3
	Escasa liberación de los conocimientos, experiencias y motivación de los colaboradores	1	3	3
	Desmotivación laboral en los colaboradores	3	9	27
Inadecuados estilos de liderazgo	Escasos estilos de liderazgo positivo	3	12	36
	Mucha influencia del liderazgo autocrático	3	12	36
	Inadecuada supervisión empresarial	5	9	45

1.3. Clasificación de los efectos

Cuadro 2: *Valoraciones de frecuencias e impactos*

Frecuencia		Impacto	
Denominación	Valor	Denominación	Valor
Muy frecuente	5	Muy alto impacto	12
Frecuente	3	Alto impacto	9
Poco frecuente	1	Impacto medio	3
		Bajo impacto	1

Fuente: Elaboración del investigador

II- Desarrollo de las actividades

2.1. Título del plan: de mejora: “Construyendo una cultura nueva y fuerte para mi empresa”

2.2. Causas raíz priorizadas

- Resistencia al cambio: miedo al fracaso.
- Inadecuados estilos de liderazgo: inadecuada supervisión empresarial
- Resistencia al cambio: miedo a lo desconocido a la gestión empresarial.
- Resistencia al cambio: amenazadas en el ámbito empresarial.
- Inadecuados estilos de liderazgo: escasos estilos de liderazgo positivo.
- Inadecuados estilos de liderazgo: mucha influencia del liderazgo autocrático.
- Bajo desempeño laboral: Escasa motivación y reconocimiento.
- Inadecuadas competencias laborales: escasa productividad y motivación laboral.
- Deficiente empoderamiento: Desmotivación laboral en los colaboradores.

2.3. Institución

El presente programa de mejora propuesto será alcanzado a la Asociación de Productores y comercializadores de muebles de madera, en el distrito de Chimbote; así como a los propietarios de las MYPES estudiadas.

2.4. Duración:

El desarrollo del presente programa de mejora propuesta se desarrollará durante el año 2020; marzo a diciembre 2020.

Responsables

Los responsables del presente programa de mejora propuesta, serán en primera instancia la Asociación de Fabricantes y comercializados de sector de muebles, en el distrito de Chimbote: así como los dueños y asesores legales de las MYPES.

III. Objetivos:

La propuesta, tiene los siguientes objetivos.

- a) Mejorar los estilos de liderazgo en los responsables de las MYPES del sector industrial de muebles de madera, en el distrito de Chimbote, 2019.
- b) Desarrollar una actitud proactiva hacia la resistencia al cambio, en los colaboradores de las MYPES del sector industrial de muebles de madera, en el distrito de Chimbote, 2019.
- c) Mejorar el desempeño laboral y las competencias laborales, en los colaboradores de las MYPES del sector industrial de muebles de madera, en el distrito de Chimbote, 2019.

I. Desarrollo de actividades

Causa raíz priorizada	Actividades / Talleres	Estrategias	Responsable
Inadecuados estilos de liderazgo	Desarrollar talleres que permitan mejorar el estilo de liderazgo en los directivos y dueños de las MYPES del sector estudiado.	Dinámica grupal.	Asociación de MYPES del sector o representante legal.
Resistencia al cambio	Desarrollar talleres que permitan a los colaboradores mejorar la resistencia al cambio.	Dinámica grupal.	Asociación de MYPES del sector o representante legal de la MYPES.
Bajo desempeño laboral	Elaborar e implementar talleres de motivación a los colaboradores de las MYPES del sector industrial de muebles de madera del distrito de Chimbote, 2019.	Dinámica grupal, capacitación on house	Asociación de MYPES del sector o representante legal de la MYPES.
Inadecuadas competencias laborales	Desarrollar talleres para mejorar las competencias laborales en los colaboradores de las MYPES del sector industrial de muebles de madera del distrito de Chimbote, 2019.	Dinámica grupal, in house	Asociación de MYPES del sector o representante legal de la MYPES.

II. Seguimiento y evaluación

Para verificar que la propuesta tenga los resultados esperados, se debe considerar las siguientes actividades:

- a) Cada taller deberá tener una prueba de entrada y una prueba de salida para verificar el grado de aprendizaje en cada uno de los colaboradores.
- b) Evaluar, durante el desempeño laboral de los colaboradores el grado de aplicación de lo aprendido; comprobando que la capacitación recibida se aplique en su puesto de trabajo.
- c) Establecer indicadores de cultura organizacional, preferentemente en la dimensión de la propuesta.

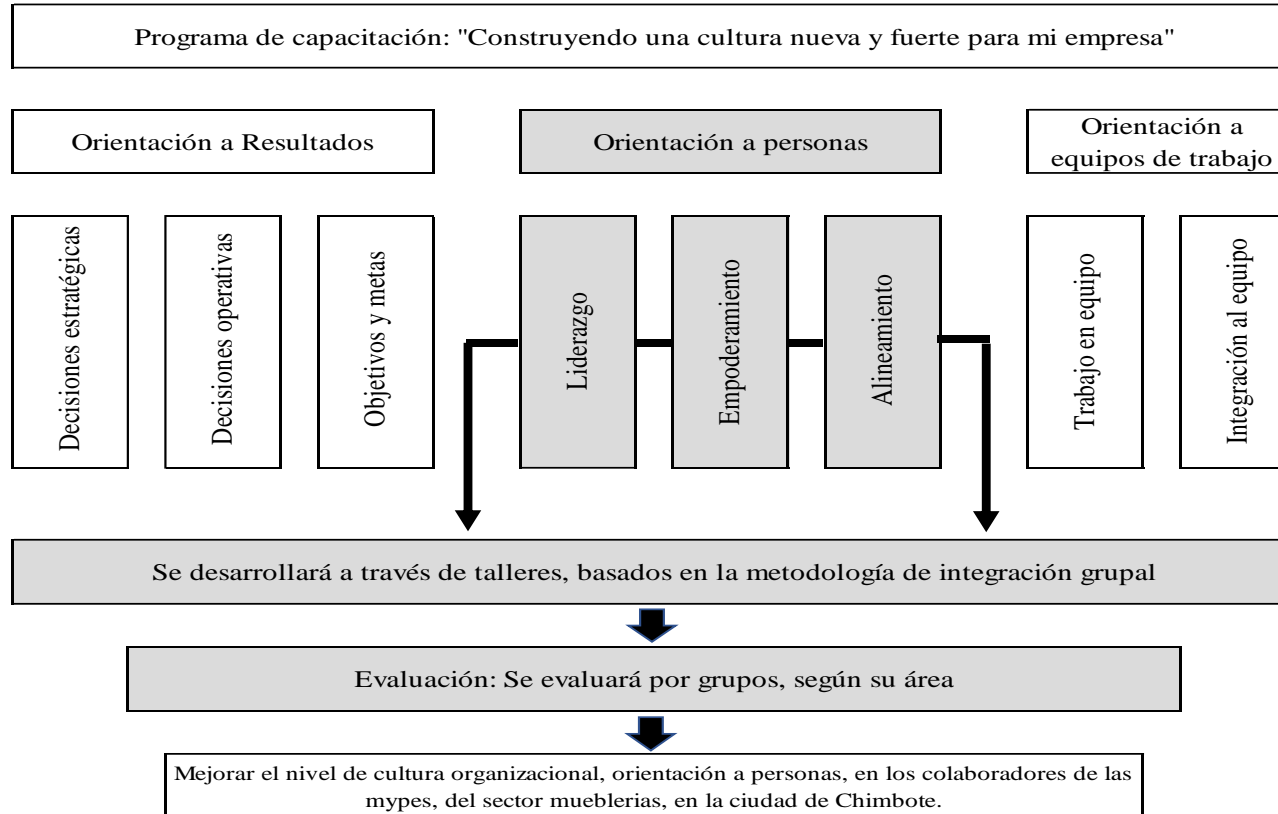
III. Recursos

- a) Materiales: Papel bond, impresora,
- b) Tecnológicos: Proyector multimedia, enlaces de redes sociales.
- c) Humanos: Responsables de la Asociación y Responsable de cada MYPE del sector industrial

IV. Financiamiento:

Los talleres descritos en la propuesta, serán financiados por la Asociación de fabricantes y comercializadores de muebles de madera, del distrito de Chimbote; y los dueños de cada uno de las MYPES de este importante sector.

SÍNTESIS OPERATIVA DEL PROGRAMA DE MEJORA



REFERENCIAS

- Aguilera, V. (2011) *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad de Alcalá. Madrid, España, recuperado de file:///C:/Users/Virna/Downloads/Tesis%20doctoral%20V%C3%ADctor%20Aguilera.pdf
- Alburquerque, F. (2018) *Técnicas de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Practifogón JCS irl Cajamarca-2018*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Administración en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú; recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1191>
- Aybar, Y. (2016) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2016*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Cesar Vallejo. Ayacucho, Perú; recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20178/Aybar_GYD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baños, V. (2011) *Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España; recuperado de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/6723>
- Barnum, C. (2011) Efficiency in continually operating public organizations: a case study. *Public Personnel Management*, 40(4), 279+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A277344233/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=7ecba8ad>
- Bates R.J. (2017) “*Corporate culture schooling and educational administration*”, *educational administration quarterly*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013161X87023004007>

- Cámara, S. (2012) *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional; un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira*. Tesis para optar al Grado de Doctor por la Universidad de Cádiz. Cádiz, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=51525>
- Cameron y Quinn (Ed). (1999) *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the competing values framework EUA*, Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Campos, M. (2015) *El estilo de liderazgo y el desempeño laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la RED N°4 de la Ugel Ventanilla· Callao en el 2012*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/286>
- Carrasco, M. (2018) *Gestión administrativa y desempeño laboral en la imagen institucional de una Institución Educativa Emblemática 2018*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de file:///C:/Users/Virna/Downloads/Carrasco_CMA.pdf
- Castro, R. (2016) *Monitoreo y desempeño laboral del personal administrativo de las instituciones educativas del distrito de Oxapampa, Pasco-2016*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Educación en la Universidad César Vallejo. Cerro de Pasco, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29476/castro_er.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, S. (2012) *Relación del Desempeño Laboral con el Clima Organizacional del Grupo de Educación Aeronáutica del Comando Aéreo de Combate No. 1*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad de Javeriana. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10820/CastroSerranoSandraVictoria2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Changing Your Organization's Culture. (2012) EMSResponder.com. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A308829692/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=3e599a4c>

Chávez, E. (2015) *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los administrativos de las instituciones educativas de la Red 08 – UGEL 02 – 2015*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación en la Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4755/Ch%C3%A1vez_PFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. 8va Edición.

Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2º Edición.

Chung, V. (2017) *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Peruana Unión. Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/733/V%C3%ADctor_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1

Cubas, K. (2016) *El plan estratégico institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tacabamba, provincia de chota – Cajamarca, 2016*. Tesis de para obtener el grado de Doctora en Gestión Pública y gobernabilidad. Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/18850>

Cueva, O. (2018) *Clima Institucional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Jorge Chávez – Tacna 2017*. Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Recuperado de

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2015?show=full>

Culture Transformation Noor Bank's culture factor. (2019) Banker Middle East, NA. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A604819049/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=7d623be8>

Daft, R. (2011) *Teoría y diseño organizacional*. 10° Edición.

