



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Cultura organizacional y desempeño laboral en la Dirección  
Regional de agricultura de Ancash, Huaraz, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORAS:**

Villacorta Gonzáles, Milagros Gisella ([orcid.org/0000-0002-2025-5137](https://orcid.org/0000-0002-2025-5137))

Guarniz Villacorta, Winnie Allison ([orcid.org/0000-0003-4994-0733](https://orcid.org/0000-0003-4994-0733))

**ASESOR:**

Dr. Espinoza Rodríguez, Hugo ([orcid.org/0000-0003-0783-7770](https://orcid.org/0000-0003-0783-7770))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**HUARAZ – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres, por ser los pilares fundamentales en mi vida que dan soporte para superar los retos que se me presentan.

A mis padres, esposo e hijos que me dieron las fuerzas para superarme y seguir creciendo día a día.

## **Agradecimiento**

A Dios por guiarme en este camino, a mis padres por su apoyo incondicional y a la Universidad Cesar Vallejo, docentes y asesores por apoyo y dedicación.

A Dios por su sabiduría, mis padres por su acompañamiento, mi familia por su apoyo incondicional y a la Universidad Cesar Vallejo en conjunto con los docentes y asesores que me acompañaron desde el inicio de este camino.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	11
3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos .....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSIÓN.....	18
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES .....	24
REFERENCIAS .....	25
ANEXOS.....	29

## Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad del instrumento	13
Tabla 2 Validación de expertos	14
Tabla 3 Prueba de normalidad	15
Tabla 4 correlación entre la cultura organizacional y desempeño laboral	15
Tabla 5 correlación entre las relaciones personal y el desempeño laboral	16
Tabla 6 correlación entre la cultura institucional y el desempeño laboral	16
Tabla 7 correlación entre la práctica de valores y el desempeño laboral	17

## Resumen

La presente investigación precisa en comprobar la relación entre la Cultura organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de agricultura de Ancash, Huaraz, 2022. La metodología fue básica, no experimental, descriptiva correlacional. La totalidad de miembros de la institución fue pesquisada, siendo los 38 trabajadores de la entidad del Estado. La encuesta y el cuestionario se utilizaron para la obtención de la información que luego fueron procesadas y tabuladas con la técnica estadística spss 23. Los resultados de la pesquisa demostraron una relación moderada entre las variables de estudio con un coeficiente 0,648. Concluyendo que existe una positiva relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, Desempeño laboral, relaciones interpersonales, Cultura institucional.

## **Abstract**

This research needs to check the relationship between organizational culture and job performance in the Regional Directorate of Agriculture of Ancash, Huaraz, 2022. The methodology was basic, non-experimental, descriptive correlational. All members of the institution were investigated, being the 38 workers of the State entity. The survey and the questionnaire were used to obtain the information that was later processed and tabulated with the spss 23 statistical technique. The results of the research showed a moderate relationship between the study variables with a coefficient of 0.648. Concluding that there is a positive relationship between organizational culture and job performance.

**Keywords:** Organizational culture, Work performance, interpersonal relationships, Institutional culture.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las organizaciones públicas o privadas, cada día son más competentes que otras empresas, cabe mencionar que las personas son las que conforman dichas organizaciones y por ende asumen responsabilidades y compromisos con una personalidad distinta a las demás, basándose en principios, reglas, y cultura propia de su identidad (Vargas, 2019).

Desde el surgimiento de las primeras organizaciones, las personas han tenido relaciones profesionales, donde hay que convivir con la diversidad de la organización, siendo importante saber respetar los límites marcados por la propia organización y sus empleados, porque cuando las personas participan, también están reconociendo la cultura corporativa, que en este caso se llama cultura organizacional (Vargas et al. 2021). Asimismo, Cairo et al. (2022) precisa que en la cultura de la entidad se toman en cuenta los comportamientos, así mismo como se desarrollan los hábitos de los colaboradores que trabajan en la empresa, también incluyen los valores, normas y actitudes organizacionales.

En estos tiempos tener una mejor cultura organizacional viene a ser uno de los componentes más significativos de las empresas, siendo un paso al triunfo, ya que se van a sentir un fragmento de ella, y por ende se debe encaminar a desarrollar una cultura organizacional en una institución para que se logre alcanzar la superación, con el compromiso de los colaboradores, que con sus cualidades, su ética, los principios, reglas, ambiente, entre otros, esto logra dar soporte en el rendimiento de los empleados de las diversas organizaciones (Vargas, 2019).

De acuerdo ello, Andrade y Ureta (2021) los organismos estatales, dentro de su programa de capacitación instruyen a los trabajadores creativos, idealistas y críticas, como clave importante para que las organizaciones orienten su trabajo hacia la mejora de las políticas de personal o de los procesos gerenciales, considerando las habilidades individuales y respetando su cultura, sus labores eficientes y eficaces en la gestión humana como parte de la cultura organizacional nos ayudará a monitorear el nivel de respuesta, tendiendo resultados positivos en la ejecución de su desempeño laboral.

Las organizaciones demandan que sus trabajadores empleen persistentemente en el progreso de sus labores continuo, sus destrezas duras como la sapiencia adquirida y las destrezas blandas que expresen su liderazgo,

contando con los excelentes trabajadores en la empresa y consta de una cercanía de los propósitos corporativos, en el que los objetivos y pericias determinadas se efectúen en los periodos proyectados. Dentro del contexto, según, Llancari y Alania (2020) las capacitaciones y sensibilizar a los trabajadores debería ser el punto de fondo en toda organización, para que los empleados lideren los cambios y así se mejoren el desempeño y se consoliden en la institución enfrentando a los nuevos retos y los cambios que se presentan.

En estos tiempos, mantener una prodigiosa cultura organizacional es una de las cosas más significativas para la empresa, siendo la clave de su triunfo, sentirse parte de ella, y por ello es necesario esforzarse por potenciar su cultura para lograr el éxito atrayendo a los propios empleados a través de sus actitudes y filosofías y sus valores, normas y ambiente, entre otros, que pueden ayudar al desempeño de los trabajadores en los diversos negocios (Vargas, 2019).

La Institución estatal presenta su ambiente con una cultura organizacional tensa, donde los trabajadores con años de servicios se sienten fortalecidos por ser servidores de carrera y nombrados, tienen mayor apremio en las diferentes áreas administrativas y jefaturas. Este tópico trasciende en el trabajo que realizan los empleados en su totalidad, por cuanto existe una corriente de no cumplir sus labores cotidianas por el entorno crítico que se presenta. Dentro del contexto Vargas (2019) en el Gobierno local de Guadalupe existen dos tipos de trabajadores, nombrados y contratados, al servicio de la ciudadanía, donde se aprecia que la cultura en la institución presenta, a trabajadores de diversos sectores cada quien está laborando por su lado, tipo individualista dejando de lado la integridad de la institución, pues se aprecia la actitud que muestran los colaboradores al momento de realizar las actividades en la entidad, son indiferentes, actúan de acuerdo a la individualidad, porque no sienten una obligación con la entidad, o una actitud percibida, en general cuando vienen a su lugar de destino, no piensan en las horas de trabajo.

Ante las circunstancias descritas se diseña el Problema general: ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022?

La tesis se basa en la justificación teórica, donde toda la información que se ha tenido en cuenta es respecto a la variable de cultura organizacional y en la misma

medida la variable de desempeño laboral, así también sobre la relación de ambas variables en el ámbito de la gobernabilidad. En cuanto a la justificación metodológica, el estudio respeta los procesos a los que se aplica alineación y acción sobre los objetivos de la encuesta, que es una forma útil de construir la encuesta en el futuro porque sin ella no se pueden lograr los resultados positivos sugeridos por el investigador como premisa importante. Así mismo en la justificación práctica, el estudio pretende ser de utilidad en el análisis de la cultura institucional de la entidad y la correspondencia con un aspecto esencial como es el desempeño de los empleados, para que los resultados obtenidos sean posibles, así mismo abogar por otras entidades del estado o similar que buscan realizar un estudio detallado de su cultura organizacional e identificar cualquier brecha o inconsistencia en su desempeño, los empleados pueden influir en ellas en el futuro. lograr sus objetivos. También la justificación social, nos da a entender que los estudios deben contar con un aspecto integral que beneficie no solo a la empresa o grupo de interés sino también a la sociedad circundante.

En el proyecto de investigación con la clara intención de lograr resultados positivos se planteó el Objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022; y los sucesivos objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022; Determinar la relación que existe entre la cultura institucional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022; y Determinar la relación que existe entre la práctica de valores y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022.

En el estudio se esboza la siguiente Hipótesis general: Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022; Así mismo se plantearon las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022; Existe relación significativa entre la cultura institucional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz,

2022; y Existe relación significativa entre la práctica de valores y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para la investigación los antecedentes importantes a nivel internacional es la tesis efectuada por, Díaz (2019) se buscó demostrar como la excelencia de la cultura institucional y la predicción del rendimiento laboral según el conocimiento de los colaboradores de las entidades educativas de media superior en las municipalidades de estudio en México. El método fue cuantitativo, descriptivo, transversal, y explicativa, la población fue establecida por 127 trabajadores, siendo la muestra obtenida de 95 colaboradores. Los resultados de acuerdo al examen de regresión, se halló que la variable nivel de cultura organizacional manifiesto un 20.6%, varianza del desempeño laboral. Avizorando se concluye que la cultura institucional observada por los colaboradores de diversas entidades posee un nivel de dominio lineal positivo moderado en el grado de la complacencia laboral en los colaboradores de entidades educativas de media superior en las municipalidades.

Desde la perspectiva de, Vásconez et al. (2019) el estudio examina la cultura institucional y el acontecimiento en su rendimiento en sus labores dentro de las dependencias estatales, Ecuador. Los métodos descriptivos y no experimental, el universo fue establecido por 171 empleados de diferentes entidades, los resultados demuestran que la cultura burocrática es muy frecuentemente con un 55%, la cultura del clan es muy frecuente con un 59%, así mismo la cultura emprendedora es regularmente con un 34%, también la cultura de mercado es regularmente con un 33% y el desempeño laboral, con el comportamiento eficiente del cargo con un 53%, quedando demostrado la incidencia entre las variables estudiadas.

Según, Reyna et al. (2015) en su estudio es conocer cuál es el predominio entre la cultura y aprovechamiento de la panadería en México. La metodología fue cualitativa y cuantitativa, se utilizó las entrevistas, la encuesta, grabación de videos, observación directa. El universo fue de 759 miembros, aplicándose una prueba piloto de 30 empleados. Dentro de las entrevistas realizadas llego a comprobarse que la cultura organizacional comparte una conexión valiosa con el rendimiento en el trabajo de los trabajadores de la empresa. El deleite en las labores prima en la organización ya que se sienten comprometidos con ella.

El proyecto de investigación tiene como antecedentes nacionales a la tesis de Achahui y Condori (2021) en la investigación la finalidad fue establecer la correlación entre la cultura institucional y el rendimiento en sus labores, en el Hospital Minsa, Cusco, la metodología fue aplicada, cuantitativa, no experimental, el universo fue establecido por 148 servidores de la institución, donde fue aplicado la encuesta con un método no probabilístico, los resultados según el coeficiente de 0,626, demuestran correlación entre ambas variables. Donde concluye con la presencia de una proporción moderada entre las variables estudiadas de acorde a las evidencias obtenidas.