De Lama, M. (2015) *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño de la gestión en el Gobierno Regional de Piura*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Planificación y Gestión en la Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5632>

Del Val, C. (2012) *La productividad basada en modelos éticos y de inteligencia emocional en las PYME del sector tic de Madrid; El paradigma de la Economía de Comunión como filosofía de cambio*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad de Málaga. Recuperado de <http://www.ecodicom.net/tesi/Tesi12/121120CV.pdf>

Diaz, A. (2003) *Clima y Cultura Organizacional*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas, Venezuela. Recuperado de <http://padron.entretemas.com.ve/Tesistas/TesisAlejandraPDF.pdf>

Diversity in defence: General Dynamics: Land Systems--Canada. (2019) Esprit de Corps, 26(11), 21. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A610762784/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=f34bf18e>

ElKhouly, S. E., Sedfy, H. E., & Marwan, R. (2014). *Gender and leadership styles: the impact on organizational culture and employee empowerment*. *Competition Forum*, 12(1), 141+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A427423480/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=6ecfc6c0>

ElKhouly, Sayed Elsayed, and Rania Marwan. *"Defining the Organizational Culture that Drives Strategic Innovation in Micro, Small and Medium Enterprises in Egypt."* Competition Forum, July 2016, p. 190+. Gale OneFile: Economics and Theory, <https://link.gale.com/apps/doc/A577909559/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=78ba1be4>. Accessed 16 Jan. 2020

Employee Experience is at the Heart of Organizational Culture. (2017). Business World. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A500697017/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=83be5304>

Fernández, J. (2002) *Cultura de la organización y centro educativo*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España. Recuperado de <http://webs.ucm.es/BUCM/tesis//cps/ucm-t25971.pdf>

Flores, F. (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Modelo San Antonio – Moquegua, 2017*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Educación en la Universidad César Vallejo. Moquegua, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28905/flores_pf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Francia, C. y Francia, H. (2018) *Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo. Lima, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25695/Francia_GC%20%26%20Francia_GH.pdf?sequence=1&is

García, E. (2012) *Los factores organizacionales y del entorno como moderadores de la relación entre innovación y desempeño empresarial: diferencias entre pequeñas y grandes empresas*. Tesis

para obtener el grado de Doctor en la Universidad de Salamanca. Salamanca, España.

https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/121156/DAEE_GarciaZamoraEvelyn_Tesis.pdf;jsessionid=FB2422896FEF6B34827E958D8DFE2112?sequence=1

García, E. (2016) *Factores relacionados al desempeño laboral en seguridad ciudadana de la Región Policial, Ayacucho 2016*. Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20922>

García, J. (2017) *Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5883/Garcia_bj.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Gómez, I. (2013) *Innovación y cultura organizacional*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid, España. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=tesisuned:CiencEcoEmp-Igomez&dsID=Documento.pdf>

Gómez, M. (2013) *Cultura organizacional en administración pública: Análisis de la evaluación de la actividad investigadora del profesorado universitario. Un estudio empírico*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad de Extremadura. Badajoz, España. http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/686/TDUEX_2013_Gomez_Bernal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, J. y Parra, C. (2018) *Caracterización de la cultura organizacional Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Administración en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia Seccional Sogamoso. Sogamoso, Colombia, setiembre. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3195/4932>

Gonzalez, S. (2018) WHAT DO CONSUMERS APPRECIATE ABOUT ON-DEMAND ECONOMY WORKERS? Psychosociological Issues in Human Resource Management, 6(2), 29+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A566401879/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=216e9cbd>

Grifel, S. (1994) Organizational culture: its importance in performance measurement. Public Management, 76(9), S19+. Retrieved from. <https://link.gale.com/apps/doc/A16075805/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=ecb1aced>

Gutiérrez, F. (2016) *Gestión institucional y su relación con el desempeño laboral docente de educación básica regular del distrito de Mache – 2016*. Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y gobernabilidad en la Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20927>

Highlights Results of Workplace Productivity and Knowledge Management Survey. (2019) Professional Services Close-Up, NA. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A603226129/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=cdb0b5cd>

- Higuita, D. (2013) *Los hábitos en los trabajadores generados por la gestión cultural y su incidencia en la cultura organizacional. Un estudio en Procesos y Diseños Energéticos S.A.* Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
http://www.fce.unal.edu.co/media/files/documentos/Doctorado/Tesis/Tesis_Daimer_Higuita_Lopez_1_1.pdf
- Jara, M. (2019) *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018.* Tesis para optar el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26717>
- Khouly, S. & Fadl, N. (2016). The Impact of Organizational Culture on Work Quality. *Competition Forum*, 14(2), 210+. Retrieved from. <https://link.gale.com/apps/doc/A577909561/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=fb719458>
- Macias, M. (2017) *El comportamiento orientado a los grupos de interés desde el enfoque de la responsabilidad social corporativa y su efecto en el desempeño empresarial.* Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad de Vigo. Pontevedra, España.
- Mandujano, F. (2015) *La cultura organizacional en la frontera de la institucionalización: estudio de caso en escuelas rurales pequeñas de la Patagonia Occidental.* Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad de Burgos. Burgos, España. Recuperado de https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/4483/Mandujano_Bustamante.pdf;jsessionid=CA5F63C2412A453D38650B7A355CE08B?sequence=1

- Manrique, R. (2015) *Motivación laboral y formación profesional en el desempeño laboral de las trabajadoras sociales de EsSalud Lima, 2015*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación en la Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4972?show=full>
- Maristany, J. (2007) *Administración de Recursos Humanos*. 2° Edición. Recuperado de https://issuu.com/martinoliva0/docs/administraci_n_de_recursos_humanos_
- Mayurí, J. (2008) *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2615/Mayuri_bj.pdf;jsession
- Meek V. (2018) “Organizational culture: origins and weaknesses” en *organization studies*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/017084068800900401>
- Melian, V. (2017) *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: El papel mediador del clima y la reflexividad*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Psicología de los Recursos Humanos en la Universidad de Valencia. Valencia, España, junio. Recuperado de <http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61014/TESIS%20DEFINITIVA.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Molina, C. (2014) *Análisis de la cultura organizacional empresarial y su mediación en las acciones formativas*. Tesis para aspirar al grado de Doctor en la Universidad Pablo de Olavide. Sevilla, España, junio. file:///C:/Users/Virna/Downloads/carmelo_molina_tesis.pdf

Moncada, N. (2017) *Factores del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo en el Instituto de Educación Tecnológica del Ejército Ete, año 2017*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Gestión y Desarrollo en el Instituto Científico Tecnológico del Ejército. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ict.ejercito.mil.pe/handle/ICTE/20>

Montoya, M. (2015) *Gestión de la Innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Politécnica de Catalunya. Barcelona, España. Recuperado de <http://hdl.handle.net/2117/95977>

Motus Offers Report on Trends in Mobile Work: The Emergence of BYOD. (2019) Professional Services Close-Up, NA. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A606689773/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=08271e73>

Navarro, E. (2014) *Modelo de gestión para mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil de Ciudad Obregón, Sonora*. Tesis para obtener el grado de Doctor en el Instituto Tecnológico de Sonora. Sonora, México. Recuperado de <https://www.itson.mx/servicios/editorialitson/Documents/tesis-doct/tesiselbamyriam.pdf>

Nieves, R. (2015) *Perspectiva existencial del clima y cultura organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Autónoma de Madrid. Mérida, Venezuela. Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671382/nieves_contreras_ramon_alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ochoa, V. (2018) *El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias: Educación. Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6075?show=full>
- Orrego, A. (2015) *Evaluación del desempeño de los recursos humanos para generar un marco de competencias con tecnologías de información y comunicación en el Gobierno Regional Junín*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Sistemas de Ingeniería en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1482>
- Ovelar, L. (2013) *Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este*. Tesis para obtener el título de Doctor en la Universidad de Jaén. Jaén, Perú, abril. Recuperado de <http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/526/6/9788484398028.pdf>
- Pacheco, A. (2015) *Una aproximación al estudio de la cultura organizacional en la Policía Local de la Comunidad Valenciana desde una perspectiva sociológica*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad de Valencia. Valencia, España. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/71054846.pdf>
- Pacheco, H. (2017) *Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Gestión de Empresas en la Universidad Nacional de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de <https://industrial.unmsm.edu.pe/upg/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis7.pdf>

Partner Insight". InfiniteIO Garners Vendor Innovation Award. (2019) Professional Services Close-Up, NA. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A609406712/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=3ba8225e>

Peláez, O. (2010) *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1140/pelaez_lo.pdf?sequence=1

Pettigrew A. (1979) “*on studying organization cultures*. *Administrative science quarterly*, Retrieved from <http://eureka.sbs.ox.ac.uk/id/eprint/1485>

Raising Labour Productivity Critical for India to Push GDP Growth: Ind-Ra. (2020). Money Life, NA. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A610941685/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=ddfbc2b6>

Ramírez, J. (2019) *Inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada, 2017*. Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11767>

Ramon, M., Jaime, J. y Vilcapoma, J. (2014) *Cultura organizacional y estilos de liderazgo del personal docente y administrativo de la facultad de ciencias de la comunicación 2013*. Tesis para optar el grado de Doctor en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú. Recuperado de

<https://studylib.es/doc/5142528/cultura-organizacional-y-estilos-de-liderazgo-del-persona...>

Ricaldi, F. (2016) *Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la red educativa del distrito de Paucartambo, 2015*. Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Educación en la Universidad César Vallejo. Cerro de Pasco, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19338>

Ritter, M. (2008) *Cultura Organizacional, Gestión y comunicación*. 1^o Edición. Recuperado de <https://vizion360.xyz/libro-cultura-organizacional-de-michael-ritter/>

Robbins, S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. 13^o Edición. Recuperado de https://www.academia.edu/22612520/Comportamiento_Organizacional_13_edici%C3%B3n_-Stephen_P._Robbins

Rodríguez, L. (2011) *Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Regional Docente de Trujillo – Perú 2008-2009*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Planificación y Gestión en la Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5598>

Sánchez, M. (2010) *Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Administración en la Universidad Autónoma de Querétaro. Santiago de Querétaro, México, febrero. <http://ri.uaq.mx/handle/123456789/4715>

Schein, E. (2004) *Cultura Organizacional y Liderazgo*, Tercera Edición, Copyright 2004 by John Wiley & Sons, Inc. All rights reserved.

<https://www.toolshero.es/liderazgo/modelo-de-cultura-organizacional-por-edgar-schein/>

Schein, E. (2000) *Introduction*. En N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom y M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture y climate*.
[https://books.google.com.pe/books?id=HfqqeV9SumEC&pg=PA75&pg=PA75&dq=Schein,+E.+H.+\(2000\).+Introduction.+En+N.+M.](https://books.google.com.pe/books?id=HfqqeV9SumEC&pg=PA75&pg=PA75&dq=Schein,+E.+H.+(2000).+Introduction.+En+N.+M.)

Schmidt, M., & Slaughter, R. (2017). *A strategic leader's guide to transforming culture in large organizations*. *Joint Force Quarterly*, (86), 60+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A503775344/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=48857992>

Smircich L. (1983) “*Concepts of culture and organizational análisis*”, *administrative science quarterly*, vol 28, n° 3, p. 339-358. Retrieved from <https://issuu.com/casiel2013/docs/interpretaciones>

Southwestern Energy's Bill Way Gets an Entrepreneur of The Year 2019 Award. (2019) *Professional Services Close-Up*. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A593137074/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=9fd5fbc1>

Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D (1996), *Administration*. 6° Edición.

Teamwork Communications Group on boards Vivekanand Mishra. (2020) Adgully, NA. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A611156467/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=a107fa0b>

Tejada, J. (2014) *Cultura organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la facultad de enfermería - Universidad Nacional de la Amazonía peruana, 2013*. Tesis para optar el grado académico de

Doctor en Educación en la Universidad de la Amazonia Peruana. Iquitos, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3978>

Terán, M. (2009) *Factores determinantes del Comportamiento de Ciudadanía Organizacional: Su relación con el Entorno Sociocultural a través de la Cultura Organizacional y los atributos de Personalidad. La Administración Pública en el Estado de Nuevo León*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, México. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/76585318.pdf>

Thakor, A. (2016) Corporate culture in banking. Federal Reserve Bank of New York Economic Policy Review, 22(1), 5+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A490769139/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=406ebfd3>

The challenge of changing organizational culture. (2014) Public Management, 96(8), 46+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A382152026/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=56848229>

Tis the season to be productive (2019) USA Today, 148(2894), 6. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A609890892/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=83ff488d>

Tóala, S. (2014) *Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipijapa-2013*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Particular Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/734/1/TOALA_SANDRA_%20CLIMA_ORGANIZACIONAL_ATENCI%C3%93N.pdf

Trice H. y Beyer J. (1984) "Studying organizational cultures through rites and ceremonies" *Academy of management review*. Retrieved from <https://www.coursehero.com/file/p2kkcca/Trice-H-M-Beyer-J-M-1984-Studying-organizational-cultures-through-rites-and/>

Trice, H. (1991). Comments and discussion. En P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg y J. Martin (Eds.), *Reframing organizational culture* (pp. 298-308). Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=KuMkAgAAQBAJ&pg=PA335&lpg=PA335&dq=Trice,+H.+M.+\(1991\).+Comments+and+discussion.+En+P.+J.+Frost,+L.+F.+Moore,+M.+R.+Louis,+C.+C.+Lundberg+y+J.+Martin+\(Eds.\),+Reframing+organizational+culture+\(pp.+298308\).](https://books.google.com.pe/books?id=KuMkAgAAQBAJ&pg=PA335&lpg=PA335&dq=Trice,+H.+M.+(1991).+Comments+and+discussion.+En+P.+J.+Frost,+L.+F.+Moore,+M.+R.+Louis,+C.+C.+Lundberg+y+J.+Martin+(Eds.),+Reframing+organizational+culture+(pp.+298308).)