Según, Yucra (2016) en la investigación se estableció el dominio de la cultura institucional y el aprovechamiento en las labores de la sede del Gobierno Regional de Puno, 2015. Los métodos fueron inductivo, deductivo, estudio descriptivo, no experimental. Las evidencias de la Cultura institucional casi siempre son motivadoras en la empresa con un 81.8%, así mismo el Cambio organizacional muy pocas veces se proyectan en la organización con 82.5%. Se refleja que los cambios organizacionales repercuten en el rendimiento de los colaboradores, además quedo demostrado que la cultura presenta una fragilidad debido a la irresponsabilidad gerencial, esto influye en la poca comunicación entre los miembros de la organización.

Según, Manco y Monzón (2021) se abocaron en relacionar la cultura institucional y rendimiento en las labores de la organización Moncav Cje sac. La tesis fue aplicada, descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. La muestra se estableció censal, aplicada a 53 trabajadores de la empresa. Aplicándose la encuesta para ambas variables. El resultado de un coeficiente  $\rho = 0,847$  muestran relación alta entre las variables. Por lo antecedido se llegó a la conclusión de una asociación significativa entre ambas variables.

Según, Peña (2018) su propósito fue instituir la correlación entre la cultura institucional y rendimiento en sus labores de la corporación instructiva. Lo métodos fueron no experimental, transversal, cuantitativo, descriptivo correlacional, hipotético deductivo, aplicada. Cuya población se estableció con 96 empleados, siendo su muestra definida por formula estadística por 77 trabajadores, Utilizando la encuesta y el cuestionario para recolectar la información del estudio. Según los

resultados obtenidos de un coeficiente  $\rho = ,798$ , donde muestra que hay una alta asociación. Quedando concluido que están relacionadas ambas variables investigadas.

Según, Vargas (2019) la tesis intenta vincular la cultura institucional con el rendimiento en sus labores de los empleados del gobierno local de Guadalupe. Los métodos utilizados son correlacional, descriptivo, no experimental y lateral. Se conformó el universo con los 280 empleados, la muestra fue de 72 colaboradores, y los datos fueron recolectados a través de encuestas y cuestionarios. Los resultados muestran que las variables se hallan correlacionadas con un valor de 0.475. Finiquitando una vinculación moderada en ambas variables estudiadas.

El proyecto de investigación tiene como antecedentes locales a la tesis obrada por, Aguirre (2020) en la investigación se propuso establecer una correlación determinante de la cultura organizacional y el rendimiento en sus labores de los empleados en el Gobierno provincial de Asunción Ancash. El estudio fue aplicado, explicativo, no experimental, transversal, causalmente relevante y cuantitativo. Su universo fue de 62 empleados y su muestra es de 54 colaboradores. Según los resultados de la técnica de Spearman,  $\rho = .934$ , mostrando una alta correlación. Finiquitando que ambas variables se relacionan entre sí.

En el estudio se va sustentar la variable cultura organizacional, según, Barale y Santos (2017) caracterizándose por una diversidad de conceptos, teorías y metodologías, creando una incertidumbre de los primordiales contenidos concernientes a los fenómenos en las empresas.

Según, Terán (2020) las empresas convendrían tener una cultura la cual concreta su ser y forma de hacer sus métodos de progreso y se ven mediadas por componentes intrínsecos y extrínsecos, los que obtienen ocasionar desigualdades en los efectos de su rendimiento laboral y productividad.

Según, Díaz (2019) la cultura organizacional se precisa como la formación grupal, en el cual los trabajadores participan en las parecidas costumbres, tradiciones, principios, normas y rutinas, formando una estructura singular y estable.

Según, Díaz (2019) menciona que en la cultura se irradia la manera en que la empresa opera su escenario, con una composición de celos, tradiciones, leyendas, insignias, creencias, variedad de opiniones que han determinado el medio laboral; de este resultado intangible ha brotado el iceberg.

Moreno y Pineda (2019) precisan que la cultura organizacional se advierte como la exigencia necesaria para la instauración de empresas llenas de salud estructural.

Vargas et al. (2021) en la actualidad, la cultura organizacional es el núcleo de desarrollo de la totalidad de mercados, siendo indudable que Estados Unidos y otros países avanzados se deslizan hacia una economía en la que la gestión del talento competente y con cultura auténtica en las empresas se ha transformado en el elemento primordial.

Segredo et al. (2016) menciona que es el conjunto de vivencias conductuales, éticos, hábitos y maneras de realizar los sucesos ejercidos por los miembros de la organización.

Soledispa et al. (2021) precisa que es un mecanismo predominante para perfeccionar la apreciación de prosperidad que tiene el trabajador, favoreciendo la alineación de los fines organizativos con el rendimiento de los empleados.

Según, Calles y Luna (2020) detallan que los talentos son los elementos más trascendentales de las empresas, aportando a su desarrollo y adelanto con su rendimiento laboral, son fundamental para las empresas, gracias ellos logran sus propósitos y fines organizacionales.

Elementos básicos de la Cultura organizativa, mencionamos al cumulo de Valores y credos básicos, siendo aseveraciones de hacer el bien o el mal en la empresa, así mismo las creencias son las apreciaciones de los individuos entre las actitudes y sus secuelas. La cultura diversificada, lo moral y los credos forman parte de la integración organizativa. Imagen integrada, es la disposición de la identificación de la empresa. Fenómeno persistente, no se adapta al cambio. Iniciativa individual, nivel de compromiso. Tolerancia del riesgo, viene a ser la motivación a asumir ante cualquier inseguridad. Control, normas de acatamiento de los trabajadores. Identidad e integración, grado de identidad frente a la empresa.

Sistema de incentivos, los sueldos e incentivos basados en la productividad. Tolerancia al conflicto, apertura de transparencia a nivel abierto. Modelo de comunicación (Segredo et al., 2016).

Según, Méndez (2019) menciona que la cultura institucional representa un régimen inclusivo e intangible de considerados simultáneos que precisan actitudes y homogenizan tendencias y conveniencias de vida en la empresa, establecidas por las corrientes, los principios, las reglas, las leyendas, los ritos, las tradiciones, los credos, los emblemas, las costumbres, las expresiones, que han avanzado en el tiempo y son cimiento de la empresa.

Según, Griffin et al. (2017) precisan que es el cumulo principios, reglas, políticas distribuidas por la totalidad de secciones de la organización que intervienen en la manera de actuar y protestar a su ambiente, además irradia la perspectiva y la razón de ser que aprecia de acuerdo al cuadro que anhelan forjar como empresa.

Las dimensiones de la variable Cultura organizacional: las relaciones interpersonales, según, Elers y Gibert (2016) precisan que desempeñan una función trascendental en la labor humana y están mediadas por la comunicación. De igual manera, Rosas (2022) menciona que las relaciones personales están inmersas en los escenarios de integración empresarial, son comportamientos específicos, complejos que nos hacen diferentes a los demás, con capacidades y competencias distintas ante situaciones adversas, así como lograr satisfacción social. Los indicadores son: Actitudes personales, Capacidad de comunicación, Actividad creadora y Valoración de los demás

Así mismo la cultura institucional, según, Bigi et al. (2018) precisa que es un conjunto de habilidades, valores, pactos, sapiencias, emblemas, enunciados, costumbres y credos profundamente arraigadas dentro de las organizaciones, comunicadas por supervisión colectiva, por aprobación o desaprobación de la comunidad. De igual, Rosas (2022) menciona que son estos principios y pericias los que guían y dan orientación al trabajo de las organizaciones, por lo que es importante fomentar una tradición de decoro para crear un ambiente de trabajo saludable. Los indicadores son: Tradición, Unidad, Sentido de pertinencia y Reciprocidad

También la práctica de valores, según, Reyes y Hernández (2019) los valores existen en el individuo como motores de su personalidad y dirigen sus acciones hacia la satisfacción de sus necesidades. Los trabajadores deben ser responsables no sólo porque conoce la importancia de la responsabilidad o porque sus circunstancias le exigen ser responsable, sino porque siente la necesidad de actuar con compromiso. Los indicadores son: Trascendencia, Rectitud de comportamiento, Trato respetuoso, amable y cortés y Asumir consecuencia de actos

En la investigación se va sustentar la variable desempeño laboral, según, Álvarez et al. (2018) es un desafío que merece atención, especialmente si está relacionado con sus capacidades actuales.

El desempeño laboral, según, Álvarez et al. (2018) es un proceso periódico y sistemático de evaluación adecuada del nivel de desarrollo y potencial de desarrollo de cada empleado en el campo dado y, al mismo tiempo, es posible identificar y mejorar las habilidades y capacidades de los talentos y así mejorar su eficiencia y eficacia en la organización.

Según, Bautista et al. (2020) precisa que son hechos y comportamientos ejecutadas por los empleados que buscan conseguir los propósitos planteados conforme al triunfo de las organizaciones.

Según, Manco y Monzón (2021) es el desempeño más productivo que espera la administración pública buscando asignar recursos hacia la empresa. Es el mejoramiento de la calidad de su trabajo lo que debe brindar la medida más visible para cumplir con el firme compromiso de todos los colaboradores. Se trata de mejorar constantemente las estrategias ya que se aplican con frecuencia o mejora organizacional continua.

Las dimensiones del desempeño laboral: desempeño de la tarea, según, De La Garza et al. (2021) precisan que son las acciones prioritarias en el desarrollo de su labor específica. Los indicadores son: completa la tarea, habilidades laborales, actualización del conocimiento, trabajo preciso y cuidadoso. Así mismo desempeño contextual, según, Bernal (2021) menciona que son los diversos comportamientos relacionado al desarrollo psicológico y colectivo laboral. Los indicadores son:

innovación de ideas, aprendizaje de nuevas tareas, ajuste de planes y metas, actuación adecuada. De igual manera comportamiento laboral, según, Ramírez et al. (2020) menciona en la búsqueda de la productividad utiliza medios satisfactorios en bienestar de la empresa y los empleados. Los indicadores son: incumplimiento de funciones, discusiones con compañeros de trabajo, demasiados y largos descansos, cultura del resquebrajamiento.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Para el estudio fue básica de acorde a, Huaire (2019) su singularidad es buscar acrecentar el espesor de las sapiensas.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño fue no experimental, según, Huaire (2019) precisan que no se maniobran las variables, solo se miden.

El estudio fue descriptivo, según, Huaire (2019) menciona que indagan las incidencias de las propiedades o grados de una o más variables en un universo.

La investigación fue correlacional, ya que asimilaron el problema y analizaron la relación que existe entre las variables según, Huaire (2019), puntualizan que se detallan las relaciones entre las dos variables, en un tiempo proporcionado.

#### **3.2. Variables y Operacionalización.**

##### **Variable 1: Cultura organizacional**

**Definición conceptual**, de acorde a, Griffin et al. (2017) precisan que es el cumulo principios, reglas, políticas distribuidas por la totalidad de secciones de la organización que intervienen en la manera de actuar y protestar a su ambiente, además irradia la perspectiva y la razón de ser que aprecia de acuerdo al cuadro que anhelan forjar como empresa.

**Definición operacional**: se ha establecido medir las dimensiones para obtener información relevante en cuanto al estudio establecido. (Anexo 1)

**Indicadores**: dentro del escenario de la investigación se buscará medir las situaciones o actividades, cuyo objetivo es demostrar las evidencias y brindarnos una información fidedigna.

##### **Variable 2 : Desempeño laboral**

**Definición conceptual**: según, Robbins (2017) precisa que son las destrezas y competencias que ostenta un individuo para ejecutar los roles y acciones de manera firme y en el periodo anhelado, beneficiando a la empresa en el logro de los propósitos trazados.

**Definición operacional:** se ha establecido medir las dimensiones para obtener información relevante en cuanto al estudio establecido. (Anexo 2).

**Indicadores:** dentro del escenario de la investigación se buscará medir las situaciones o actividades, cuyo objetivo es demostrar las evidencias y brindarnos una información fidedigna. (Anexo 2).