Trice, H. y Beyer, J. (1993) *The cultures of work organizations*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall. Retrieved from [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=832070](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=832070)

Turpo, J. y Jaimes, D. (2017) *Estudio de los vínculos entre cultura organizacional y calidad de los servicios educativos en la imagen institucional de una universidad privada confesional*. *Revista científica de la Universidad Peruana Unión*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467650996005.pdf>

US: 3M visibly safer work zones project to donate US\$20,000 to ATSSF and ARTBA foundations. (2013) just-auto.com. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A321418127/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=519268f5>

Vaidya, S. (2015) Impact of organizational culture on trust and commitment in international joint ventures (IJVs): an empirical investigation. *Competition Forum*, 13(1), 1+. Retrieved from

<https://link.gale.com/apps/doc/A462982334/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=b313a797>

Vega, S. (2016) *Relación entre clima institucional y desempeño laboral docente en la institución educativa parroquial Santa María de Cervelló, Nuevo Chimbote, 2016*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Educación en la Universidad César Vallejo. Nuevo Chimbote, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20077?show=full>

Vetter, N. (2019) Want to Change a Culture? Ride a Road Grader. *Public Management*, 101(10), 44+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A607761352/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=d7c0b05d>

Wickersham, M. (2016). Spotlight on Police culture: seeing the red flags of organizational cultures gone wrong. *Public Management*, 98(2), 14+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A444913250/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=34eaf115>

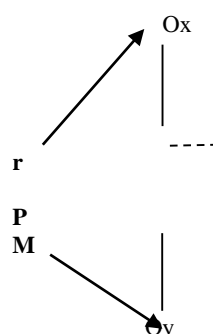
Wilderom, C. y van den Berg, P. (2000) Firm culture and leadership as firm performance predictors: A resource-based perspective. (Center Discussion Paper; Vol. 2000-03). Retrived from <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/firm-culture-and-leadership-as-firm-performance-predictors-a-reso>

Wilkins, A. y Ouchi, W. (1983) “Efficient Cultures Exploring The Relationship between Culture and Organizational Performance”, *Administrative Science Quarterly*. Retrived from <https://psycnet.apa.org/record/1984-02726-001>

Xenikou, A. y Simosi, M. (2006) Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 566-579. Retrived from

https://www.researchgate.net/publication/228342914_Organizational_culture_and_transformational_leadership_as_predictors_of_business_unit_performance

ANEXOS
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método
¿Existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, del sector Mueblerías en Chimbote, 2019?	Determinar si existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES del sector Mueblerías en Chimbote, 2019	H1: Si existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES del sector mueblerías de Chimbote, 2019.	Cultura Organizacional	Orientación a los Resultados	Decisiones Estratégicas	1-4	Diseño El diseño de ejecución se fundamenta en descriptivo, correlacional y de corte transversal. Propositivo 
	Decisiones Operativas				5-7		
	Objetivos y Metas				8-10		
	Orientación a las personas			Liderazgo	11-14		
				Empoderamiento	15-16		
				Alineamiento	17-18		
	Orientación a los equipos de trabajo.	Trabajo en equipo	19-21				
		Integración al equipo	22-26				
		Productividad	Eficacia y rendimiento	27-31			
	Eficiencia y rendimiento		32-36				
Reconocimiento	37						
Establecer el nivel de desempeño laboral en las MYPES del sector muebles, en la ciudad de Chimbote.	H2: No existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES del sector mueblerías de Chimbote, 2019.	Desempeño Laboral					
Establecer el nivel de desempeño laboral en las MYPES del sector muebles, en la ciudad de Chimbote.							
Establecer la relación de la orientación a resultados, con el desempeño laboral en las MYPES							
							Población: 515 trabajadores. Muestra: 220 trabajadores

	Establecer la relación de la orientación a personas, con el desempeño laboral en las MYPES			Compromiso	Lealtad	38	-Técnicas de recolección de datos. - Encuestas - Focus group - Análisis documental . Instrumentos: - Cuestionario - Ficha de focus group - Ficha de análisis documental.	
					Identificación	39		
					Implicancia	40		
					Apoyo	41		
					Promesa	42		
					Conciencia	43		
					Desarrollo profesional	44		
					Contenido de Trabajo	45		
	Establecer la relación de la orientación desde los equipos de trabajo, con el desempeño laboral en las MYPES				Competencias	Habilidades		46-47
						Destrezas		48
Proponer un programa de cultura organizacional para las MYPES del sector de muebles, en la ciudad de Chimbote					Actitudes	49-50		
					Aptitudes	51-52		
					Valores	53-55		

ANEXO 02: INSTRUMENTOS

Anexo N°2.1

Instrumento de recolección de datos de cultura organizacional

2.1.1 FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Nombre Original: Cuestionario para determinar la cultura organizacional de los colaboradores de las MYPES, del sector de muebles del distrito de Chimbote.
- Autor: Jorge Alejandro Luján Torres
- Procedencia: Chimbote – Perú.
 - Duración: 10 minutos aproximadamente.
- Puntuación: Manual y Sistematizada.
- Dimensiones e indicadores: La variable cultura organizacional tiene 3 dimensiones: Orientación hacia los resultados, Orientación a las personas y Orientación hacia los equipos de trabajo. La dimensión Orientación a los resultados tiene 3 indicadores: Decisiones estratégicas, decisiones operativas, Objetivos y Metas; la dimensión orientación a las personas, tiene también tres indicadores: Liderazgo, empoderamiento y alineamiento; la dimensión orientación a equipos de trabajo, tiene dos indicadores: Trabajo en equipo e integración a los equipos).
- Materiales: Cuestionario que contiene los ítems y hoja de respuestas.
- Número de Ítems: La variable cultura organizacional tiene 26 ítems y la variable desempeño laboral tiene 29 ítems. En total el cuestionario está compuesto por 55 ítems.

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Describir las características requeridas en los colaboradores de las MYPES, del sector muebles, del distrito de Chimbote.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en

función a las opiniones y sugerencias de los expertos. Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto a 10 colaboradores; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Crombach; el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0.8789$ para la variable cultura organizacional resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Crombach se asume con una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

IV. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA.

Para la caracterización de la muestra, se ha considerado los siguientes aspectos demográficos en los colaboradores: Sexo, para conocer qué género tiene mejor cultura organizacional y mejor desempeño laboral. Edad, si este aspecto es relevante en las variables de estudio. El tiempo de servicio, para conocer el nivel de cultura organizacional y desempeño laboral, según su tiempo de permanencia en la empresa, el mismo que permitirá determinar el nivel de productividad, compromiso y competencias de los colaboradores. El estado civil, para conocer el comportamiento organizacional de los colaboradores de manera individual, debido que el comportamiento varía según el nivel: Institucional, Grupal o individual. El grado de instrucción, que permitirá determinar el nivel de competencias que tiene los colaboradores de las MYPES en estudio.

V. Descripción de las escalas de medición de Variables y dimensiones

Descripción de los niveles de la variable: Cultura organizacional

VARIABLES	ESCALA	DESCRIPCIÓN
CULTURA ORGANIZACIONAL	Bueno	Se percibe que todas las decisiones gerenciales en las mypes estan orientadas a resultados, a personas y a equipos de trabajo; buscando un trabajo óptimo.
	Regular	Se percibe que algunas decisiones gerenciales en las mypes estan orientadas resultados, personas y a equipos de trabajo; buscando un trabajo óptimo.
	Deficiente	Se percibe que ninguna decisión gerencial en las mypes estan orientadas resultados, personas y a equipos de trabajo; buscando un trabajo óptimo.

Variable: Cultura organizacional
 Descripción de las escalas de medición de las dimensiones

DIMENSIONES	ESCALA	DESCRIPCIÓN
Orientación a los resultados	Bueno	Se percibe que las decisiones gerenciales que se ejercen en las mypes, son orientadoras y apoyan al trabajo por resultados
	Regular	Se percibe que las decisiones gerenciales que se ejercen en las mypes, son orientadoras pero no se enfoca al trabajo por resultados
	Deficiente	Se percibe que las acciones gerenciales que ejerce la institución son de carácter persecutorio y penalizador
Orientación a las personas	Bueno	Se percibe que en las mypes hay claridad de los objetivos y metas; y se promueve que sus colaboradores los alcancen
	Regular	Se percibe que en las mypes hay claridad de los objetivos y metas; y no se promueve que sus colaboradores los alcancen
	Deficiente	Se percibe que en las mypes no hay claridad de los objetivos y metas; y no se promueve que los trabajadores los alcancen
Orientación a los equipos de trabajo	Bueno	Se percibe que en el proceso de toma de decisiones hay participación activa y sistemática de los trabajadores
	Regular	Se percibe que en el proceso de toma de decisiones hay participación pasiva y no sistemática de los trabajadores
	Deficiente	Se percibe que en el proceso de toma de decisiones no hay participación de los trabajadores

ANEXO N°2.1.2
CUESTIONARIO
ENCUESTA DE OPINIÓN

DATOS DEL ENCUESTADO

1. Sexo: a) Masculino b) Femenino
2. Edad: _____ Años
3. Tiempo de Servicio en la empresa: _____ años
4. Estado Civil:
 - a) Soltero b) Casado c) Conviviente d) Viudo e) Divorciado
5. Grado de Instrucción:
 - a) Primaria b) Secundaria c) Superior Técnica d) Superior universitaria
 - b) Otros. Especifique: _____

PREGUNTAS DE ESTUDIO

PARTE I: En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de afirmaciones acerca de la cultura organizacional de su empresa; por favor marque con un aspa (X) en los recuadros según la siguiente escala de alternativas:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
1. Su empresa tiene una misión. ¿Su trabajo lo realiza orientándose en la misión?					
2. Su empresa tiene una visión. ¿Su trabajo lo realiza orientándose en la visión?					
3. ¿Su empresa, a largo plazo, tiene objetivos estratégicos, cuyos ejes guían el trabajo de toda la empresa, usted se orienta en estos objetivos para realizar su trabajo?					
4. ¿Al realizar su trabajo, lo hace guiándose de los valores que se han establecido para la gestión empresarial, en la empresa donde labora?					
5. ¿Usted, ha participado en la elaboración del Plan Operativo de su empresa?					
6. ¿Usted, ha participado en la elaboración del Presupuesto de su empresa?					
7. ¿Usted ha participado en la elaboración de los diversos programas de la empresa?					
8. ¿Usted ha participado en la fijación de los objetivos generales y específicos; y las metas de su empresa?					
9. ¿Usted ha participado en la evaluación de los objetivos y metas que la empresa ha establecido para el presente año?					
10. ¿Usted ha participado en la elaboración de los diversos programas de su empresa?					
11. ¿La empresa, lo hace participar en las decisiones y toma en cuenta sus sugerencias?					
12. ¿Las decisiones importantes lo toman los dueños o accionista de su					

empresa?					
13. ¿El dueño o su jefe inmediato, los motiva buscando su especialización en su desempeño laboral; así como busca innovar a través de su participación como trabajador?					
14. ¿El dueño o su jefe inmediato, hace cumplir lo establecido sin considerar su opinión sobre algún problema o situación adversa?					
15. ¿El dueño o su jefe inmediato, delega autoridad y responsabilidad para que usted tome decisiones, en su puesto de trabajo o área de trabajo; cuando él no está?					
16. ¿El dueño o su jefe inmediato, delega autoridad y responsabilidad para que el equipo de trabajadores, tome decisiones, en sus puestos de trabajo o áreas de trabajo; cuando él no está?					
17. ¿La empresa, a través de su jefe o directamente, solicita a usted su opinión al momento de determinar los objetivos?					
18. ¿La empresa, a través de su jefe o directamente, solicita a usted su opinión al momento de determinar las metas?					
19. ¿Usted participa activamente en el diseño, implementación y seguimiento de los sistemas de producción, ventas, finanzas, logística, etc?					
20. ¿Usted participa activamente en el diseño, implementación y seguimiento de los procesos de producción, ventas, finanzas, logística, etc?					
21. ¿Usted participa activamente en el diseño, implementación y seguimiento de los procedimientos de producción, ventas, finanzas, logística, etc?					
22. Toda empresa actualmente tiene un logotipo, isotipo y nombre comercial. ¿Usted ha participado en el establecimiento de éstos?					
23. ¿Usted comparte y participa los buenos hábitos que desarrolla la empresa, en su gestión empresarial?					
24. ¿Usted comparte y participa de las festividades institucionales que identifican a la empresa, en su gestión empresarial?					
25. ¿Usted comparte y participa activamente de las tradiciones institucionales que identifican a la empresa, en su gestión empresarial?					
26. ¿Usted comparte y participa activamente de las creencias institucionales que identifican a la empresa, en su gestión empresarial?					

Anexo N°2.1.3

Ficha técnica

Focus group

Es necesario aplicar un Focus Group, como instrumento para recabar información cualitativa, a los colaboradores de las micro y pequeñas empresas, del sector industrial de mueblerías del distrito de Chimbote.