**Escala de medición:** fue ordinal.

### **3.3. Población, muestra, muestreo**

En la investigación el universo fue establecido por 38 empleados de la institución estatal, según, Salas (2018) menciona que es el cumulo del total de cuestiones que conciertan con una sucesión de descripciones.

#### **Criterios de inclusión**

- ✓ Trabajadores con contrato temporal.
- ✓ Servidores que hallan de vacaciones

#### **Criterio de exclusión**

- ✓ Servidores sin contrato.
- ✓ Trabajadores sin contrato laboral.

En el estudio la muestra estuvo determinada por la totalidad de empleados de la institución estatal, según, Salas (2018) precisa que es una parte del universo que es conseguida para conocer una o más particularidades de los componentes, con el propósito de ejecutar inferencias sobre toda la población. La muestra fue censal.

**Unidad de análisis:** se elaboró a 39 empleados de la institución.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La tecnica utilizada fue la encuesta, según, Huaire (2019) menciona que es una herramienta ventajosa para conseguir información, la medición se realiza por medio de un conjunto de preguntas parecidas para ambas variables.

En la investigación se aplicó el cuestionario a los servidores de la institución regional. Permitiendo evaluar las dos variables. Según, Huaire (2019) precisan que es una estructura de preguntas y respuestas con enfoque preestablecido de

acuerdo a la investigación; que constituye un cumulo de interrogaciones que comprenden una o más variables en medición. Utilizando la escala tipo Likert.

### 3.5. Procedimiento de recolección de datos

En el procedimiento del estudio las fuentes fueron obtenidas de acuerdo a los elementos del ente rector de Universidad, al mismo tiempo el estudio se realizó en la Institución estatal. Compilando las pesquisas e iniciando la apertura y realización de los cuestionarios a los servidores de la institución, los datos que se conseguirá va permitir los exámenes concernientes de acuerdo a la investigación.

La confiabilidad en la investigación la fiabilidad del instrumento nos permitió que el estudio alcanzo las evidencias homogéneas si es utilizada en el mismo contexto en reiterados momentos.

**Tabla 1 Confiabilidad del instrumento**

Contenido	Alfa de Cronbach	N° Elementos
Cuestionario de cultura organizacional	,8801	15
Cuestionario del desempeño laboral	,8617	15

**Validez del instrumento** se realizó la validez del instrumento a través de 03 expertos con la experiencia debida.

**Tabla 2 Validación de expertos**

Expertos	Opinión
Dr. Ramos Flores Francisco Alexandro	Hay suficiente y es aplicable
Mtr. Torres Reyes Roger Robert	Hay suficiencia y es aplicable
Mtr. Lazaro Díaz Juan Renee	Hay suficiencia y es aplicable

### **3.6. Método de análisis de datos.**

Análisis descriptivo, la tesis se procesó en la Institución estatal, con la privacidad pertinente de los servidores, reanudando tabular y procesar adecuadamente la información con el SPSS versión 23, diseñando las tablas y gráficos, con la técnica de Spearman, etc. Forjados según los fines del estudio.

Análisis inferencial, según, Flores et al. (2017) precisan que es la preparación de desenlaces después de las comprobaciones que se efectúan con la información obtenidas de una muestra del universo.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación presentará datos fidedignos de acuerdo a las evidencias que se encontraran, De igual manera la discrecionalidad será una de las virtudes del investigador, ya que reservara las identidades de las personas que serán encuestadas, de igual manera las obtenciones de los datos serán autorizadas por los individuos que formaron parte de la pesquisa. Siendo los valores éticos que priman como la consideración por los individuos, servicio e imparcialidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

#### Prueba de normalidad

Tabla 3 Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0,873	39	0.000
Desempeño laboral	0,811	39	0.000

La tabla detalla que no existe una distribución normal debido a que la significancia es 0.

### 4.2 RESULTADOS INFERENCIALES

**Objetivo general:** Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022.

Tabla 4 correlación entre la cultura organizacional y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000 ,648**
		Sig. (bilateral)	. ,007
		N	39 39

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

#### Interpretación:

Logramos percibir la existencia de un valor bilateral menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, señalando una correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash Huaraz, 2022, asimismo describimos que las variables se encuentran relacionadas moderadamente con el coeficiente de correlación de 0.648\*\*.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022.

Tabla 5 correlación entre las relaciones personal y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		1,000	,990**
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	39

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

**Interpretación:**

Alcanzamos percibir la existencia de un valor bilateral de  $p=0.000$  menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, señalando que existe correlación primordial entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash Huaraz,2022, asimismo observamos una relación muy alta entre las variables investigadas con un coeficiente de 0.990\*\*.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación que existe entre la cultura institucional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022

Tabla 6 correlación entre la cultura institucional y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		1,000	,624**
Rho de Spearman	Cultura institucional	Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	39

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

**Interpretación:**

Alcanzamos percibir la existencia de un valor significativo de  $p=0.000$  menor a 0.05, donde rechaza la hipótesis nula, así mismo señala la existencia de una relación primordial en ambas variables de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash

Huaraz,2022, asimismo observamos una relación moderada entre las variables investigadas con un coeficiente de correlación de 0.624\*\*.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación que existe entre la práctica de valores y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022.

Tabla 7 correlación entre la práctica de valores y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Practica de valores	Coeficiente de correlación	1,000 ,796**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	32 32

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

**Interpretación:**

Alcanzamos percibir la existencia de un valor significativo de  $p=0.001$  menor a 0.05, rechazando la hipótesis nula, señalando que existe correlación significativa entre la práctica de valores y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash Huaraz,2022, asimismo observamos una relación alta entre las variables con investigadas con un coeficiente de correlación de 0.796\*\*.

## V. DISCUSIÓN

La investigación ejecuto el examen e interpretación de acorde a los resultados encontrados, realizando el debate a través de la demostración sustentada en la Institución estatal, confrontando con otros estudios científicos de las variables de estudio siendo sus dimensiones, relaciones interpersonales, cultura institucional, practica personales, se comprobó conservando las líneas de investigacion de los autores.

En concordancia sobre el **Objetivo general**, exponiendo la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz,2022, señalando con la tecnica de Spearman una relación auténtica regular de 0,648. Alcanzando una significancia de  $p=0,000$ . Conformando que las variables del estudio se encuentran relacionadas en la Dirección Regional de Agricultura. En efecto aceptándose la hipótesis alterna. Asentado lo descrito con el objetivo general. Se afianza con otros elementos de convicción de otros estudiosos, según, Vásconez et al. (2019) en su estudio, analizados con los métodos descriptivos y no experimental, el universo fue establecido por 171 empleados de diferentes entidades, los resultados demuestran que la cultura burocrática es muy frecuentemente con un 55%, la cultura del clan es muy frecuente con un 595, así mismo la cultura emprendedora es regularmente con un 34%, también la cultura de mercado es regularmente con un 33% y el desempeño laboral, con el rendimiento de la tarea específica del puesto con un 53%, quedando demostrado que ambas variables se hallan recíprocamente relacionadas.

Lo planteado anteriormente es afirmado por Achahui y Condori (2021) en su investigación con los resultados según el coeficiente de ,626 demuestran correlación entre ambas variables. Donde concluye con la presencia de una correlación regular entre ambas variables investigadas, sustentadas por las evidencias recogidas. Así mismo Ramos y Ramos (2021) en sus resultados demuestran que es muy apreciable que los trabajadores de la empresa entiendan y sientan estar dispuestos, para que la organización consiga estar altamente competitiva y logre ser flexible, adaptando sus procedimientos a un mercado meramente frágil. De igual manera Navarro et al. (2014) menciona en sus

resultados que la cultura organizacional efectiva no posee mecanismos que dificulten efectuar la proposición de prosperidad del rendimiento si la directiva admite dicha ejecución. Retroalimentado cambiar la proposición de perfeccionamiento, añadiendo primeramente una fase de sensibilización para directores y trabajadores. También Llancari y Aldania (2019) en su artículo describe en su resultado que se encontró la presencia de una reciprocidad autentica en ambas variables de la tesis, además el 78.41 % de trabajadores, observa una cultura organizacional moderada; seguidamente con un 77.27 % estima que el rendimiento de los trabajadores es bueno. Donde concluye con una relación entre las variables de la tesis. Para Moreno y Pineda (2019) en su artículo su propósito fue mostrar los métodos e instrumentos que le permitan a las empresas establecer la relación entre estas las variables. Donde finiquita que las indagaciones realizadas parte de la proposición y la aparente correlación presente entre las variables estudiadas; empero, es ineludible manifestar a través de la aplicación de una o más instrumentos que sostengan esta correspondencia.

En concordancia al **objetivo específico 1**, exponiendo la reciprocidad entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022, demostrando de acuerdo a la tecnica de Spearman una relación auténtica alta de 0,990. Alcanzando una trascendencia de  $p=0,000$ . Conformando que ambas variables se hallan entrelazadas en la Dirección Regional de Agricultura. En efecto aceptándose la hipótesis alterna. Aceptando la hipótesis especifica 1, siendo afianzada por otros investigadores, De acuerdo a Manco y Monzón (2021) la investigación planteo los resultados con un coeficiente  $\rho=,847$  encontrando relación en las variables de la tesis. Finiquitando con un vínculo reciproco entre las variables investigadas. Así mismo lo contrario nos refiere Andrade y Ureta (2021) menciona que en el diagnóstico realizado en la empresa se refleja el desatino que tienen los trabajadores ya que no se sienten parte de la organización, no propiciando el trabajo en equipo, confirmando la falta de un líder que logre motivar a sus miembros y experiencias, también no fluye los conocimientos que sean de trascendencia en provecho de todos. De igual manera Soledispa et al. (2021) en su artículo concluye que la organización debe promover una nueva filosofía de cultura empresarial con ello fomentar una línea de actitudes de conocimiento integral de cómo deben proceder en la empresa , siendo sus

pilares en lo que son ahora y cuál es su objetivo de lo quieren ser sustentando y promoviendo una planificación estratégica que será una herramienta de gestión de gran soporte para determinar los diversos procedimientos donde la organización, deberá tomar las mejores decisiones, delimitando tiempos y determinando recursos para definir sus metas y objetivos.

En concordancia **al objetivo específico 2**, se expuso el vínculo recíproco entre la cultura institucional y el rendimiento laboral en la Institución estatal, demostrando según el coeficiente de Spearman una relación auténtica regular de 0,624. Alcanzando una trascendencia de  $p=0,006$ . Conformando la relación entre las variables indagadas en la Dirección Regional de Agricultura. En efecto aceptándose la hipótesis alterna. Asentado con lo descrito la hipótesis específica. Afianzando el trabajo de investigación con otros investigadores, Peña (2018) en su estudio el propósito fue establecer la correlación de las variables estudiadas en la investigación. Obteniendo los resultados de un coeficiente  $\rho= ,798$ , donde muestra una alta asociación relacional. Quedando concluido con la existencia correlacional. Así mismo Vargas et al. (2021) precisan que las entidades del Estado deben contar con personas con capacidades con alta competencia para lograr los propósitos de la entidad, permitiendo mejorar los diferentes procesos en el desempeño de los trabajadores. De igual manera Linares et al (2014) mencionan que los componentes que proporcionan la valoración del rendimiento se encuentran vinculados a la institucionalidad, al involucramiento, creencias y expectativas de los diferentes actores de la empresa. También Cairo et al. (2022) en el artículo concluye con una débil relación entre las variables indagadas. Para Reyna et al (2015) en el artículo mencionan que la cultura es un concluyente del rendimiento ya que tiene influencia no solo los efectos inmediatos y la eficacia de la empresa, de igual forma la salud, el frenesí, la responsabilidad y la elasticidad de su trabajador. El desempeño de las empresas suele depender del ambiente en el que se desarrolle.