Dicho instrumento se aplicará con la finalidad de conocer la opinión y percepción de estos colaboradores relacionado a la Cultura Organizacional y el desempeño laboral. Acerca de estos temas se han considerado lo siguiente:

- Cultura organizacional, en la dimensión de Orientación a los resultados.
- Cultura organizacional, en la dimensión de Orientación a las personas.
- Cultura organizacional, en la dimensión de Orientación a los equipos de trabajo.

Para conocer las opiniones e impresiones se llevará a cabo las siguientes actividades de planificación de este instrumento:

- Se realizará la segmentación de los trabajadores
- Se seleccionará la muestra de estudio
- Redacción de la guía del moderador

La guía del moderador debe contener los siguientes puntos:

1. Presentación
2. Explicación Introdutoria
3. Rompimiento del Hielo
4. Preguntas sobre cultura organizacional
5. Preguntas Específicas
6. Preguntas de Cierre

Valoración de los resultados

Los resultados obtenidos serán debidamente tabulados por el experto, según la siguiente matriz, con la finalidad de conocer las percepciones que tienen los colaboradores participantes en el focus group; las mismas que serán cuantificadas respectivamente. Las preguntas serán incluidas, una por cada dimensión de estudio, de la variable: Cultura organizacional.

Pregunta / Nº participantes	DESCRIPTORES CALIFICADOS			TOTAL
	5	3 - 4	2-1	
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
Total, puntuación (5x10) =50				

Anexo N°2.1.4

Instrumento del Focus Group

El presente instrumento tiene por finalidad obtener el nivel de percepción que tiene los colaboradores de las MYPES del sector industrial de muebles, del distrito de Chimbote; respecto a cultura organizacional.

✓ Segmento a Investigar:

Colaboradores de las micro y pequeñas empresas, del sector industrial de muebles de madera y melamina y otros materiales; que están formalizados, en el distrito de Chimbote 2019; entre las edades de 20 a 45 años, casados o solteros; cuyo grado de estudio sea de secundaria y técnica superior; y cuyo nivel jerárquico sea operativo o técnico.

✓ Muestra:

La muestra se ha considerado tomando en cuenta las características demográficas descritas en la segmentación de estudio. Por tanto, la muestra estará conformada por 10 colaboradores, los cuales serán seleccionados de manera aleatoria; bajo la siguiente estructura:

Edad	Personas Seleccionadas	Total
20-28	4	4
29-37	4	4
38-45	3	3
Total, personas		10

Guía del moderador

Presentación

- 1.1. Presentación del moderador
- 1.2. Explicar el motivo de la reunión
- 1.3. Presentación de los Integrantes, para que puedan entrar en un ambiente agradable y cómodo
- 1.4. Duración del grupo foco de 1 hora, con 30 minutos

Explicación Introdutoria para la Sesión de Grupo

- a. Explicar cómo funcionará las sesiones de grupo.
- b. Explicar que no hay respuestas correctas, sólo opiniones. Indicando que el colaborador representa a muchas personas que piensan igual.
- c. Se grabará la entrevista porque se debe concentrarse en lo que los colaboradores van a decir.
- d. Se solicitará que solo hable una persona a la vez. Y si desea dar una opinión puede levantar la mano.
- e. Se explicará que si el colaborador, tiene una opinión diferente a los demás colaboradores del grupo, es importante que la haga saber.
- f. El moderador solicitará si alguien tiene alguna pregunta

Rompimiento del Hielo

Para romper el hielo se les hará preguntas diversas relacionada a su costumbres o hábitos personales, como, por ejemplo: como les gusta que los llamen, si son solteros o casados, o cuantos hijos tienen, que deporte practican.

Preguntas Generales o de estudio

- a. Se realizará preguntas relacionadas a cultura organizacional:
- 2) ¿Usted ha participado en la elaboración del plan operativo de su empresa?

- 3) ¿La empresa, lo hace participar en las decisiones y toma en cuenta sus sugerencias?
- 4) ¿Usted participa activamente en el diseño, implementación y seguimiento de los sistemas de producción, ventas, finanzas y logística?

Preguntas de Cierre

¿Qué le recomendaría a su empresa respecto a la Cultura organizacional?

Agradecimiento por la Participación

El moderador agradecerá a los colaboradores por su participación y por la calidad de respuestas que se obtuvo en las preguntas. Posteriormente se les brindara un pequeño compartir.

Anexo N°2.1.5

Ficha técnica del análisis documental

Análisis documental de Cultura organizacional

El presente análisis documental es para caracterizar los conocimientos de los directivos y los colaboradores de las MYPES del sector de fabricación y comercialización de mueble de madera, del distrito de Chimbote, 2019; con la finalidad de obtener información cualitativa, para la presente investigación.

I. VARIABLE 1 : Cultura organizacional

Formato de análisis documental sobre: Cultura Organizacional				
Dimensión:		Indicador:	Tipo de documento:	
N°	Colaborador	Medio probatorio	Evaluación del medio probatorio	Rango
1				
2				
3				
4				
5				
6				
			Total	

Anexo N°2.1.6

Instrumento de análisis documental

Matriz análisis documental

Cultura organizacional

OBJETIVO: Obtener resultados del análisis de documentos emitidos por las MYPES del sector industrial de muebles, respecto a la Cultura organizacional durante el año 2019.

Año	Documentos analizados	Resultados

Anexo N°2.2

Instrumento de recolección de datos de desempeño laboral

2.2.1 FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Nombre Original: Cuestionario para conocer el desempeño laboral de los colaboradores de las MYPES, sector de muebles del distrito de Chimbote.
- Autor: Jorge Alejandro Luján Torres
- Procedencia: Chimbote – Perú.
- Duración: 10 minutos aproximadamente.
- Puntuación: Manual y Sistematizada.
- Dimensiones e indicadores: La variable desempeño laboral tiene 3 dimensiones: Productividad, compromiso y competencias. La dimensión de productividad tiene dos indicadores: Uso de las instalaciones y uso de la capacidad instalada. La dimensión de compromiso tiene tres indicadores: Reconocimiento, desarrollo profesional y contenido del trabajo. La dimensión de competencias tiene cinco indicadores: Habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes y valores.
- Materiales: Cuestionario que contiene los ítems y hoja de respuestas.
- Número de Ítems: La variable desempeño laboral 29 ítems. En total el cuestionario está compuesto por 55 ítems.

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Describir las características requeridas en los colaboradores de las MYPES, del sector muebles, del distrito de Chimbote.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las

variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos. Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto a 10 colaboradores; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Crombach; el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0.8645$ para la variable desempeño laboral, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Crombach se asume con una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

IV. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA.

Para la caracterización de la muestra, se ha considerado los siguientes aspectos demográficos en los colaboradores: Sexo, para conocer qué género tiene mejor cultura organizacional y mejor desempeño laboral. Edad, si este aspecto es relevante en las variables de estudio. El tiempo de servicio, para conocer el nivel de cultura organizacional y desempeño laboral, según su tiempo de permanencia en la empresa, el mismo que permitirá determinar el nivel de productividad, compromiso y competencias de los colaboradores. El estado civil, para conocer el comportamiento organizacional de los colaboradores de manera individual, debido que el comportamiento varía según el nivel: Institucional, Grupal o individual. El grado de instrucción, que permitirá determinar el nivel de competencias que tiene los colaboradores de las MYPES en estudio.

VI. Descripción de las escalas de medición de variables y dimensiones

Descripción de los niveles de la variable: Desempeño laboral

VARIABLE	ESCALA	DESCRIPCIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Bueno	Se percibe que los colaboradores tiene adecuada productividad, adecuado compromiso y adecuadas competencias laborales
	Regular	Se percibe que los colaboradores tiene poco compromiso y pocas competencias laborales; pero desean mejorar
	Deficiente	Se percibe que los colaboradores no tienen una adecuada productividad, un adecuado compromiso y adecuadas competencias laborales, pero son indiferentes a mejorar.

Variable: Desempeño laboral
Descripción de las escalas de medición de las dimensiones

DIMENSIONES	ESCALA	DESCRIPCIÓN
Productividad	Bueno	Se percibe que los colaboradores siempre alcanzan los objetivos y metas que la empresa ha fijado para un periodo determinado
	Regular	Se percibe que los colaboradores a veces alcanzan los objetivos y metas que la empresa ha fijado para un periodo determinado
	Deficiente	Se percibe que los colaboradores no alcanzan los objetivos y metas que la empresa ha fijado para un periodo determinado
Compromiso	Bueno	Se percibe que los trabajadores están comprometidos con la empresa y con su trabajo
	Regular	Se percibe que los trabajadores no están comprometidos con la empresa; pero si con su trabajo
	Deficiente	Se percibe que los trabajadores no están comprometidos con la empresa, ni con su trabajo
Competencias	Bueno	Se percibe que los trabajadores tienen muchas las habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes para lograr la calidad en su trabajo
	Regular	Se percibe que los trabajadores tienen pocas habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes para lograr la calidad en su trabajo
	Deficiente	Se percibe que los trabajadores no tienen las habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes para lograr la calidad en su trabajo

Anexo N°2.2.2

Cuestionario

ENCUESTA DE OPINIÓN

DATOS DEL ENCUESTADO

1. Sexo: a) Masculino b) Femenino
2. Edad: _____ Años
3. Tiempo de Servicio en la empresa: _____ años
4. Estado Civil:
 - a) Soltero b) Casado c) Conviviente d) Viudo e) Divorciado
5. Grado de Instrucción:
 - a) Primaria b) Secundaria c) Superior Técnica d) Superior universitaria
 - e) Otros. Especifique: _____

PREGUNTAS DE ESTUDIO

PARTE II: En esta segunda sección del cuestionario le presentamos un conjunto de afirmaciones acerca del desempeño laboral de los trabajadores en la empresa; por favor marque con un aspa (X) en los cuadros según la siguiente escala de alternativas:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
27. ¿Su rendimiento laboral está en función a los objetivos y metas establecidas por la empresa donde trabaja?					
28. ¿A través de su desempeño laboral, la empresa logra cumplir los objetivos y metas trazadas?					
29. ¿Para su trabajo, usted hace adecuadamente uso de las instalaciones de la empresa donde labora?					
30. ¿Para realizar su trabajo, usted hace eficazmente el uso de los equipos de la empresa donde labora?					
31. ¿Para realizar su trabajo, usted usa eficazmente materiales e insumos que le proporciona la empresa donde labora?					
32. ¿Para realizar su trabajo, usted usa eficientemente las instalaciones que le proporciona la empresa donde labora?					
33. ¿Para realizar su trabajo, usted utiliza eficientemente la capacidad instalada de la empresa donde labora?					
34. ¿Para realizar su trabajo, usted utiliza adecuadamente los materiales,					

insumos y suministros?					
35. ¿Al realizar su trabajo, lo hacer en los tiempos de producción establecidos por la empresa?					
36. ¿Al realizar su trabajo, el clima laboral influye mucho en su desempeño?					
37. ¿La empresa donde labora, le brinda el reconocimiento por las metas y objetivos, que usted alcanza al desempeñar su trabajo?					
38. ¿Al desempeñar su trabajo, lo realiza con mucha lealtad hacia usted y hacia la empresa?					
39. ¿Usted se identifica con su trabajo, con sus compañeros, con la empresa y con los dueños de ésta?					
40. ¿Al realizar su trabajo, usted se siente implicado y comprometido, para que la empresa mejore continuamente?					
41. Algunas veces la empresa necesita el apoyo de sus trabajadores. ¿usted apoya en actividades no laborales que realiza la empresa para mejorar el bienestar integral en sus trabajadores?					
42. ¿Cuándo usted tiene errores en su desempeño laboral, los reconoce y promete no volver a incurrir en ellos, adoptando una actitud reflexiva y proactiva?					
43. ¿Al realizar su trabajo, es consiente que si lo realizar mal, no solamente se perjudica la empresa; sino también usted y su familia?					
44. ¿La empresa donde labora, lo capacita en su desarrollo laboral y profesional?					
45. ¿Cuándo usted realiza su trabajo, lo hace con mucho profesionalismo, buscando la calidad en sus labores?					
46. ¿Para realizar su trabajo, se relaciona adecuadamente con las personas de otras áreas?					
47. ¿Para realizar su trabajo, se requiere hacer cálculos, utilizar mayormente la memoria, y se requiere mucha atención y concentración?					
48. ¿Al realizar sus labores, es necesario tener en cuenta las dimensiones, las medidas, los espacios, u otras destrezas para su ejecución?					
49. ¿Cuándo realiza sus labores diarias, los ejecuta demostrando una aptitud positiva y proactiva?					
50. ¿Cuándo realiza sus labores diarias, los ejecuta demostrando una actitud colaboradora e integradora?					
51. ¿Cuándo usted realiza su trabajo, lo hace con mucho profesionalismo?					
52. ¿Según sus conocimientos y experiencias, brinda usted a la empresa, ideas innovadoras y creativas para mejorar los productos, procesos o procedimientos?					
53. ¿Cuándo usted realiza su trabajo, lo hace con mucha disciplina y orden?					
54. ¿Al momento de realizar su trabajo, demuestra mucha honestidad con los clientes, los proveedores, la empresa y usted mismo?					
55. ¿Al momento de ejecutar su trabajo, lo hace con mucha responsabilidad y compromiso?					

Anexo N°2.2.3
Ficha técnica
Focus group

Es necesario aplicar un Focus Group, como instrumento para recabar información cualitativa, a los colaboradores de las micro y pequeñas empresas, del sector industrial de mueblerías del distrito de Chimbote.

Dicho instrumento se aplicará con la finalidad de conocer la opinión de estos colaboradores relacionado al desempeño laboral. Acerca de estos temas se han considerado lo siguiente:

1. Desempeño laboral, en la dimensión de productividad
2. Desempeño laboral, en la dimensión de compromiso
3. Desempeño laboral, en la dimensión de competencias.

Para conocer las opiniones e impresiones se llevará a cabo las siguientes actividades de planificación de este instrumento:

- Se realizará la segmentación de los trabajadores
- Se seleccionará la muestra de estudio
- Redacción de la guía del moderador

La guía del moderador debe contener los siguientes puntos:

1. Presentación
2. Explicación Introductoria
3. Rompimiento del Hielo
4. Preguntas sobre cultura organizacional
5. Preguntas Específicas
6. Preguntas de Cierre

Valoración de los resultados

Los resultados obtenidos serán debidamente tabulados por el experto, según la siguiente matriz, con la finalidad de conocer las percepciones que tienen los colaboradores participantes en el focus group; las mismas que serán

cuantificadas respectivamente. Las preguntas serán incluidas, una por cada dimensión de estudio, de la variable: Desempeño laboral.

Pregunta / N° participantes	DESCRIPTORES CALIFICADOS			TOTAL
	5	3 - 4	1 - 2	
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
Total, puntuación (5x10) =50				

Anexo N°2.2.4

Instrumento del Focus Group

El presente instrumento tiene por finalidad obtener el nivel de percepción que tiene los colaboradores de las MYPES del sector industrial de muebles, del distrito de Chimbote; respecto a desempeño laboral.

✓ Segmento a Investigar:

Colaboradores de las micro y pequeñas empresas, del sector industrial de muebles de madera y melamina y otros materiales; que están formalizados, en el distrito de Chimbote 2019; entre las edades de 20 a 45 años, casados o solteros; cuyo grado de estudio sea de secundaria y técnica superior; y cuyo nivel jerárquico sea operativo o técnico.

✓ Muestra:

La muestra se ha considerado tomando en cuenta las características demográficas descritas en la segmentación de estudio. Por tanto, la muestra estará conformada por 10 colaboradores, los cuales serán seleccionados de manera aleatoria; bajo la siguiente estructura:

Edad	Personas Seleccionadas	Total
20-28	4	4
29-37	4	4
38-45	3	3
Total, personas		10

Guía del moderador

Presentación

- 1.1. Presentación del moderador
- 1.2. Explicar el motivo de la reunión
- 1.3. Presentación de los Integrantes, para que puedan entrar en un ambiente agradable y cómodo
- 1.4. Duración del grupo foco de 1 hora, con 30 minutos

Explicación Introductoria para la Sesión de Grupo

- a. Explicar cómo funcionará las sesiones de grupo.
- b. Explicar que no hay respuestas correctas, sólo opiniones. Indicando que el colaborador representa a muchas personas que piensan igual.
- c. Se grabará la entrevista porque se debe concentrarse en lo que los colaboradores van a decir.
- d. Se solicitará que solo hable una persona a la vez. Y si desea dar una opinión puede levantar la mano.
- e. Se explicará que si el colaborador, tiene una opinión diferente a los demás colaboradores del grupo, es importante que la haga saber.
- f. El moderador solicitará si alguien tiene alguna pregunta

Rompimiento del Hielo

Para romper el hielo se les hará preguntas diversas relacionada a su costumbres o hábitos personales, como, por ejemplo: como les gusta que los llamen, si son solteros o casados, o cuantos hijos tienen, que deporte practican.

Preguntas Generales o de estudio

Se realizará preguntas relacionadas a desempeño laboral:

- 1) ¿A través de su desempeño laboral, la empresa logra cumplir los objetivos y metas trazadas?
- 2) ¿Usted se identifica con su trabajo, con sus compañeros, con la empresa y con los dueños de ésta?

- 3) ¿Al momento de realizar su trabajo, demuestra mucha honestidad con los clientes, los proveedores, la empresa y usted mismo?

Preguntas de Cierre

¿Qué le recomendaría a su empresa respecto al Desempeño laboral?

Agradecimiento por la Participación

El moderador agradecerá a los colaboradores por su participación y por la calidad de respuestas que se obtuvo en las preguntas. Posteriormente se les brindara un pequeño compartir.

Anexo N°2.2.5

Ficha técnica del análisis documental Análisis documental de Desempeño laboral

El presente análisis documental es para caracterizar los conocimientos de los directivos y los colaboradores de las MYPES del sector de fabricación y comercialización de mueble de madera, del distrito de Chimbote, 2019; con la finalidad de obtener información cualitativa, para la presente investigación.

II. VARIABLE 2 : Desempeño laboral

Formato de análisis documental sobre: Desempeño laboral				
Dimensión:		Indicador:	Tipo de documento:	
N°	Colaborador	Medio probatorio	Evaluación del medio probatorio	Rango
1				
2				
3				
4				
5				
6				
			Total	

Anexo N°2.2.6

Instrumento de análisis documental

Matriz análisis documental

Desempeño laboral

OBJETIVO: Obtener resultados del análisis de documentos emitidos por las MYPES del sector industrial de muebles, respecto a Desempeño laboral durante el año 2019.

Año	Documentos analizados	Resultados

Anexo 03: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

3.1.1. Confiabilidad del cuestionario: Cultura Organizacional Coeficiente Alfa de Cronbach

Requirió una sola aplicación del instrumento y se basó en la medición de la respuesta de los sujetos respecto a los ítems del instrumento

Sujetos	Preguntas																										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	84
2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	91
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
9	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	83
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	92
VARIANZA	0.2	0.2	0	0.1	0.2	0	0.1	0	0.1	0	0.1	0	0.2	0.2	0.1	0	0	0.2	0	0.2	0.6	0.2	0	0.1	0	0.2	11.68
TOTAL	3.6																										

Donde:

K: Número de ítems	26
$\sum S_i^2$: Varianza de la suma de ítems	3.6
S_T^2 : Varianza del ítem	11.68
α : Alfa de Cronbach	0.8789

Fórmula del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Análisis: Si el coeficiente es superior a 0.8 y cercano a 1, entonces se tiene una alta confiabilidad del instrumento; en este caso el valor encontrado fue de 0.8789, el cual indica que la escala cuenta con confiabilidad altamente positiva.

Anexo 3.1.2 Confiabilidad del cuestionario: Desempeño laboral
 Coeficiente Alfa de Cronbach

Requirió una sola aplicación del instrumento y se basó en la medición de la respuesta de los sujetos respecto a los ítems del instrumento

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas																												TOTAL	
	27	28	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54		55
1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	79
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	82
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
9	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	86
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
VAR	0	0	0.2	0.2	0	0	0	0.2	0	0	0	0	0.2	0	0	0.2	0	0.2	0	0.2	0	0.2	0	0.2	0	0.2	0	0	0	18.38
TOT	3.48																													

Fórmula del Alfa de Cronbach:

K: Número de ítems	29
$\sum Si^2$: Varianza de la suma de ítems	3.48
S_T^2 : Varianza del ítem	18.38
α : Alfa de Cronbach	0.8645

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Análisis: Si el coeficiente es superior a 0.8 y cercano a 1, entonces se tiene una alta confiabilidad del instrumento; en este caso el valor encontrado fue de 0.8645, el cual indica que la escala cuenta con confiabilidad altamente positiva.

Anexo N°3.2
Validez de los cuestionarios



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para describir las características del estudio
OBJETIVO : Describir las características de cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, del sector muebles, del distrito de Chimbote.
DIRIGIDO A : Colaboradores de las MYPES, del sector mueblería, del distrito de Chimbote
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : VILLAREAL TORRES HENRY OSWALDO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN INGENIERÍA INFORMÁTICA Y SISTEMAS

Firma

Pos firma
DNI 39718880

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para describir las características del estudio
OBJETIVO : Describir las características de cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, del sector muebles, del distrito de Chimbote.
DIRIGIDO A : Colaboradores de las MYPES, del sector mueblería, del distrito de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MANUELA INOCENTA PORTALES PAIRAZAVAL
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN ADMINISTRACION

Firma

Manuela Inocenta Portales Pairazaval

Pos firma
DNI

0918 63 73

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para describir las características del estudio

OBJETIVO : Describir las características de cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, del sector muebles, del distrito de Chimbote.

DIRIGIDO A : Colaboradores de las MYPES, del sector mueblería, del distrito de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

ALLENQUE TUNIE SANTOS FELIPE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Firma

f. el - Q. B

Pos firma

DNI 32957531

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para describir las características del estudio
OBJETIVO : Describir las características de cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, del sector muebles, del distrito de Chimbote.
DIRIGIDO A : Colaboradores de las MYPES, del sector mueblería, del distrito de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

ULLOA SICCHA JAVIER LEOPOLDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTOR EN CONTABILIDAD

Firma


 Pos firma
 DNI 17921168

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para describir las características del estudio
OBJETIVO : Describir las características de cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, del sector muebles, del distrito de Chimbote.
DIRIGIDO A : Colaboradores de las MYPES, del sector mueblería, del distrito de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cruz Cruz Oscar Porfirio
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. Administración

Firma


 Pos firma
 DNI 32861947

ANEXO 04: Base de datos general

BASE DE DATOS VARIABLE 2: RESUMEN																									
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																									
n	DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD								DIMENSIÓN: Compromiso								DIMENSIÓN: Competencias								
	Cuestionario		Focus Groups		A.Documental		Promedio Cuantitativo	Promedio Cualitativo	Cuestionario		Focus Groups		A.Documental		Promedio Cuantitativo	Promedio Cualitativo	Cuestionario		Focus Groups		A.Documental		Promedio Cuantitativo	Promedio Cualitativo	
	TC	TL	TC	TL	TL	TC			TC	TL	TC	TL	TC	TL			TL	TC	TC	TL	TC	TL			TC
1	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.0000
2	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.0000
3	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	36	BNC	13	DNC	5	DNC	18.0000	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	65.3333
4	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	64.3333
5	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	47	BNC	20	RNC	5	DNC	24.0000	RNC	65.6667
6	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	30	BNC	13	DNC	5	DNC	16.0000	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	62.6667
7	43	BNP	19	RNP	10	DN	24	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	64.0000
8	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	65.3333
9	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.6667
10	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	37	BNC	13	DNC	5	DNC	18.3333	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	66.3333
11	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	64.6667
12	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	64.3333
13	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	46	BNC	20	RNC	5	DNC	23.6667	RNC	65.3333
14	43	BNP	19	RNP	10	DN	24	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	63.3333
15	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	35	BNC	13	DNC	5	DNC	17.6667	RNC	40	BNC	20	RNC	5	DNC	21.6667	RNC	64.0000
16	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	65.0000
17	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.6667
18	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	41	BNC	20	RNC	5	DNC	22.0000	RNC	63.6667
19	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.3333
20	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	35	BNC	13	DNC	5	DNC	17.6667	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	65.0000
21	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	39	BNC	20	RNC	5	DNC	21.3333	RNC	63.3333
22	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	65.0000
23	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	46	BNC	20	RNC	5	DNC	23.6667	RNC	65.3333
24	43	BNP	19	RNP	10	DN	24	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	41	BNC	20	RNC	5	DNC	22.0000	RNC	63.3333
25	43	BNP	19	RNP	10	DN	24	BNP	35	BNC	13	DNC	5	DNC	17.6667	RNC	41	BNC	20	RNC	5	DNC	22.0000	RNC	63.6667
26	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	36	BNC	13	DNC	5	DNC	18.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	65.3333
27	43	BNP	19	RNP	10	DN	24	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	63.6667
28	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.3333
29	48	BNP	19	RNP	10	DN	25.66667	BNP	36	BNC	13	DNC	5	DNC	18.0000	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	66.0000
30	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	35	BNC	13	DNC	5	DNC	17.6667	RNC	40	BNC	20	RNC	5	DNC	21.6667	RNC	64.3333
31	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	35	BNC	13	DNC	5	DNC	17.6667	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.6667
32	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	63.3333
33	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	37	BNC	13	DNC	5	DNC	18.3333	RNC	40	BNC	20	RNC	5	DNC	21.6667	RNC	65.0000
34	48	BNP	19	RNP	10	DN	25.66667	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	65.6667
35	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.0000
36	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	37	BNC	13	DNC	5	DNC	18.3333	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.6667
37	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	63.6667
38	43	BNP	19	RNP	10	DN	24	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	46	BNC	20	RNC	5	DNC	23.6667	RNC	64.0000
39	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.0000
40	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	65.0000
41	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.6667
42	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.0000
43	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	41	BNC	20	RNC	5	DNC	22.0000	RNC	63.6667
44	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	64.0000
45	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	35	BNC	13	DNC	5	DNC	17.6667	RNC	40	BNC	20	RNC	5	DNC	21.6667	RNC	63.6667
46	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	38	BNC	13	DNC	5	DNC	18.6667	RNC	37	BNC	20	RNC	5	DNC	20.6667	RNC	64.3333
47	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.0000
48	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	64.0000
49	48	BNP	19	RNP	10	DN	25.66667	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	37	BNC	20	RNC	5	DNC	20.6667	RNC	63.3333
50	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.6667