En concordancia **al objetivo específico 3**, se expuso la reciprocidad entre las prácticas de valores y el desempeño laboral en la Institución estatal, demostrando con la técnica de Spearman una relación auténtica alta de 0,796. Alcanzando una trascendencia de  $p=0,003$ . Conformando que las prácticas de valores se relacionan con el desempeño laboral en la Dirección Regional de

Agricultura. En efecto aceptándose la hipótesis alterna. Asentado con lo descrito nuestra tercera hipótesis específica. Afianzando con otros estudiosos, Aguirre (2020) en la investigación propuso establecer la correlación en las variables relacionadas en su estudio. El estudio fue aplicada, explicativo, no experimental, transversal, correlacional causal, cuantitativo. Su universo fue 62 empleados, cuya muestra fue 54 colaboradores. El resultado según el coeficiente de rho= ,934, señalan una reciprocidad alta entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral. Concluyendo con la existencia de una relación entre las variables investigadas. Así mismo Calles y Luna (2020) en su investigación logra identificar que el personal de la empresa en su labor individual obtiene mejor desempeño. Según, Cairo et al. (2022) en la institución dentro de la cultura organizacional, se toman en consideración las conductas, costumbres que son desarrollados por todos los colaboradores que trabajan en la empresa, inmersos a los principios morales de acuerdo a las políticas y normatividad. Para Huamanchaqui (2022) en la investigación muestra los resultados con una correspondencia positiva entre las variables de la tesis, con un valor de acuerdo a la técnica de Spearman de 0.467, a un grado de trascendencia 0.009 menor al 0.05, concluyendo con una relación existente entre las variables indagadas en la empresa, de igual manera se analizaron cada extensión de las variables estudiadas, detallando los valores y experiencias, el ambiente laboral y la normatividad vigente en la organización. De acuerdo a Peña (2018) en su artículo presenta una relación existente entre las variables estudiadas, demostrando que las variables se encuentran estrechamente vinculadas entre sus diferentes actividades.

## **VI. CONCLUSIONES**

Del estudio realizado y los datos conseguidos se plantean las sucesivas conclusiones:

Concluyendo por medio de la técnica de Spearman se determinó una relación del 64.80%, donde se señala la aprobación de la hipótesis alterna que manifiesta que la cultura organizacional se encuentra relacionado con el desempeño laboral en la Institución estatal.

Aseverando con los resultados hallados la reciprocidad entre las variables.

Concluyendo por medio de la técnica de Spearman se determinó una relación del 99.00%, donde se señala la aprobación de la hipótesis alterna manifestando que las relaciones interpersonales se encuentran relacionado con el desempeño laboral en la Institución estatal.

Aseverando con los resultados hallados la reciprocidad entre las variables.

Concluyendo por medio de la técnica de Spearman se determinó una relación del 62.40%, donde se señala la aprobación de la hipótesis alterna, que manifiesta que la cultura institucional se encuentra relacionado con el desempeño laboral en la institución estatal.

Aseverando con los resultados hallados la reciprocidad entre las variables.

Concluyendo por medio de la técnica de Spearman se determinó una relación del 79.60%, donde se señala la aprobación de la hipótesis alterna que manifiesta que la práctica de valores se encuentra relacionado con el desempeño laboral en la Institución estatal.

Aseverando con los resultados hallados la reciprocidad entre las variables.

## VII. RECOMENDACIONES

En el estudio de acorde a las evidencias obtenidas se plasman las siguientes recomendaciones:

Es recomendable mencionar a la Institución que tiene que realizar una mejor implementación de diferentes programas de sensibilización sobre la cultura en las diversas áreas y departamentos de la entidad del estado.

Es recomendable mencionar a la institución incentivar las relaciones interpersonales con la clara intención de mantener los roces entre los colaboradores y sostener adecuadamente las políticas de la entidad.

Es recomendable mencionar a la entidad la integración institucional, que permita sensibilizar a los trabajadores de la entidad en la búsqueda de mejorar las buenas practicas.

Es recomendable practicar una cultura de valores del personal de la institución

## REFERENCIAS

- Achahui, B. y Condori, M. (2021) Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021. (Tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo, Cusco.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67634/Achahui\\_DB-Condori\\_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67634/Achahui_DB-Condori_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aguirre, A. (2020) Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Asunción, Ancash, 2019. (Tesis de titulación), Universidad Federico Sánchez Carrión, Huacho.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4665/ANIBAL%20ROMEO%20AGUIRRE%20COLONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, B., Alfonso, D. y Indacochea, I. (2018) El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Revista Didasc@lia: Didáctica Y educación*,9(2),pp.147–158.  
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalialia/article/view/758>
- Andrade, A. y Ureta, M. (2021) La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2-2),pp. 34-50.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7896336>
- Barale, F. y Santos, B. (2017) Cultura organizacional: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*,17(2), pp. 129-136.  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572017000200008&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572017000200008&script=sci_abstract&tlng=es)
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Junior David Aquilar, J. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1),pp. 109-121.  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- Bernal, I. (2021) Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. *CONDUCIR. Revista Iberoamericana para la investigando y el Desarrollo Educativo*,12(23),pp.1-32.

- [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672021000200106&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672021000200106&script=sci_arttext)
- Bigi, E., García, M. y Chacón, E. (2018) Cultura institucional y su impacto en las prácticas de lectura y escritura en la universidad. *Revista Perspectivas*, 3(2),pp. 46–59.
- <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/1588>
- Cairo, S., Ruiz, Y., Cahuana, Y. (2022) Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. *Revista Amazónica de Ciencias Sociales*, 1(1),pp. 158.
- <https://revistas.unamad.edu.pe/index.php/racs/article/view/158>
- Calles, M. y Luna, J. (2020) Cultura organizacional bajo el enfoque socioformativo proyección de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista de ciencias sociales*, 26(2),pp.172-189
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599939>
- De La Garza, S. y García, I. (2021) Desempeño en una tarea de memoria de trabajo visoespacial en niñas de 8-12 años con Abuso Sexual Infantil. *Divulgare Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 8(16),pp.1-6
- <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/divulgare/article/view/5418/8091>
- Díaz, K. (2019) Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. (Tesis de maestría). Universidad Montemorelos. México.
- <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1048>
- Elers, Y. y Gibert, M. (2016) Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(4),pp.126-136.
- [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192016000400019&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192016000400019&script=sci_arttext&lng=pt)
- Flores, E., Miranda, M. y Villasís, M. (2017) protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Rev Alerg Mex*, 64(3), pp.:364-370

- [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-91902017000300364](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902017000300364)
- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, R. (2017) Comportamiento organizacional: Administración de personal y organizaciones. Recuperado de : [https://issuu.com/cengagelatam/docs/griffin\\_issuu](https://issuu.com/cengagelatam/docs/griffin_issuu)
- Huaire, E. (2019) Método de investigación. Recuperado de <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Llancari, R. y Alania, R. (2020) Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium revista científica de Ciencias Sociales*, 4(1), pp. 22-33.  
<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/475>
- Manco, K. y Monzón, C. (2021) Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa MONCAV CJE S.A.C, Puente Piedra, 2021. (Tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo, Lima.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85599/Manco\\_BKM-Monz%C3%B3n\\_CCD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85599/Manco_BKM-Monz%C3%B3n_CCD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Méndez, C. (2019) Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *rev. univ.empresa*, 21(37), pp. 136-169.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-46392019000200136](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392019000200136)
- Moreno, G. y Pineda, R. (2019) La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Hallazgos* 21, 4(2), pp. 112-132.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148228>
- Peña, F. (2018) Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018. (Tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo. Lima.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35360/Pe%C3%B1a\\_TF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35360/Pe%C3%B1a_TF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, L. y Ramos, C. (2021) Potenciación de la cultura organizacional en organizaciones Mexicanas. *Lúmina*, 22(1).  
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/4079/6490>

- Ramírez, O., Julián Patiño, J., Patiño, M. y Cuéllar, M. (2020) Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Computación y Sistemas*,24(3).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-55462020000301305&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-55462020000301305&script=sci_arttext)
- Reyna, L., Campos, E. y Martínez, K. (2015) El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana S.A. de C.V. *Revista RAITES*,1(1)  
<http://www.itcelaya.edu.mx/ojs/index.php/raites/article/view/117>
- Reyes, O. y Hernández, G. (2019) Identificación y práctica de valores en la formación universitaria. *Revista Cubana Educación Superior*,38(2)  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142019000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000200017)
- Robbins, S. (2017) *Comportamiento Organizacional* (decima ed.). México: Pearson.
- Rosas, C. (2022) Cultura organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración de A & E Propiedades S.A.C, 2022. (Tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo, Lima.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91372>
- Salas, A. (2018) *Métodos estadísticos para la Investigación Científica. Libros Grupos Compás*.  
<http://hdl.handle.net/123456789/240>
- Segredo, A., García, A., León, P., Perdomo, I. (2016) Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*. 24, pp,86-99.  
<http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>
- Soledispa, B., Zavala, S. y Osejos, A. (2021) Cultura Organizacional y Desempeño Laboral: Caso Empresa Sky Water, Cantón Olmedo. *Revista Dominio de las Ciencias*, 7(4), pp. 874-889.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384046>
- Terán, O. y Lorenzo, J. (2011) Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Revista Omnia*, 17(1),pp. 96-110  
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406007.pdf>

- Vargas, J. (2019) Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2019. (Tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo. Chepén.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44376/Vargas\\_PJB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44376/Vargas_PJB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vargas, J., Barrutia, L., Ruiz, C., Moncada, J. y Palomino, G. (2021) Cultura organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), pp. 1546-1561.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/369>
- Vásconez, V., Vásconez, D., Guerrero, F. y Neira, L. (2019) Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, V(V),pp.201-602.  
<https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/215>
- Yucra, H. (2016) Cultura organizacional y desempeño laboral De los trabajadores administrativos En el gobierno regional Puno. *Revista Científica "Investigación Andina"*, 16(2).  
[https://web.archive.org/web/20180422043019id\\_/https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/viewFile/261/214](https://web.archive.org/web/20180422043019id_/https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/viewFile/261/214)

## ANEXOS

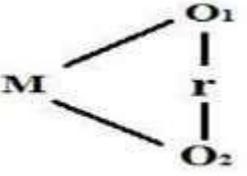
### 1. Matriz de operacionalización de variable cultura organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Cultura organizacional	Griffin et al. (2017) precisan que es el cumulo principios, reglas, políticas distribuidas por la totalidad de secciones de la organización que intervienen en la manera de actuar y protestar a su ambiente, además irradia la perspectiva y la razón de ser que aprecia de acuerdo al cuadro que anhelan forjar como empresa.	Se ha establecido por sus dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, practica de valores.	Relaciones interpersonales	Actitudes personales	1.	Ordinal
				Capacidad de comunicación	2.	
				Actividad creadora	3.	
				Valoración de los demás	4.	
			Cultura institucional	Tradición	5.	
				Unidad	6.	
				Sentido de pertinencia	7.	
				Reciprocidad	8.	
			Practica de valores	Trascendencia	9.	
				Rectitud de comportamiento	10.	
				Trato respetuoso, amable y cortés	11.	
				Asumir consecuencia de actos	12.	

### Matriz de operacionalización de variable desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño laboral	Robbins (2017) precisa que son las destrezas y competencias que ostenta un individuo para ejecutar los roles y acciones de manera firme y en el periodo anhelado, beneficiando a la empresa en el logro de los propósitos trazados.	Se ha establecido por sus dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, comportamiento laboral.	Desempeño de la tarea	Completa la tarea	1.	Ordinal
				Habilidades laborales	2.	
				Actualización del conocimiento	3.	
				Trabajo preciso y cuidadoso	4.	
			Desempeño contextual	Innovación de ideas	5.	
				Aprendizaje de nuevas tareas	6.	
				Ajuste de planes y metas	7.	
				Actuación adecuada	8.	
			Comportamiento laboral	Incumplimiento de funciones	9.	
				Discusiones con compañeros de trabajo	10.	
				Demasiados y largos descansos	11.	
				Cultura del resquebrajamiento	12.	