50	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.6667
51	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	65.6667
52	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	41	BNC	20	RNC	5	DNC	22.0000	RNC	63.3333
53	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	64.3333
54	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	39	BNC	13	DNC	5	DNC	19.0000	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	66.3333
55	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	64.0000
56	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	64.6667
57	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	40	BNC	20	RNC	5	DNC	21.6667	RNC	63.3333
58	43	BNP	19	RNP	10	DN	24	BNP	36	BNC	13	DNC	5	DNC	18.0000	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	64.3333
59	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	36	BNC	13	DNC	5	DNC	18.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	65.6667
60	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	63.3333
61	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	29	BNC	13	DNC	5	DNC	15.6667	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	63.6667
62	43	BNP	19	RNP	10	DN	24	BNP	35	BNC	13	DNC	5	DNC	17.6667	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.3333
63	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	64.0000
64	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	35	BNC	13	DNC	5	DNC	17.6667	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	66.0000
65	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.3333
66	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.0000
67	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	30	BNC	13	DNC	5	DNC	16.0000	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	64.0000
68	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	30	BNC	13	DNC	5	DNC	16.0000	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	63.0000
69	48	BNP	19	RNP	10	DN	25.66667	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.3333
70	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	63.6667
71	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	30	BNC	13	DNC	5	DNC	16.0000	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	63.6667
72	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	35	BNC	13	DNC	5	DNC	17.6667	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.6667
73	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	64.3333
74	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.0000
75	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	40	BNC	20	RNC	5	DNC	21.6667	RNC	63.6667
76	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	36	BNC	13	DNC	5	DNC	18.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	66.0000
77	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	30	BNC	13	DNC	5	DNC	16.0000	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	64.3333
78	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	39	BNC	20	RNC	5	DNC	21.3333	RNC	62.6667
79	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	37	BNC	13	DNC	5	DNC	18.3333	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	66.3333
80	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.0000
81	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	28	BNC	13	DNC	5	DNC	15.3333	RNC	41	BNC	20	RNC	5	DNC	22.0000	RNC	62.0000
82	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	64.0000
83	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	30	BNC	13	DNC	5	DNC	16.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.0000
84	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	38	BNC	20	RNC	5	DNC	21.0000	RNC	62.3333
85	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	64.0000
86	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	46	BNC	20	RNC	5	DNC	23.6667	RNC	64.3333
87	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	41	BNC	20	RNC	5	DNC	22.0000	RNC	64.3333
88	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	29	BNC	13	DNC	5	DNC	15.6667	RNC	41	BNC	20	RNC	5	DNC	22.0000	RNC	62.3333
89	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	30	BNC	13	DNC	5	DNC	16.0000	RNC	46	BNC	20	RNC	5	DNC	23.6667	RNC	65.0000
90	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.3333
91	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	39	BNC	20	RNC	5	DNC	21.3333	RNC	63.6667
92	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	36	BNC	13	DNC	5	DNC	18.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	65.6667
93	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	30	BNC	13	DNC	5	DNC	16.0000	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	63.6667
94	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	37	BNC	13	DNC	5	DNC	18.3333	RNC	39	BNC	20	RNC	5	DNC	21.3333	RNC	64.3333
95	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	65.0000
96	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	30	BNC	13	DNC	5	DNC	16.0000	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	63.0000
97	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	39	BNC	20	RNC	5	DNC	21.3333	RNC	62.6667
98	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	64.3333
99	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	63.6667
100	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	39	BNC	13	DNC	5	DNC	19.0000	RNC	41	BNC	20	RNC	5	DNC	22.0000	RNC	65.6667

101	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.3333
102	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.0000
103	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	63.3333
104	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	36	BNC	13	DNC	5	DNC	18.0000	RNC	41	BNC	20	RNC	5	DNC	22.0000	RNC	64.3333
105	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.6667
106	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	41	BNC	20	RNC	5	DNC	22.0000	RNC	63.6667
107	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	65.3333
108	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	64.6667
109	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	35	BNC	13	DNC	5	DNC	17.6667	RNC	40	BNC	20	RNC	5	DNC	21.6667	RNC	64.0000
110	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.0000
111	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	37	BNC	13	DNC	5	DNC	18.3333	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	66.3333
112	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	36	BNC	13	DNC	5	DNC	18.0000	RNC	39	BNC	20	RNC	5	DNC	21.3333	RNC	63.6667
113	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	64.6667
114	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	65.3333
115	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.0000
116	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	39	BNC	20	RNC	5	DNC	21.3333	RNC	63.3333
117	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	64.3333
118	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	38	BNC	13	DNC	5	DNC	18.6667	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	66.6667
119	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	35	BNC	13	DNC	5	DNC	17.6667	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.3333
120	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	30	BNC	13	DNC	5	DNC	16.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	63.3333
121	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	41	BNC	20	RNC	5	DNC	22.0000	RNC	63.0000
122	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	40	BNC	20	RNC	5	DNC	21.6667	RNC	64.0000
123	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	38	BNC	13	DNC	5	DNC	18.6667	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	66.3333
124	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	30	BNC	13	DNC	5	DNC	16.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	63.3333
125	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	41	BNC	20	RNC	5	DNC	22.0000	RNC	64.0000
126	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.3333
127	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.3333
128	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.3333
129	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	37	BNC	13	DNC	5	DNC	18.3333	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	67.0000
130	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	30	BNC	13	DNC	5	DNC	16.0000	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	63.6667
131	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	65.6667
132	48	BNP	19	RNP	10	DN	25.66667	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	64.6667
133	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	65.0000
134	44	BNP	19	RNP	10	DN	24.33333	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	46	BNC	20	RNC	5	DNC	23.6667	RNC	65.3333
135	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	42	BNC	20	RNC	5	DNC	22.3333	RNC	64.3333
136	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	46	BNC	20	RNC	5	DNC	23.6667	RNC	65.6667
137	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	64.6667
138	43	BNP	19	RNP	10	DN	24	BNP	33	BNC	13	DNC	5	DNC	17.0000	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	64.3333
139	46	BNP	19	RNP	10	DN	25	BNP	32	BNC	13	DNC	5	DNC	16.6667	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	65.0000
140	43	BNP	19	RNP	10	DN	24	BNP	41	BNC	13	DNC	5	DNC	19.6667	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	67.0000
141	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	64.6667
142	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	45	BNC	20	RNC	5	DNC	23.3333	RNC	66.0000
143	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	65.3333
144	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	39	BNC	13	DNC	5	DNC	19.0000	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	66.6667
145	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	43	BNC	20	RNC	5	DNC	22.6667	RNC	63.6667
146	43	BNP	19	RNP	10	DN	24	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	64.3333
147	45	BNP	19	RNP	10	DN	24.66667	BNP	37	BNC	13	DNC	5	DNC	18.3333	RNC	46	BNC	20	RNC	5	DNC	23.6667	RNC	66.6667
148	47	BNP	19	RNP	10	DN	25.33333	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	46	BNC	20	RNC	5	DNC	23.6667	RNC	66.3333
149	43	BNP	19	RNP	10	DN	24	BNP	31	BNC	13	DNC	5	DNC	16.3333	RNC	47	BNC	20	RNC	5	DNC	24.0000	RNC	64.3333
150	43	BNP	19	RNP	10	DN	24	BNP	34	BNC	13	DNC	5	DNC	17.3333	RNC	44	BNC	20	RNC	5	DNC	23.0000	RNC	64.3333

BASE DE DATOS VARIABLE 1: RESUMEN

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

n	DIMENSIÓN: Orientación a Resultados														DIMENSIÓN: Orientación a personas						DIMENSIÓN: Orientación a equipos de trabajo						Promedio cuantitativo de la variable	Promedio Cualitativo de la variable
	Cuestionario		Focus Groups		A.Documental		Promedio Cuantitativo	Promedio Cualitativo	Cuestionario		Focus Groups		A.Documental		Promedio Cuantitativo	Promedio Cualitativo	Cuestionario		Focus Groups		A.Documental		Promedio Cuantitativo	Promedio Cualitativo				
	TC	TL	TC	TL	TC	TL			TC	TL	TC	TL	TC	TL			TC	TL	TC	TL	TC	TL			TC	TL		
1	19	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	37.6667	RNCO		
2	16	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	36.6667	RNCO		
3	15	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.0000	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	36.3333	RNCO		
4	18	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.0000	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	37.3333	RNCO		
5	18	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.0000	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	37.3333	RNCO		
6	16	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.3333	DNOR	17	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	12	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	36.6667	RNCO		
7	16	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	36.6667	RNCO		
8	16	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	36.6667	RNCO		
9	18	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.0000	DNOR	17	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	12	DNOP	21	BNOE	13	DNOET	5	DNOET	13	RNOET	38.0000	RNCO		
10	18	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.0000	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	21	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	13	RNOET	37.6667	RNCO		
11	18	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.0000	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	37.3333	RNCO		
12	19	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.3333	DNOR	15	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.3333	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	37.0000	RNCO		
13	21	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	14.0000	RNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	18	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12	DNOET	37.6667	RNCO		
14	17	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.6667	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	17	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	11.6667	DNOET	36.0000	RNCO		
15	18	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.0000	DNOR	18	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	12.3333	DNOP	18	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12	DNOET	37.3333	RNCO		
16	19	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	37.3333	RNCO		
17	17	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.6667	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	37.0000	RNCO		
18	20	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.6667	RNOR	15	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.3333	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	37.6667	RNCO		
19	19	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	21	BNOE	13	DNOET	5	DNOET	13	RNOET	38.0000	RNCO		
20	19	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.3333	DNOR	17	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	12	DNOP	23	BNOE	13	DNOET	5	DNOET	13.6667	RNOET	39.0000	RNCO		
21	19	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	21	BNOE	13	DNOET	5	DNOET	13	RNOET	38.0000	RNCO		
22	19	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.3333	DNOR	17	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	12	DNOP	22	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	13.3333	RNOET	38.6667	RNCO		
23	16	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.3333	DNOR	15	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.3333	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	36.3333	RNCO		
24	15	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.0000	DNOR	15	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.3333	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	36.0000	RNCO		
25	14	DNOR	16	RNOR	5	DNOR	11.6667	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	35.6667	RNCO		
26	14	DNOR	16	RNOR	5	DNOR	11.6667	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	35.6667	RNCO		
27	15	DNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.0000	DNOR	15	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.3333	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	35.6667	RNCO		
28	17	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.6667	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	37.0000	RNCO		
29	19	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	37.3333	RNCO		
30	16	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	36.3333	RNCO		
31	18	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.0000	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	21	BNOE	13	DNOET	5	DNOET	13	RNOET	37.6667	RNCO		
32	16	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.3333	DNOR	17	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	12	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	36.6667	RNCO		
33	20	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.6667	RNOR	18	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	12.3333	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	38.6667	RNCO		
34	19	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	22	BNOE	13	DNOET	5	DNOET	13.3333	RNOET	38.3333	RNCO		
35	17	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.6667	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	36.6667	RNCO		
36	19	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	18	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12	DNOET	37.0000	RNCO		
37	18	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.0000	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	37.0000	RNCO		
38	18	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.0000	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	37.0000	RNCO		
39	18	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.0000	DNOR	17	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	12	DNOP	18	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12	DNOET	37.0000	RNCO		
40	16	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.3333	DNOR	17	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	12	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	36.6667	RNCO		
41	20	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.6667	RNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	37.6667	RNCO		
42	16	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	36.6667	RNCO		
43	18	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.0000	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	20	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.6667	RNOET	37.3333	RNCO		
44	17	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.6667	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	36.6667	RNCO		
45	17	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.6667	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	36.6667	RNCO		
46	17	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.6667	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	18	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12	DNOET	36.3333	RNCO		
47	17	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.6667	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	18	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12	DNOET	36.3333	RNCO		
48	16	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	12.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	36.3333	RNCO		
49	18	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.0000	DNOR	17	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	12	DNOP	19	RNOE	13	DNOET	5	DNOET	12.3333	DNOET	37.3333	RNCO		
50	19	RNOR	16	RNOR	5	DNOR	13.3333	DNOR	16	RNOP	14	DNOP	5	DNOP	11.6667	DNOP	22	BNOE	13	DNOET	5	DNOET	13.3333	DNOET	38.3333	RNCO		

Anexo 05: Artículo Científico

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO:

Cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, sector mueblerías de Chimbote, 2019

2. AUTOR:

Jorge Alejandro Luján Torres, jlujant88@hotmail.com

3. RESUMEN:

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, en las MYPES del Sector de muebles en el distrito de Chimbote – 2019.