## 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Métodos
<p>¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022</p> <p><b>Específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022;</li> <li>Determinar la relación que existe entre la cultura institucional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022; y</li> <li>Determinar la relación que existe entre la práctica de valores y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022.</li> </ol>	<p><b>General:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022;</li> <li>Existe relación significativa entre la cultura institucional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022; y</li> <li>Existe relación significativa entre la práctica de valores y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022.</li> </ol>	<p>Cultura organizacional</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Cultura institucional</p> <p>Practica de valores</p> <p>Desempeño de la tarea</p> <p>Desempeño contextual</p> <p>Comportamiento laboral</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: no experimental, descriptiva, correlacional</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     M --- O1     M --- O2     O1 --- O2             </pre> </div> <p>Población: 38 servidores públicos</p> <p>Muestra: 38 funcionarios y servidores</p> <p>Muestra censal</p> <p>Técnicas recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Alfa de Cronbach Spearman</p>

### 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### ENCUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIONAL REGIONAL DE ANCAHS, HUARAZ, 2022, SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

#### CUESTIONARIO

##### INSTRUCCIONES:

Se presentará un cuestionario preparado para alcanzar los datos sobre La cultura organizacional y Desempeño laboral. A los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022. Es necesario determinar la respuesta adecuada.

Agradeciendo su apoyo y cortesía.

##### DATOS DESCRIPTIVOS

Sexo	Masculino	<input type="text"/>
	Femenino	<input type="text"/>
Edad		<input type="text"/>
Estado Civil:		
	• Soltero	<input type="text"/>
	• Conviviente	<input type="text"/>
	• Casado	<input type="text"/>
	• Divorciado	<input type="text"/>
	• Viudo	<input type="text"/>
Grado de instrucción		
	• Universitaria incompleta	<input type="text"/>
	• Universitaria completa	<input type="text"/>
	• Estudios posgrado	<input type="text"/>

##### Estimados Servidores:

1. En la siguiente declaración, ingrese una X para el valor de la casilla que coincida con usted. Responda indicando la frase que mejor describe la situación actual. Gracias por su honestidad por los resultados reales. Recuerde que esto es completamente anónimo. Muchísimas gracias. las sucesivas propuestas marquen con una X en el valor del casillero que según usted pertenezca. Conteste marcando la que mejor refiera su contexto actual. Corresponderé su franqueza para conseguir efectos reales. Recordar que es completamente anónimo. Correspondo de antemano su apoyo.

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	Dimensiones / Items	1	2	3	4	5
	<b>Cultura organizacional</b>					
	<b>Dimensión 1: Relaciones interpersonales</b>					
1	Los trabajadores muestran actitudes personales positivas					
2	La empresa promueve el intercambio de puntos de vista					
3	El personal busca siempre salir de lo rutinario					
4	Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores					
	<b>Dimensión2 : Cultura institucional</b>					
5	La empresa ofrece sus servicios atendiendo a su tradición					
6	Los trabajadores sienten que la empresa es una sola					
7	Expresa sensaciones de pertenecer a la empresa					
	<b>Dimensión 3 : Practica de valores</b>					
8	Los trabajadores de la empresa predicán con el ejemplo					
9	La práctica de valores le da significado a la vida					
10	El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones					

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	Dimensiones / Items	1	2	3	4	5
	<b>Desempeño laboral</b>					
	<b>Dimensión 1: Desempeño de la tarea</b>					
11	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada					
12	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas					
13	Participa en eventos de actualización para generar valor					
14	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño					
	<b>Dimensión2 : Desempeño contextual</b>					
15	La empresa reconoce las ideas innovadoras					
16	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la empresa					
17	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta					
	<b>Dimensión 3 : Comportamiento laboral</b>					
18	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones					
19	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo					
20	Se toman demasiados y largos descansos					

## 4. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

Prueba de confiabilidad – Alfa De Cronbach

### I. Datos informativos:

1. Investigadores: Guarniz Villacorta, Winnie Allison-Villacorta Gonzáles, Milagros Gisella.
2. Muestra Piloto: 15
3. Número de ítems: 10
4. Número de unidades muestrales: 15

Datos recolectados ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA PROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL.

<b>BASE DE DATOS</b>												
<b>CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH</b>												
Variable	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>											
dimension	RELACIONES INTERPERSONALES				CLTURA INSTITUCIONAL			PRACTICA DE VALORES				
ID	RI1	RI2	RI3	RI4	CI5	CI6	CI7	PV8	PV9	PV10	SUMA	
<b>nº de encuestados</b>	<b>1</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
	<b>2</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
	<b>3</b>	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
	<b>4</b>	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	34
	<b>5</b>	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
	<b>6</b>	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
	<b>7</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
	<b>8</b>	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
	<b>9</b>	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	39
	<b>10</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
	<b>11</b>	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
	<b>12</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
	<b>13</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
	<b>14</b>	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
	<b>15</b>	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
<b>Varianzas</b>	0.20	0.51	0.38	0.24	0.52	0.49	0.49	0.52	0.33	0.49		
Sumatoria de Varianzas	4.1511111111											
Varianza de la suma de Item	25.33333333											

**CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

<b>α=</b>	15	1-	4.1511
	14		25.33333333
<b>α=</b>	1.053	1-	0.163860
<b>α=</b>	1.053		0.836140
<b>α=</b>	0.880147738		

## II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Valido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

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

## III. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,8801	15

## IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach realizada a los servidores públicos, de acuerdo al cuestionario de cultura organizacional el cual proyectó un coeficiente 0,8801, demostrando la alta confiabilidad de la herramienta.

# CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de confiabilidad – Alfa De Crombach

## I. Datos informativos:

1. Investigador: Guarniz Villacorta, Winnie Allison-Villacorta Gonzáles, Milagros Gisella.
2. Muestra Piloto: 15
3. Número de ítems: 10
4. Número de unidades muestrales: 15

Datos recolectados ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA PROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL.

<b>BASE DE DATOS</b>												
<b>CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH</b>												
Variable	DESEMPEÑO LABORAL											SUMA
dimensión	DESEMPEÑO LABORAL				DESEMPEÑO CONTEXTUAL			COMPORTAMIENTO O LABORAL				
ID	DL11	DL12	DL13	DL14	DC15	DC16	DC17	CL18	CL19	CL20		SUMA
nº de encuestados	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	33
	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	36
	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	39
	6	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	44
	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
	8	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	26
	9	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	39
	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
	11	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	41
	12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
	13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
	14	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	34
	15	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35
Varianzas	0.60	0.52	0.60	0.20	0.62	0.38	0.25	0.52	0.46	0.51		
Sumatoria de Varianzas	4.64											
Varianza de la suma de Item	25.58222222											
CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD: $\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$												
α =	15											
	14											
α =	1.053											
α =	1.053											
												0.861709521

## II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Valido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

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

## III. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,8617	15

## IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach realizada a los servidores públicos, de acuerdo al cuestionario del desempeño laboral el cual proyectó un coeficiente 0,8617, demostrando la alta confiabilidad de la herramienta.



**BASE DE DATOS**  
**CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH**

Variable	CULTURA ORGANIZACIONAL										DESEMPEÑO LABORAL										SUMA		
	dimension	RELACIONES INTERPERSONALES				CLTURA INSTITUCION AL			PRACTICA DE VALORES			DESEMPEÑO LABORAL				DESEMPEÑO CONTEXTUAL			COMPORTAMI ENTO LABORAL				
		ID	RI1	RI2	RI3	RI4	CI5	CI6	CI7	PV8	PV9	PV10	DL1	DL1	DL1	DL1	DC1	DC1	DC1	CL1		CL1	CL2
nº de encuestados	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	86
	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	65
	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	71
	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	68
	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	76
	6	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	88
	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
	8	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	54
	9	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	78
	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
	11	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	84
	12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
	13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
	14	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	68
	15	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	68
	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62
	17	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	89
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
	19	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	88
	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
	21	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	54
	22	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	78
	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
	24	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	84
	25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
	26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
	27	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	68
	28	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	68
	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62
	30	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	88
	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
	32	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	88
	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
	34	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	54
	35	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	78
	36	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	83
	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
	38	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	54
	39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
Varianzas	0.24	0.61	0.45	0.29	0.56	0.67	0.54	0.61	0.44	0.50	0.67	0.47	0.67	0.24	0.66	0.45	0.30	0.56	0.66	0.54			
Sumatoria de Varianzas	10.1617357002																						
Varianza de la suma de Item	133.1689678																						

**CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_{Items}}{\sum S^2_T} \right)$$

$\alpha = \frac{39}{38} = 1 - \frac{10.1617}{133.169}$   
 $\alpha = 1.1 = 1 - 0.076307$   
 $\alpha = 1.1 = 0.923693$   
 $\alpha = 0.972308$



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Señor: Dr. Francisco Alejandro Ramos Flores

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo Bachiller de la escuela de Administración de la UCV, en la sede de Huaraz, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: **“Cultura organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de agricultura de Ancash, Huaraz,2022.”**; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Guarniz Villacorta, Winnie Allison

DNI. N° 77144445



Firma

Villacorta Gonzáles, Milagros Gisella

DNI. N° 41637301



## **Definición conceptual de las variables y dimensiones**

### **Variable 1: Cultura organizacional**

Griffin et al. (2017) precisan que es el cumulo principios, reglas, políticas distribuidas por la totalidad de secciones de la organización que intervienen en la manera de actuar y protestar a su ambiente, además irradia la perspectiva y la razón de ser que aprecia de acuerdo al cuadro que anhelan forjar como empresa.

### **Dimensiones**

#### **1. Relaciones interpersonales**

Según, Elers y Gibert (2016) precisan que desempeñan una función trascendental en la labor humana y están mediadas por la comunicación. De igual manera, Rosas (2022) menciona que las relaciones personales existen en todos los ámbitos de nuestra vida, son comportamientos específicos, de diversos grados de complejidad, que nos permiten sentirnos competentes en diferentes situaciones y situaciones, así como lograr satisfacción social. Los indicadores son: Actitudes personales, Capacidad de comunicación, Actividad creadora y Valoración de los demás.

#### **2. Cultura institucional**

Según, Bigi et al. (2018) precisa que es un conjunto de prácticas, valores, convenciones, conocimientos, símbolos, lenguajes, tradiciones y creencias profundamente arraigadas dentro de las organizaciones, comunicadas por supervisión colectiva, por aprobación o desaprobación de la comunidad. De igual, Rosas (2022) menciona que son estos valores y prácticas los que guían y dan sentido al trabajo de las organizaciones, por lo que es importante fomentar una cultura de respeto para crear un ambiente de trabajo saludable. Los indicadores son: Tradición, Unidad, Sentido de pertinencia y Reciprocidad.

#### **3. Practica de valores**

Según, Reyes y Hernández (2019) los valores existen en el individuo como motores de su personalidad y dirigen sus acciones hacia la satisfacción de sus necesidades. Los trabajadores deben ser responsables no sólo porque conoce la importancia de la responsabilidad o porque sus circunstancias le exigen ser responsable, sino porque siente la necesidad de actuar con compromiso. Los indicadores son: Trascendencia, Rectitud de comportamiento, Trato respetuoso, amable y cortés y Asumir consecuencia de actos.



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Griffin et al. (2017) precisan que es el cumulo principios, reglas, políticas distribuidas por la totalidad de secciones de la organización que intervienen en la manera de actuar y protestar a su ambiente, además irradia la perspectiva y la razón de ser que aprecia de acuerdo al cuadro que anhelan forjar como empresa.	Se ha establecido por sus dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, practica de valores.	Relaciones personales	Actitudes personales	1	Ordinal
				Capacidad de comunicación	2	
				Actividad creadora	3	
				Valoración de los demás	4	
			Cultura institucional	Tradición	5	
				Unidad	6	
				Sentido de pertinencia	7	
				Reciprocidad	8	
			Practica de valores	Trascendencia	9	
				Rectitud de comportamiento	10	
				Trato respetuoso, amable y cortés.	11	
				Asumir consecuencia de actos	12	



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la cultura organizacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales</b>							
1	¿Los trabajadores muestran actitudes personales positivas?	X		X		X		
2	¿La empresa promueve el intercambio de puntos de vista?	X		X		X		
3	¿El personal busca siempre salir de lo rutinario?	X		X		X		
4	¿Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores?	X		X		X		
	<b>DIMENSION: Cultura institucional</b>							
5	¿La empresa ofrece sus servicios atendiendo a su tradición?	X		X		X		
6	¿Los trabajadores sienten que la empresa es una sola?	X		X		X		
7	¿Expresa sensaciones de pertenecer a la empresa?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Practica de valores</b>							
8	¿Los trabajadores de la empresa predicán con el ejemplo?	X		X		X		
9	¿La práctica de valores le da significado a la vida?	X		X		X		
10	¿El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones?	X		X		X		

**Observaciones:** \_\_\_\_\_



Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr.: Francisco Alejandro Ramos Flores    **DNI:** 32982571

**Especialidad del validador:** Doctor en Administración

**ORDID:** <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**HUARAZ, 26 DE AGOSTO DEL 2022**



**Firma del Experto Informante.**



## **Variable 2: Desempeño laboral**

Robbins (2017) precisa que son las destrezas y competencias que ostenta un individuo para ejecutar los roles y acciones de manera firme y en el periodo anhelado, beneficiando a la empresa en el logro de los propósitos trazados.

### **Dimensiones**

#### **1. Desempeño de la tarea**

Según, De La Garza et al. (2021) precisan que son las acciones prioritarias en el desarrollo de su labor específica. Los indicadores son: completa la tarea, habilidades laborales, actualización del conocimiento, trabajo preciso y cuidadoso.

#### **2. Desempeño contextual**

Según, Bernal (2021) menciona que son los diversos comportamientos relacionado al desarrollo psicológico y colectivo laboral. Los indicadores son: innovación de ideas, aprendizaje de nuevas tareas, ajuste de planes y metas, actuación adecuada.

#### **3. Comportamiento laboral**

según, Ramírez et al. (2020) menciona en la búsqueda de la productividad utiliza medios satisfactorios en bienestar de la empresa y los empleados. Los indicadores son: incumplimiento de funciones, discusiones con compañeros de trabajo, demasiados y largos descansos, cultura del resquebrajamiento.



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Robbins (2017) precisa que son las destrezas y competencias que ostenta un individuo para ejecutar los roles y acciones de manera firme y en el periodo anhelado, beneficiando a la empresa en el logro de los propósitos trazados.	Se ha establecido por sus dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, comportamiento laboral.	Desempeño de tarea	Completa la tarea	1	Ordinal
				Habilidades laborales	2	
				Actualización del conocimiento	3	
				Trabajo preciso y cuidadoso	4	
			Desempeño contextual	Innovación de ideas	5	
				Aprendizaje de nuevas tareas	6	
				Ajuste de planes y metas	7	
				Actuación adecuada	8	
			Comportamiento laboral	Incumplimiento de funciones	9	
				Discusiones con compañeros de trabajo	10	
				Demasiados y largos descansos	11	
				Cultura del resquebrajamiento	12	



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: Desempeño de la tarea</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada?	X		X		X		
2	¿Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas?	X		X		X		
3	¿Participa en eventos de actualización para generar valor?	X		X		X		
4	¿Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño?	X		X		X		
	<b>Indicador 2: Desempeño contextual</b>							
5	¿La empresa reconoce las ideas innovadoras?	X		X		X		
6	¿El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la empresa?	X		X		X		
7	¿Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta?	X		X		X		
	<b>Indicador 3: Comportamiento laboral</b>							
8	¿Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones?	X		X		X		
9	¿Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo?	X		X		X		



10	¿Se toman demasiados y largos descansos?	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y Nombres del juez validador:** Dr. Francisco Alexandro Ramos Flores    **DNI:** 32982571

**Especialidad del validador:** Doctor en Administración

**ORDID:** <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

**HUARAZ, 26 DE AGOSTO DEL 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

### ENCUESTA A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA DE ANCASH, HUARAZ, 2022, SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

#### QUESTIONARIO

#### INSTRUCCIONES:

Se presentará un cuestionario preparado para alcanzar los datos sobre La cultura organizacional y Desempeño laboral. A los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022. Es necesario determinar la respuesta adecuada.

Agradeciendo su apoyo y cortesía.

#### DATOS DESCRIPTIVOS

Sexo	Masculino	<input type="text"/>
	Femenino	<input type="text"/>
Edad		<input type="text"/>
Estado Civil:		
	• Soltero	<input type="text"/>
	• Conviviente	<input type="text"/>
	• Casado	<input type="text"/>
	• Divorciado	<input type="text"/>
	• Viudo	<input type="text"/>
Grado de instrucción		
	• Universitaria incompleta	<input type="text"/>
	• Universitaria completa	<input type="text"/>
	• Estudios posgrado	<input type="text"/>

Estimados Servidores:

2. En la siguiente declaración, ingrese una X para el valor de la casilla que coincida con usted. Responda indicando la frase que mejor describe la situación actual. Gracias por su honestidad por los resultados reales. Recuerde que esto es completamente anónimo. Muchísimas gracias.



las sucesivas propuestas marquen con una X en el valor del casillero que según usted pertenezca. Conteste marcando la que mejor refiera su contexto actual. Corresponderé su franqueza para conseguir efectos reales. Recordar que es completamente anónimo. Correspondo de antemano su apoyo.

(2) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	Dimensiones / Items	1	2	3	4	5
	<b>Cultura organizacional</b>					
	<b>Dimensión 1: Relaciones interpersonales</b>					
1	Los trabajadores muestran actitudes personales positivas					
2	La empresa promueve el intercambio de puntos de vista					
3	El personal busca siempre salir de lo rutinario					
4	Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores					
	<b>Dimensión2 : Cultura institucional</b>					
5	La empresa ofrece sus servicios atendiendo a su tradición					
6	Los trabajadores sienten que la empresa es una sola					
7	Expresa sensaciones de pertenecer a la empresa					
	<b>Dimensión 3 : Practica de valores</b>					
8	Los trabajadores de la empresa predicán con el ejemplo					
9	La práctica de valores le da significado a la vida					
10	El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones					

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	Dimensiones / Items	1	2	3	4	5
	<b>Desempeño laboral</b>					
	<b>Dimensión 1: Desempeño de la tarea</b>					
11	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada					
12	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas					
13	Participa en eventos de actualización para generar valor					
14	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño					
	<b>Dimension2 : Desempeño contextual</b>					
15	La empresa reconoce las ideas innovadoras					
16	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la empresa					



17	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta					
	<b>Dimensión 3 : Comportamiento laboral</b>					
18	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones					
19	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo					
20	Se toman demasiados y largos descansos					



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



Señor: Mg. TORRES REYES ROGER ROBERT

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo Bachiller de la escuela de Administración de la UCV, en la sede de Huaraz, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: **“Cultura organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de agricultura de Ancash, Huaraz,2022.”**; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Guarniz Villacorta, Winnie Allison

DNI. N° 77144445

Firma

Villacorta Gonzáles, Milagros Gisella

DNI. N° 41637301

## **Definición conceptual de las variables y dimensiones**

### **Variable 1: Cultura organizacional**

Griffin et al. (2017) precisan que es el cumulo principios, reglas, políticas distribuidas por la totalidad de secciones de la organización que intervienen en la manera de actuar y protestar a su ambiente, además irradia la perspectiva y la razón de ser que aprecia de acuerdo al cuadro que anhelan forjar como empresa.

### **Dimensiones**

#### **4. Relaciones interpersonales**

Según, Elers y Gibert (2016) precisan que desempeñan una función trascendental en la labor humana y están mediadas por la comunicación. De igual manera, Rosas (2022) menciona que las relaciones personales existen en todos los ámbitos de nuestra vida, son comportamientos específicos, de diversos grados de complejidad, que nos permiten sentirnos competentes en diferentes situaciones y situaciones, así como lograr satisfacción social. Los indicadores son: Actitudes personales, Capacidad de comunicación, Actividad creadora y Valoración de los demás.

#### **5. Cultura institucional**

Según, Bigi et al. (2018) precisa que es un conjunto de prácticas, valores, convenciones, conocimientos, símbolos, lenguajes, tradiciones y creencias profundamente arraigadas dentro de las organizaciones, comunicadas por supervisión colectiva, por aprobación o desaprobación de la comunidad. De igual, Rosas (2022) menciona que son estos valores y prácticas los que guían y dan sentido al trabajo de las organizaciones, por lo que es importante fomentar una cultura de respeto para crear un ambiente de trabajo saludable. Los indicadores son: Tradición, Unidad, Sentido de pertinencia y Reciprocidad.

#### **6. Practica de valores**

Según, Reyes y Hernández (2019) los valores existen en el individuo como motores de su personalidad y dirigen sus acciones hacia la satisfacción de sus necesidades. Los trabajadores deben ser responsables no sólo porque conoce la importancia de la responsabilidad o porque sus circunstancias le exigen ser responsable, sino porque siente la necesidad de actuar con compromiso. Los indicadores son: Trascendencia, Rectitud de comportamiento, Trato respetuoso, amable y cortés y Asumir consecuencia de actos.



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Griffin et al. (2017) precisan que es el cumulo principios, reglas, políticas distribuidas por la totalidad de secciones de la organización que intervienen en la manera de actuar y protestar a su ambiente, además irradia la perspectiva y la razón de ser que aprecia de acuerdo al cuadro que anhelan forjar como empresa.	Se ha establecido por sus dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, practica de valores.	Relaciones personales	Actitudes personales	1	Ordinal
				Capacidad de comunicación	2	
				Actividad creadora	3	
				Valoración de los demás	4	
			Cultura institucional	Tradición	5	
				Unidad	6	
				Sentido de pertinencia	7	
				Reciprocidad	8	
			Practica de valores	Trascendencia	9	
				Rectitud de comportamiento	10	
				Trato respetuoso, amable y cortés.	11	
				Asumir consecuencia de actos	12	



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la cultura organizacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales</b>							
1	¿Los trabajadores muestran actitudes personales positivas?	✓		✓		✓		
2	¿La empresa promueve el intercambio de puntos de vista?	✓		✓		✓		
3	¿El personal busca siempre salir de lo rutinario?	✓		✓		✓		
4	¿Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION: Cultura institucional</b>							
5	¿La empresa ofrece sus servicios atendiendo a su tradición?	✓		✓		✓		
6	¿Los trabajadores sienten que la empresa es una sola?	✓		✓		✓		
7	¿Expresa sensaciones de pertenecer a la empresa?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3: Practica de valores</b>							
8	¿Los trabajadores de la empresa predicán con el ejemplo?	✓		✓		✓		
9	¿La práctica de valores le da significado a la vida?	✓		✓		✓		
10	¿El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones?	✓		✓		✓		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Torres Reyes Roger Robert**

**DNI: 32938458**

**Especialidad del validador: Administración, Recursos humanos.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**HUARAZ 24 DE AGOSTO DEL 2022**



Mg. Roger Robert Torres Reyes  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
CLAD: 06951

-----  
**Firma del Experto Informante.**



## **Variable 2: Desempeño laboral**

Robbins (2017) precisa que son las destrezas y competencias que ostenta un individuo para ejecutar los roles y acciones de manera firme y en el periodo anhelado, beneficiando a la empresa en el logro de los propósitos trazados.