La investigación fue de enfoque cuantitativo mixto, de tipo aplicada, con un diseño correlacional, no experimental, transversal y propositivo. La población estuvo conformada por 515 colaboradores, cuya muestra de estudio fue de 220. Se empleó tres tipos de técnicas: la encuesta, el focus groups y el análisis documental; y como instrumentos: El cuestionario, guía del focus grupo y la guía del análisis documental; para la recolección de datos de las variables cultura organizacional y desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL y SPSS-versión 25; y para establecer la correlación se utilizó el estadístico de Pearson, cuyos resultados se presentaron en cuadro y figuras estadísticas.

Los resultados determinaron que la variable cultura organizacional tiene una relación moderada, con el desempeño laboral; según el factor de correlación de Pearson (0.442**), cuyo valor de significancia es 0.000 menor al 0.05; por tanto, se aceptó la Hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula; es decir, existe relación entre las variables de estudio.

PALABRAS CLAVE: Cultura organizacional, desempeño laboral,

productividad, competencias, compromiso,

4. ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and work performance, in the MYPES of the Furniture Sector in the district of Chimbote - 2019.

The research was of a mixed quantitative approach, of applied type, with a correlational, non-experimental, cross-sectional and propositive design. The population was made up of 515 employees, whose study sample was 220. Three types of techniques were used: the survey, focus groups and documentary analysis; and as instruments: The questionnaire, focus group focus and the document analysis guide; for the collection of data on the variables organizational culture and work performance. The results obtained were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS-version 25 programs; and to establish the correlation, the Pearson statistic was used, whose results were presented in table and statistical figures.

The results determined that the organizational culture variable has a moderate relationship with work performance; according to the Pearson correlation factor (0.442 **), whose significance value is 0.000 less than 0.05; therefore, the Alternative Hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected; that is, there is a relationship between the study variables.

KEYWORDS: Organizational culture, work performance, productivity, skills, commitment.

5. INTRODUCCIÓN

En América y Europa existen países donde se han desarrollado micro y pequeñas empresas, dedicadas a la fabricación de muebles de madera. En Colombia, según la Encuesta Anual Manufacturera 2017 (pág. 8) nos informa que en este país tiene mucha incidencia las MIPYME. Según dicha encuesta referente al panorama empresarial, estas empresas representan el 96.4% de las empresas existente, las mismas que en este país generan aproximadamente el 63% del empleo y el 45% de los salarios. Actualmente las micro y pequeñas empresas, en Chimbote, no le dan mucha importancia a la cultura organizacional, desconociendo su importancia que tiene este elemento, como herramienta gerencial, cuyo impacto directo es en el desarrollo del recurso humano.

Existen trabajos que contribuyen para tener un acercamiento, a estos temas de mucha Importancia en el gerenciamiento de una empresa, de manera particular las MYPES. El español Molina (2014) y el mexicano Sánchez (2010), en sus investigaciones concluyeron: el primero concluyó que el compromiso organizacional, está relacionados con las capacidades de comunicación interpersonal de los empleados; y el segundo concluyó que se debe sugerir a los gestores de las instituciones estudiadas, que su desempeño debe orientarse a edificar elementos culturales sólidos y apropiados, que distingan las etapas culturales en México, permitiendo desarrollen sus labores principales con elevados estándares de calidad.

Asimismo, los investigadores colombianos González y Parra (2018), en su trabajo concluyeron que el espíritu empresarial tiene una relación muy significativa con el emprendimiento, como factor de desarrollo de las empresas modernas; de igual manera, el mexicano Baños (2011), coincide con González y Parra, concluyendo en su investigación que las capacidades gerenciales tienen una conexión directa y relevante con los resultados logrados por las empresas estudiadas. Cámara (2012), trabajó sobre conflictos, cultura y compromiso organizacional, donde también, llegó a determinar que estos aspectos varían según el género, edad y nivel jerárquico de los trabajadores.

El colombiano Higuera (2013), concluyó que los trabajadores no solo desarrollan sus actividades habituales de carácter laboral, gremial, deportivo o político a través de diversas formas de actuar y de sentir, según sus roles y posiciones sociales, sino también a través de la adquisición de elementos culturales como los valores.

Respecto al desempeño laboral, el español, Aguilera (2011), en su estudio llegó a la conclusión que los tipos de liderazgo tienen influencia positiva en el clima laboral; en Colombia, Castro (2012) concluyó que el ambiente donde se desenvuelven los trabajadores, determina el comportamiento de ellos. De igual manera el peruano Pacheco (2017) en su estudio concluyó que existe conexión entre el ambiente donde trabajan los empleados y su desenvolvimiento laboral, en las pequeñas y micro empresas.

Como bases teóricas, y la correspondiente fundamentación epistemológica, y según las variables. El presente estudio se sustenta en el modelo complejo de la organización de Edgar Shein (2004); quién distingue dentro de sus principales características de la cultura organizacional: Los artefactos, la tecnología, la arquitectura o infraestructura, las formas de comunicación y la vestimenta que identifica a las personas con la empresa. También se sustenta en el modelo de la Dinámica cultural de Mary Lo Hach (1993), donde demuestra que a las características que hace mención Edgar Shein, se debe adicionar los símbolos. También se sustenta en la corriente Humanista de Karl L. Popper (1984), debido que el elemento sustancial e importante de una empresa es el ser humano. Para el desempeño laboral, se ha considerado el modelo de Cameron y Queen (1999); debido que actualmente toda organización tiene dos ambientes en donde se desarrolla, lo interno y lo externo.

Así mismo, para el desenvolvimiento laboral, el estudio se sustenta según la teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow, debido que en las empresas trabajan seres humanos, que deben ser motivados o están motivados por diversas razones. También se sustenta en la teoría de Elton

Mayo, considerada por sus principales características, las mismas que están centradas en las personas, las relaciones humanas, la confianza que se desarrolla en los empleados, la delegación de autoridad que debe darse para que los empleados tomen decisiones. De igual manera, se sustenta en la doctrina X y Y, de Douglas McGregor, porque considera dos modelos motivacionales; donde algunos trabajadores necesitan ser vigilados y hasta amenazados para que realicen sus labores; mientras que trabajadores que no necesitan ser vigilados y amenazados para hacer su trabajo, lo hacen porque les gusta y necesitan trabajar.

Respecto a los enfoque conceptuales, existen diversos autores que conceptual y definen la cultura organizacional y el desempeño laboral, sus dimensiones generales y específicas, entre ellos podemos mencionar a Robbins (2010), Chiavenato (2007), Daft (2011), Stoner, Freeman y Gilbert (1996), Trice (1991) y Ritter (2008) donde estos autores tienen un denominador común sobre este tema, considerando que los elementos que conforman la cultura, sirven de guías y son acompañados por todos los integrantes de una institución, que son instruidos a los participantes que recién ingresan, como la forma correcta de desarrollar sus actitudes; y que las personas son los elementos más importantes y que deben ser correcta y adecuadamente motivados, evaluados, dirigidos y compensados.

Por tanto, según lo anteriormente descrito, en esta presente investigación se plantea el siguiente problema:

¿Existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, del sector mueblerías en Chimbote, 2019?

Para dar respuesta a la interrogante anterior se formula el siguiente objetivo general:

Determinar si existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES del sector mueblerías en Chimbote, 2019.

Para comprobar la relación en estas variables se ha formula las siguientes hipótesis.

- Hipotesis alternativa (H1): Si existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES del sector mueblerías en Chimbote, 2019.
- Hipotesis nula (H0): No existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES del sector mueblerías en Chimbote, 2019.

6. MÉTODO:

Se trata de un diseño no experimental, descriptivo, correlacional transversal, mixto y propositivo; ya que busca establecer la relación de variables medidas en una muestra, en un único momento del tiempo; la población está conformada por 515 trabajadores, de las MYPES, del sector industrial de mueblerías del distrito de Chimbote, y la muestra fue de 220. Durante su aplicación se utilizó como técnica a la encuesta, focus groups y análisis documental para conocer el nivel y dimensiones de las variables de estudio, teniendo como instrumento el cuestionario, la guía del focus groups y la guía del análisis documental. La validación fue realizada por el juicio de cinco expertos.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente del alfa de Cronbach. En relación al cuestionario relacionado a la cultura organizacional el valor del coeficiente es de 0.8789 que corresponde a un nivel excelente y para el cuestionario relacionado con el nivel de desempeño laboral resultó un coeficiente de 0.8645 que corresponde a un nivel excelente; por tanto, los dos coeficientes, muestran un nivel de confiabilidad alto. Para el análisis de datos y la correlación de las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, cuyos resultados se presentaron en tablas y figuras; procesados en Excel y SPSS-

24. Así mismo la presente investigación cumple con las normas APA por lo que es confiable y auténtica.

7. RESULTADOS

Tabla 1

Cultura organizacional y desempeño laboral

Cultura organizacional			DESEMPEÑO LABORAL					
			DNDL		RNDL		BNDL	
			Recuen	% N de la tabla	Recuento	% N de la tabla	Recuento	% N de la tabla
CULTURA ORGANIZACIONAL	Tipo de Empresa	Micro Empresa	0	0.0%	24	10.9%	10	4.5%
		Mediana Empresa	0	0.0%	135	61.4%	51	23.2%
	Género	Masculino	0	0.0%	138	62.7%	56	25.5%
		Femenino	0	0.0%	21	9.5%	5	2.3%
	Edad	16 - 26	0	0.0%	9	4.1%	5	2.3%
		27 - 36	0	0.0%	71	32.3%	20	9.1%
		37 - 46	0	0.0%	46	20.9%	25	11.4%
		47 - 56	0	0.0%	28	12.7%	8	3.6%
		más de 56	0	0.0%	5	2.3%	3	1.4%
		hasta 5 años	0	0.0%	46	20.9%	13	5.9%
	Tiempo de servicios	6 - 10 años	0	0.0%	74	33.6%	27	12.3%
		11 - 15 años	0	0.0%	32	14.5%	16	7.3%
		16 - 20 años	0	0.0%	5	2.3%	3	1.4%
		más de 20 años	0	0.0%	2	.9%	2	.9%
	Estado Civil	Soltero	0	0.0%	32	14.5%	13	5.9%
		Casado	0	0.0%	105	47.7%	37	16.8%
		Conviviente	0	0.0%	22	10.0%	10	4.5%
		Viudo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Grado de instrucción	Divorciado	0	0.0%	0	0.0%	1	.5%
		Primaria	0	0.0%	2	.9%	0	0.0%
Secundaria		0	0.0%	128	58.2%	51	23.2%	
Superior Técnica		0	0.0%	24	10.9%	9	4.1%	
Nivel Jerárquico	Superior universitaria	0	0.0%	5	2.3%	1	.5%	
	Operativo	0	0.0%	138	62.7%	56	25.5%	
	Técnico	0	0.0%	20	9.1%	5	2.3%	
		Superior	0	0.0%	1	.5%	0	0.0%

Tabla 2
Correlación de Pearson, Cultura organizacional y desempeño laboral

		CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	.442**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	220	220
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	.442**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	220	220

Fuente: Base de datos general, procesado en SPSS

Interpretación

Respecto a cultura organizacional, en la tabla 1, el 84.5% de las pequeñas empresas; el 88.2% de los hombres; el 73.7% de los jóvenes entre 27 a 46 años; el 72.7% de los colaboradores que tienen hasta 10 años de servicios; el 85% de aquellos que tiene condición de solteros y casados; el 96.4% de colaboradores que tiene estudios secundarios y de técnicos superior; y el 99.6% de colaboradores que se desempeñan en el nivel operativo y técnico; según la tabla 1 tiene un regular nivel de cultura organizacional; es decir se percibe que algunas decisiones gerenciales en las MYPES, están orientadas a resultados, personas y equipos de trabajo; buscando un trabajo óptimo.