### **Dimensiones**

#### **4. Desempeño de la tarea**

Según, De La Garza et al. (2021) precisan que son las acciones prioritarias en el desarrollo de su labor específica. Los indicadores son: completa la tarea, habilidades laborales, actualización del conocimiento, trabajo preciso y cuidadoso.

#### **5. Desempeño contextual**

Según, Bernal (2021) menciona que son los diversos comportamientos relacionado al desarrollo psicológico y colectivo laboral. Los indicadores son: innovación de ideas, aprendizaje de nuevas tareas, ajuste de planes y metas, actuación adecuada.

#### **6. Comportamiento laboral**

según, Ramírez et al. (2020) menciona en la búsqueda de la productividad utiliza medios satisfactorios en bienestar de la empresa y los empleados. Los indicadores son: incumplimiento de funciones, discusiones con compañeros de trabajo, demasiados y largos descansos, cultura del resquebrajamiento.



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Robbins (2017) precisa que son las destrezas y competencias que ostenta un individuo para ejecutar los roles y acciones de manera firme y en el periodo anhelado, beneficiando a la empresa en el logro de los propósitos trazados.	Se ha establecido por sus dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, comportamiento laboral.	Desempeño de tarea	Completa la tarea	1	Ordinal
				Habilidades laborales	2	
				Actualización del conocimiento	3	
				Trabajo preciso y cuidadoso	4	
			Desempeño contextual	Innovación de ideas	5	
				Aprendizaje de nuevas tareas	6	
				Ajuste de planes y metas	7	
				Actuación adecuada	8	
			Comportamiento laboral	Incumplimiento de funciones	9	
				Discusiones con compañeros de trabajo	10	
				Demasiados y largos descansos	11	
				Cultura del resquebrajamiento	12	



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: Desempeño de la tarea</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada?	✓		✓		✓		
2	¿Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas?	✓		✓		✓		
3	¿Participa en eventos de actualización para generar valor?	✓		✓		✓		
4	¿Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño?	✓		✓		✓		
	<b>Indicador 2: Desempeño contextual</b>							
5	¿La empresa reconoce las ideas innovadoras?	✓		✓		✓		
6	¿El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la empresa?	✓		✓		✓		
7	¿Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta?	✓		✓		✓		
	<b>Indicador 3: Comportamiento laboral</b>							
8	¿Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones?	✓		✓		✓		
9	¿Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		



10	¿Se toman demasiados y largos descansos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	--	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y Nombres del juez validador : Mg. Torres Reyes Roger Robert

DNI: 32938458

Especialidad del validador: Administración, Recursos humanos

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

HUARAZ 21 DE AGOSTO DEL 2022

Mg. Roger Robert Torres Reyes  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
CLAD: 06951

-----

Firma del Experto Informante.



## INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

### ENCUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIONAL REGIONAL DE ANCASH, HUARAZ, 2022, SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

#### CUESTIONARIO

##### INSTRUCCIONES:

Se presentará un cuestionario preparado para alcanzar los datos sobre La cultura organizacional y Desempeño laboral. A los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022. Es necesario determinar la respuesta adecuada.

Agradeciendo su apoyo y cortesía.

##### DATOS DESCRIPTIVOS

Sexo	Masculino	<input type="text"/>
	Femenino	<input type="text"/>
Edad		<input type="text"/>
Estado Civil:		
	• Soltero	<input type="text"/>
	• Conviviente	<input type="text"/>
	• Casado	<input type="text"/>
	• Divorciado	<input type="text"/>
	• Viudo	<input type="text"/>
Grado de instrucción		
	• Universitaria incompleta	<input type="text"/>
	• Universitaria completa	<input type="text"/>
	• Estudios posgrado	<input type="text"/>

Estimados Servidores:

3. En la siguiente declaración, ingrese una X para el valor de la casilla que coincida con usted. Responda indicando la frase que mejor describe la situación actual. Gracias por su honestidad por los resultados reales. Recuerde que esto es completamente anónimo. Muchísimas gracias. las sucesivas propuestas marquen con una X en el valor del casillero que según usted pertenezca. Conteste marcando la que mejor refiera su contexto actual.



Corresponderé su franqueza para conseguir efectos reales. Recordar que es completamente anónimo. Correspondo de antemano su apoyo.

(3) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	Dimensiones / Items	1	2	3	4	5
	<b>Cultura organizacional</b>					
	<b>Dimensión 1: Relaciones interpersonales</b>					
1	Los trabajadores muestran actitudes personales positivas					
2	La empresa promueve el intercambio de puntos de vista					
3	El personal busca siempre salir de lo rutinario					
4	Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores					
	<b>Dimensión2 : Cultura institucional</b>					
5	La empresa ofrece sus servicios atendiendo a su tradición					
6	Los trabajadores sienten que la empresa es una sola					
7	Expresa sensaciones de pertenecer a la empresa					
	<b>Dimensión 3 : Practica de valores</b>					
8	Los trabajadores de la empresa predicán con el ejemplo					
9	La práctica de valores le da significado a la vida					
10	El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones					

(2) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	Dimensiones / Items	1	2	3	4	5
	<b>Desempeño laboral</b>					
	<b>Dimensión 1: Desempeño de la tarea</b>					
11	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada					
12	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas					
13	Participa en eventos de actualización para generar valor					
14	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño					
	<b>Dimension2 : Desempeño contextual</b>					
15	La empresa reconoce las ideas innovadoras					
16	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la empresa					
17	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta					
	<b>Dimensión 3 : Comportamiento laboral</b>					
18	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones					
19	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo					
20	Se toman demasiados y largos descansos					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



Señor: Mgtr. Lic. Adm. JUAN RENEE LAZARO DIAZ

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo Bachiller de la escuela de Administración de la UCV, en la sede de Huaraz, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: "**Cultura organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de agricultura de Ancash, Huaraz, 2022.**"; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Guarniz Villacorta, Winnie Allison  
DNI. N° 77144445

Firma

Villacorta González, Milagros Gisella  
DNI. N° 41637301

*Mgtr. Lic. Adm. Juan Renee Lazaro Diaz  
Recibido 25/08/22.*



## **Definición conceptual de las variables y dimensiones**

### **Variable 1: Cultura organizacional**

Griffin et al. (2017) precisan que es el cumulo principios, reglas, políticas distribuidas por la totalidad de secciones de la organización que intervienen en la manera de actuar y protestar a su ambiente, además irradia la perspectiva y la razón de ser que aprecia de acuerdo al cuadro que anhelan forjar como empresa.

#### **Dimensiones**

##### **1. Relaciones interpersonales**

Según, Elers y Gibert (2016) precisan que desempeñan una función trascendental en la labor humana y están mediadas por la comunicación. De igual manera, Rosas (2022) menciona que las relaciones personales existen en todos los ámbitos de nuestra vida, son comportamientos específicos, de diversos grados de complejidad, que nos permiten sentirnos competentes en diferentes situaciones y situaciones, así como lograr satisfacción social. Los indicadores son: Actitudes personales, Capacidad de comunicación, Actividad creadora y Valoración de los demás.

##### **2. Cultura institucional**

Según, Bigi et al. (2018) precisa que es un conjunto de prácticas, valores, convenciones, conocimientos, símbolos, lenguajes, tradiciones y creencias profundamente arraigadas dentro de las organizaciones, comunicadas por supervisión colectiva, por aprobación o desaprobación de la comunidad. De igual, Rosas (2022) menciona que son estos valores y prácticas los que guían y dan sentido al trabajo de las organizaciones, por lo que es importante fomentar una cultura de respeto para crear un ambiente de trabajo saludable. Los indicadores son: Tradición, Unidad, Sentido de pertinencia y Reciprocidad.

##### **3. Practica de valores**

Según, Reyes y Hernández (2019) los valores existen en el individuo como motores de su personalidad y dirigen sus acciones hacia la satisfacción de sus necesidades.



Mgtr. Lic. Adm. Juan Renee Lucero Diaz  
Reg. CLAO N° de 133



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Los trabajadores deben ser responsables no sólo porque conoce la importancia de la responsabilidad o porque sus circunstancias le exigen ser responsable, sino porque siente la necesidad de actuar con compromiso. Los indicadores son: Trascendencia, Rectitud de comportamiento, Tratamiento respetuoso, amable y cortés y Asumir consecuencia de actos.



Mgtr. Lic. Adm. Juan Reneé Lázaro Díaz  
Reg. CLAD N° 04133

*[Handwritten signature]*



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Griffin et al. (2017) precisan que es el cúmulo principios, reglas, políticas distribuidas por la totalidad de secciones de la organización que intervienen en la manera de actuar y protestar a su ambiente, además irradia la perspectiva y la razón de ser que apredia de acuerdo al cuadro que anhelan forjar como empresa.	Se ha establecido por sus dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, practica de valores.	Relaciones personales	Actitudes personales	1	Ordinal
				Capacidad de comunicación	2	
				Actividad creadora	3	
				Valoración de los demás	4	
			Cultura institucional	Tradicición	5	
				Unidad	6	
				Sentido de pertinencia	7	
			Practica de valores	Reciprocidad	8	
				Trascendencia	9	
				Recititud de comportamiento	10	
				Trato respetuoso, amable y cortes.	11	
				Asumir consecuencia de actos	12	

  
Mgtr. L. Juan René Lázaro Díaz  
Reg. CLAD N° 04133

Voto



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la cultura organizacional**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales</b>								
1	¿Los trabajadores muestran actitudes personales positivas?	X		X		X		
2	¿La empresa promueve el intercambio de puntos de vista?	X		X		X		
3	¿El personal busca siempre salir de lo rutinario?	X		X		X		
4	¿Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores?	X		X		X		
<b>DIMENSION: Cultura institucional</b>								
5	¿La empresa ofrece sus servicios atendiendo a su tradición?	X		X		X		
6	¿Los trabajadores sienten que la empresa es una sola?	X		X		X		
7	¿Expresa sensaciones de pertenecer a la empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Practica de valores</b>								
8	¿Los trabajadores de la empresa predicán con el ejemplo?	X		X		X		
9	¿La práctica de valores le da significado a la vida?	X		X		X		
10	¿El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones?	X		X		X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: **Mgr. Lazaro Diaz Juan Renee**  
Especialidad del validador: **Administración**

DNI: 31680471

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

HUARAZ 25 DE AGOSTO DEL 2022



Mgr. Lazaro Diaz Juan Renee  
 Reg.-GLAD N° 04435

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



## **Variable 2: Desempeño laboral**

Robbins (2017) precisa que son las destrezas y competencias que ostenta un individuo para ejecutar los roles y acciones de manera firme y en el periodo anhelado, beneficiando a la empresa en el logro de los propósitos trazados.

### **Dimensiones**

#### **1. Desempeño de la tarea**

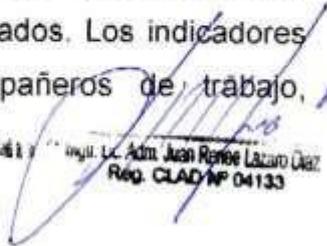
Según, De La Garza et al. (2021) precisan que son las acciones prioritarias en el desarrollo de su labor específica. Los indicadores son: completa la tarea, habilidades laborales, actualización del conocimiento, trabajo preciso y cuidadoso.