El 61.4% y el 23.2% de las pequeñas empresas; el 62.7% y 25.5% de los hombres; el 53.2% y el 20.5% de los jóvenes entre 27 a 46 años; el 54.5% y el 18.2% de los colaboradores que tienen hasta 10 años de servicios; el 62.2% y el 22.7% de los solteros y casados; el 69.1% y el 27.3% de colaboradores que tiene estudios secundarios y técnico superior; y el 71.8% y el 27.8% de colaboradores que se desempeñan en el nivel operativo y técnico; según la tabla 4 tiene un regular y buen valor de cumplimiento laboral respectivamente; es decir se percibe que los colaboradores tiene poco compromiso y pocas competencias laborales; y

tienen una adecuada productividad, un adecuado compromiso y adecuadas competencias laborales.

Según la tabla 2, el factor de analogía de Pearson, supone que la correlación entre la cultura organizacional y el desenvolvimiento en el trabajo, existe una analogía positiva media (0.442**), cuyo valor de significancia es 0.000, menor al 0.05; es decir coexiste un alto valor de significancia entre las dos variables; la que ha permitido aceptar la hipótesis alternativa y desechar la hipótesis nula; es decir si existe relación entre ambas variables.

8. DISCUSIÓN

Según el factor de analogía de Pearson, nos indica que la correlación de la cultura organizacional y el desenvolvimiento en el trabajo, existe una analogía positiva media (0.442**), cuyo valor de significancia es 0.000, menor al 0.05; es decir debemos aceptar la Hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se debe aceptar que, la cultura organizacional y el desempeño laboral, tienen una relación moderada.

Los resultados coinciden con lo afirmado por la española Macias (2017) explicando que “las normas tienen relación directa y positiva con los valores; demostrando que las normas vienen, a su vez, explicadas por los valores, con una intensidad elevada entre normas y valores, como elementos indispensables de la cultura organizacional”; esto tiene mucha relación con lo que encontró el mexicano Terán (2009) explicando que hay conexión positiva, del entorno sociocultural con los rasgos culturales de la organización.

Así mismo, los resultados tienen relación con lo afirmado por el peruano Sánchez (2010) que en una institución conviven cuatro formas de culturas: aquellas que están orientadas a la participación y al compromiso de sus miembros; aquellas cuya orientación es la creatividad e innovación; aquellas que están orientadas a la competencia en el mercado y a conseguir buenos niveles de productividad; y aquellas cuya orientación es el control y la eficiencia. De igual manera, Fernández (2002) investigador español y el

colombiano Gómez (2013) coinciden en sus investigaciones, que la dimensión identificación con la organización existe una percepción negativa generaliza en el conjunto del grupo en lo concerniente a este aspecto.

Respecto al desempeño laboral, el español, Aguilera (2011) concluyó que los tipos de liderazgo tienen influencia positiva en el clima laboral.; en Colombia Castro (2012) concluyó que el ambiente donde se desenvuelven los trabajadores determina el comportamiento de ellos; generando mayor eficiencia y eficacia a través de su desenvolvimiento laboral. Así mismo, el peruano Pacheco (2017) en su estudio concluyó que existe conexión entre el ambiente donde trabajan los empleados y su desenvolvimiento laboral, en las pequeñas y micro empresas.

Así mismo, el peruano Aybar (2016) en su estudio determinó que, las formas de motivar que tienen los trabajadores son inadecuadas, su desenvolvimiento laboral es deficiente y viceversa; llegando a concluir que las formas de motivar tienen conexión con el desenvolvimiento laboral de los trabajadores; igualmente, García (2017) llegó a la conclusión que los conocimientos, habilidades y actitudes de índole práctico, técnico y procedimental están agrupadas al desarrollo y desenvolvimiento laboral de los trabajadores. Con esto también demostró que, a mayor conocimientos, habilidades y actitudes prácticas, técnicas y procedimentales, se logra mayor desarrollo y desenvolvimiento laboral en los trabajadores.

Desde el punto del marco conceptual y teórico, los resultados obtenidos también tienen relación con el patrón de la Dinámica Cultural de Mary Lo Hatch (1993) donde manifiesta que los elementos culturales se articulan en las siguientes etapas: su demostración, su realización, su simbolización y su interpretación; sosteniendo que ninguno de estos procesos, donde se desarrollan los artefactos, supuestos, valores y símbolos, se puede dar de una manera aislada. Así mismo, Divan (2012) considera que en toda organización no solamente existe la cultura, también existe las subculturas, las mismas que pueden darse en las empresas, coexistiendo y superponiéndose una a otras; manifestando también que estas subculturas pueden crear armonía o

conflictos entre las mismas. De igual manera, estos resultados tienen que ver con la ciencia X y Y, de Douglas McGregor; porque considera modelos motivacionales, que se dan en la realidad empresarial de las MYPES en estudio. “algunos trabajadores necesitan ser vigilados y hasta amenazados para que realicen sus labores; mientras que hay trabajadores que no necesitan ser vigilados y amenazados para hacer su trabajo, lo hacen porque les gusta y necesitan trabajar”.

Así mismo, los resultados coinciden con lo que afirma Robbins (2010) en su libro Administración, considera que, en la manera de actuar de los trabajadores de una organización, ésta se ve afectada por los diversos elementos culturales que la conforman (pág. 46). Considera tres aspectos básicos: “la percepción de las personas, la descripción de los hechos y realidad; y el compartimiento de las experiencias, indistintamente de los niveles jerárquicos” (pág. 47). También el mismo autor, considera que los elementos culturales son métodos relevantes compartido por los trabajadores, que permite distinguirlos de otras instituciones; esta definición ve a la cultura de manera sistémica, donde los trabajadores comparten elementos claves que deben valorarse, buscando una identidad como organización.

9. CONCLUSIONES:

Entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, existe una relación positiva media (0.442**); con un valor de significancia del 0.000 (<0.05); lo que significa aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula; es decir, si existe relación entre la cultura organizacional y el desenvolvimiento en el trabajo.

Las MYPES del sector industrial de muebles, del distrito de Chimbote, tienen un regular valor de cultura organizacional; debido que el promedio de sus características demográficas (70.96%), están definidas en un nivel regular.

Las MYPES del sector industrial de muebles, del distrito de Chimbote, tienen un regular valor de desenvolvimiento en el trabajo (43.8%, en promedio) y buen valor de desempeño laboral (17.1% en promedio).

10. REFERENCIAS

Aguilera, V. (2011) *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad de Alcalá. Madrid, España,

Recuperado de

file:///C:/Users/Virna/Downloads/Tesis%20doctoral%20V%C3%ADctor%20Aguilera.pdf

Aybar, Y. (2016) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2016*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Cesar Vallejo. Ayacucho, Perú; recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20178/Aybar_GYD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Baños, V. (2011) *Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España; recuperado de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/6723>

Cámara, S. (2012) *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional; un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira*. Tesis para optar al Grado de Doctor por la Universidad de Cádiz. Cádiz, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=51525>

Castro, S. (2012) *Relación del Desempeño Laboral con el Clima Organizacional del Grupo de Educación Aeronáutica del Comando Aéreo de Combate No. 1*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad de Javeriana. Bogotá, Colombia.

Recuperado de
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10820/CastroSerranoSandraVictoria2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. 8va Edición.

Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2° Edición.

Daft, R. (2011) *Teoría y diseño organizacional*. 10° Edición.

Fernández, J. (2002) *Cultura de la organización y centro educativo*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España. Recuperado de <http://webs.ucm.es/BUCM/tesis//cps/ucm-t25971.pdf>

García, J. (2017) *Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5883/Garcia_bj.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Gómez, I. (2013) *Innovación y cultura organizacional*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid, España. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=tesisuned:CiencEcoEmp-Igomez&dsID=Documento.pdf>

González, J. y Parra, C. (2008) *Caracterización de la cultura organizacional Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Administración en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia Seccional Sogamoso. Sogamoso, Colombia, setiembre. Recuperado de

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3195/4932>

Higuita, D. (2013) *Los hábitos en los trabajadores generados por la gestión cultural y su incidencia en la cultura organizacional. Un estudio en Procesos y Diseños Energéticos S.A.* Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.

http://www.fce.unal.edu.co/media/files/documentos/Doctorado/Tesis/Tesis_Daimer_Higuita_Lopez_1_1.pdf

Macias, M. (2017) *El comportamiento orientado a los grupos de interés desde el enfoque de la responsabilidad social corporativa y su efecto en el desempeño empresarial*. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad de Vigo. Pontevedra, España.

Molina, C. (2014) *Análisis de la cultura organizacional empresarial y su mediación en las acciones formativas*. Tesis para aspirar al grado de Doctor en la Universidad Pablo de Olavide. Sevilla, España, junio. Recuperado de
file:///C:/Users/Virna/Downloads/carmelo_molina_tesis.pdf

Pacheco, H. (2017) *Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Gestión de Empresas en la Universidad Nacional de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de
<https://industrial.unmsm.edu.pe/upg/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis7.pdf>

Ritter, M. (2008) *Cultura Organizacional, Gestión y comunicación*. 1º Edición.

<https://vizion360.xyz/libro-cultura-organizacional-de-michael-ritter/>

Robbins, S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. 13º Edición. Recuperado de

https://www.academia.edu/22612520/Comportamiento_Organizacional_13_edici%C3%B3n_-Stephen_P._Robbins

Sánchez, M. (2010) *Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato*.

Tesis para obtener el grado de Doctor en Administración en la Universidad Autónoma de Querétaro. Santiago de Querétaro, México, febrero. Recuperado de

<http://ri.uaq.mx/handle/123456789/4715>

Schein, E. (2004) *Cultura Organizacional y Liderazgo*, Tercera Edición, Copyright 2004 by John Wiley & Sons, Inc. All rights reserved.

<https://www.toolshero.es/liderazgo/modelo-de-cultura-organizacional-por-edgar-schein/>

Schein, E. (2000) Introduction. En N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom y M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate*.

[https://books.google.com.pe/books?id=HfqqeV9SumEC&pg=PA75&lpg=PA75&dq=Schein,+E.+H.+\(2000\).+Introduction.+En+N.+M.](https://books.google.com.pe/books?id=HfqqeV9SumEC&pg=PA75&lpg=PA75&dq=Schein,+E.+H.+(2000).+Introduction.+En+N.+M.)

Stoner, J. Freeman, E. y Gilbert, D (1996), *Administración*. 6º Edición.

Terán, M. (2009) *Factores determinantes del Comportamiento de Ciudadanía Organizacional: Su relación con el Entorno*

Sociocultural a través de la Cultura Organizacional y los atributos de Personalidad. La Administración Pública en el Estado de Nuevo León. Tesis para obtener el grado de Doctor en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, México.
<https://core.ac.uk/download/pdf/76585318.pdf>

Trice H. y Beyer J. (1984) “*Studying organizational cultures through rites and ceremonies*” *Academy of management review*.
<https://www.coursehero.com/file/p2kkcca/Trice-H-M-Beyer-J-M-1984-Studying-organizational-cultures-through-rites-and/>

Trice, H. (1991). *Comments and discussion*. En P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg y J. Martin (Eds.), *Reframing organizational culture* (pp. 298-308).
[https://books.google.com.pe/books?id=KuMkAgAAQBAJ&pg=PA335&lpg=PA335&dq=Trice,+H.+M.+\(1991\).+Comments+and+discussion.+En+P.+J.+Frost,+L.+F.+Moore,+M.+R.+Louis,+C.+C.+Lundberg+y+J.+Martin+\(Eds.\),+Reframing+organizational+culture+\(pp.+298308\).](https://books.google.com.pe/books?id=KuMkAgAAQBAJ&pg=PA335&lpg=PA335&dq=Trice,+H.+M.+(1991).+Comments+and+discussion.+En+P.+J.+Frost,+L.+F.+Moore,+M.+R.+Louis,+C.+C.+Lundberg+y+J.+Martin+(Eds.),+Reframing+organizational+culture+(pp.+298308).)

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

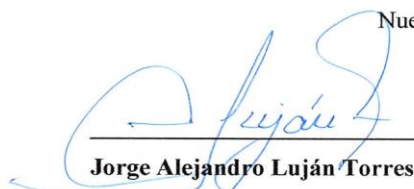
Yo, Jorge Alejandro Luján Torres, estudiante del programa académico de Doctorado en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°17923707, con el artículo titulado

“Cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, del sector mueblerías, de Chimbote, 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, enero del 2020


Jorge Alejandro Luján Torres
DNI N°17923707