#### **2. Desempeño contextual**

Según, Bernal (2021) menciona que son los diversos comportamientos relacionado al desarrollo psicológico y colectivo laboral. Los indicadores son: innovación de ideas, aprendizaje de nuevas tareas, ajuste de planes y metas, actuación adecuada.

#### **3. Comportamiento laboral**

según, Ramírez et al. (2020) menciona en la búsqueda de la productividad utiliza medios satisfactorios en bienestar de la empresa y los empleados. Los indicadores son: incumplimiento de funciones, discusiones con compañeros de trabajo, demasiados y largos descansos, cultura del resquebrajamiento.

  
Ing. Lc. Adm. Juan Rentería Lázaro Díaz  
Reg. CLAD/Nº 04133



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Robbins (2017) precisa que son las destrezas y competencias que ostenta un individuo para ejecutar los roles y acciones de manera firme y en el periodo anhelado, beneficiando a la empresa en el logro de los propósitos trazados.	Se ha establecido por sus dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, comportamiento laboral.	Desempeño de tarea	Completa la tarea	1	Ordinal
				Habilidades laborales	2	
				Actualización del conocimiento	3	
			Desempeño contextual	Trabajo preciso y cuidadoso	4	
				Innovación de ideas	5	
				Aprendizaje de nuevas tareas	6	
			Comportamiento laboral	Ajuste de planes y metas	7	
				Actuación adecuada	8	
				Incumplimiento de funciones	9	
			Comportamiento laboral	Discusiones con compañeros de trabajo	10	
				Demasiados y largos descansos	11	
				Cultura del resquebrajamiento	12	

U030



Mg. Lic. Ana Juan Román Lázaro Díaz  
Reg. CUAD Nº 04133





### INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

## ENCUESTA A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA DE ANCASH, HUARAZ, 2022, SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

### CUESTIONARIO

#### INSTRUCCIONES:

Se presentará un cuestionario preparado para alcanzar los datos sobre La cultura organizacional y Desempeño laboral. A los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2022. Es necesario determinar la respuesta adecuada. Agradeciendo su apoyo y cortesía.

#### DATOS DESCRIPTIVOS

Sexo

Masculino

Femenino

Edad

Estado Civil:

- Soltero
- Conviviente
- Casado
- Divorciado
- Viudo

Grado de instrucción

- Universitaria incompleta
- Universitaria completa
- Estudios posgrado

Estimados Servidores:

1. En la siguiente declaración, ingrese una X para el valor de la casilla que coincida con usted. Responda indicando la frase que mejor describe la situación actual. Gracias por su honestidad por los resultados reales. Recuerde que esto es completamente anónimo. Muchísimas gracias. las sucesivas propuestas marquen con una X en el valor del casillero que según usted pertenezca. Conteste marcando la que mejor refiera su contexto actual. Corresponderé su franqueza para conseguir efectos reales. Recordar que es completamente anónimo. Correspondo de antemano su apoyo.



Mgtr. Lic. Adm. Juan Renee Lazaro Diaz  
Reg. CLAD N° 04133

2020



(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	Dimensiones / Items	1	2	3	4	5
	<b>Cultura organizacional</b>					
	<b>Dimensión 1: Relaciones interpersonales</b>					
1	Los trabajadores muestran actitudes personales positivas					
2	La empresa promueve el intercambio de puntos de vista					
3	El personal busca siempre salir de lo rutinario					
4	Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores					
	<b>Dimensión 2 : Cultura institucional</b>					
5	La empresa ofrece sus servicios atendiendo a su tradición					
6	Los trabajadores sienten que la empresa es una sola					
7	Expresa sensaciones de pertenecer a la empresa					
	<b>Dimensión 3 : Practica de valores</b>					
8	Los trabajadores de la empresa predicán con el ejemplo					
9	La práctica de valores le da significado a la vida					
10	El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones					

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	Dimensiones / Items	1	2	3	4	5
	<b>Desempeño laboral</b>					
	<b>Dimensión 1: Desempeño de la tarea</b>					
11	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada					
12	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas					
13	Participa en eventos de actualización para generar valor					
14	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño					
	<b>Dimensión 2 : Desempeño contextual</b>					
15	La empresa reconoce las ideas innovadoras					
16	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la empresa					
17	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta					
	<b>Dimensión 3 : Comportamiento laboral</b>					
18	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones					
19	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo					
20	Se toman demasiados y largos descansos					



Mg. Lic. Adm. Juan Rolando Lazaro Diaz  
Reg. CLAD N° 04133

V1030



## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20406989730
<b>Dirección Regional de Agricultura de Ancash</b>	
Nombre del Titular o Representante legal: <i>Representante de Recursos Humanos</i>	
Nombres y Apellidos <i>Licenciada Nidia Isela Aramburu Ojeda</i>	DNI: <i>41046376-3</i>

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación <b>Cultura organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de agricultura de Ancash, Huaraz, 2022.</b>	
Nombre del Programa Académico: <b>Programa Académico de Administración.</b>	
Autor: Nombres y Apellidos <b>Guarniz Villacorta, Winnie Allison Villacorta González, Milagros Gisella</b>	DNI: <b>77144445 41637301</b>

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: **Huaraz, 31 de agosto 2022**

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA ANCASH

Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GOBIERNO REGIONAL ANCASH DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA	
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"	
FOLIO 01	01 SEP. 2022
FIRMA	
N° REGISTRO HORA: 10:33 AM	

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA ANCASH	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
FECHA 22 AGO 2022	FIRMA
DOC: 2121597	HORA
EXP: 1297782	3:20

**Solicita:** Autorización para la realización de encuesta.

Señor:

DIRECTOR REGIONAL DE AGRICULTURA ANCASH, HUARAZ.

Presente:

Guarniz Villacorta, Winnie Allison, con DNI N° 77144445 y Villacorta González, Milagros Gisella, con DNI N° 41637301, con domicilio en Jr. Agustín Larrea y Laredo 250 Urb. Pedregal Bajo Huaraz, nos presentamos y exponemos:

Que en condición de encontramos en proceso de obtener el Título de Licenciado en Administración, solicitamos nos autorice realizar la encuesta a su personal a cargo de las diferentes áreas de sede regional, para el proyecto de investigación **"Cultura organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de agricultura de Ancash, Huaraz, 2022."**, de igual manera solicitamos nos brinde una persona con quien realizar las coordinaciones para enviar el instrumento de la investigación (encuesta)

Por lo tanto:

Agradecerle de antemano atendernos y nos autorice realizar la encuesta.

Atentamente.

Guarniz Villacorta, Winnie Allison  
DNI: 77144445

61 947910007

Cc. Archivo.

Villacorta González, Milagros Gisella  
DNI: 41637301

**GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH**  
**DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA**  
**DIRECCIÓN**

FOLIOS: **01**      **24 AGO 2022**      FIRMA:

Nº REGISTRO: \_\_\_\_\_  
 HORA: **12:00 pm**

**24 AGO. 2022**

*0. Administración  
 su atención y  
 respuesta.*

*[Handwritten signature]*

**GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH**  
**DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA**  
**DIRECCIÓN**

FOLIOS: **01**      **01 SET. 2022**      FIRMA: *[Signature]*

Nº REGISTRO: **2678**  
 HORA: **9:11 am**

**DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA**  
**OFICINA DE ADMINISTRACIÓN**

PASE A: *R.R. DH*

PAR: *Se informo Informar si  
 se cuenta con personal para  
 coordinar según lo solicitado*

**DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA**  
**UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**

AREA: *Secretaría*

*coordinar con el interesado*

FIRMA: *[Signature]*



Evidencias SPSS

SPSS Statistics 20.0.0.0

RESULTADOS

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Riesgo de Seguridad	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,449** 38	,000 ,000 38
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,449** ,000 38	1,000 ,000 38

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

SPSS Statistics 20.0.0.0

RESULTADOS

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			RELACIONES INTERPERSONALES	DESEMPEÑO LABORAL
Riesgo de Seguridad	RELACIONES INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,890** 38	,000 ,000 38
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,890** ,000 38	1,000 ,000 38

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



Resultado (Documento) - EM SPSS Statistics View

Archivo Editar Ver Datos Transformar Plantear Formato Analizar Guardar datos Gráficos Estadística Ventana Ayuda

Resultado  
- Registro  
- Correlaciones no paramétricas  
- Chi Square  
- Muestras  
- Correlaciones

SORTIR CORR  
/TAG:VARIABLES=VIA000018 VIA000017  
/PRINT=PPRANM TWOTAL NOSTO  
/NO:STATISTICS=.

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			CULTURA INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Río de Seaman	CULTURA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	.624**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	39	39
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	.624**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	39	39

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Resultado (Documento) - EM SPSS Statistics View

Archivo Editar Ver Datos Transformar Plantear Formato Analizar Guardar datos Gráficos Estadística Ventana Ayuda

Resultado  
- Registro  
- Correlaciones no paramétricas  
- Chi Square  
- Muestras  
- Correlaciones

SORTIR CORR  
/TAG:VARIABLES=VIA000019 VIA000020  
/PRINT=PPRANM TWOTAL NOSTO  
/NO:STATISTICS=.

**Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

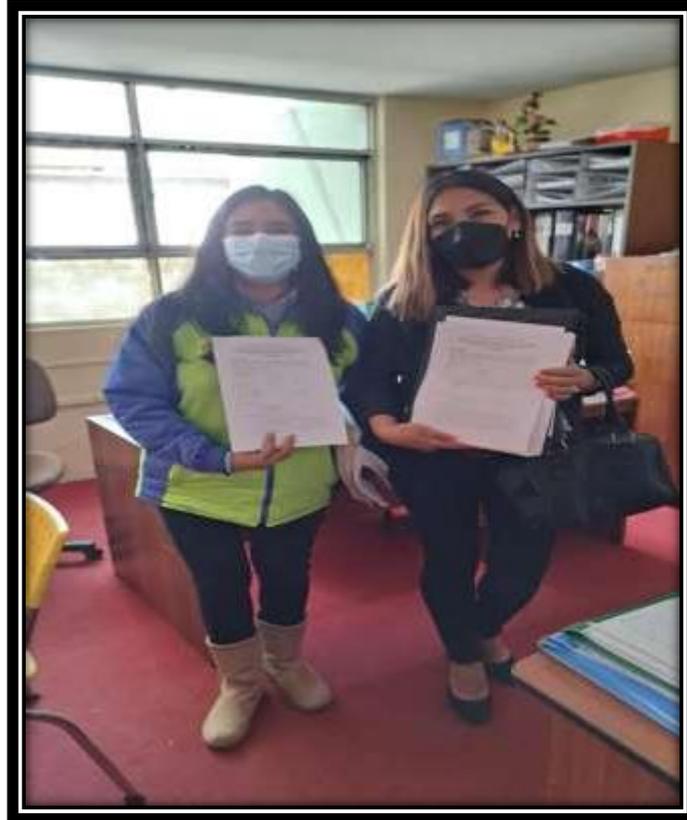
			PRACTICA DE VALORES	DESEMPEÑO LABORAL
Río de Seaman	PRACTICA DE VALORES	Coefficiente de correlación	1.000	.796**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	39	39
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	.796**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	39	39

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FOTOS REFERENCIAL





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HUGO REDIB ESPINOZA RODRIGUEZ, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de agricultura Ancash, Huaraz, 2022.", cuyos autores son VILLACORTA GONZALES MILAGROS GISELLA, GUARNIZ VILLACORTA WINNIE ALLISON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 09 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HUGO REDIB ESPINOZA RODRIGUEZ <b>DNI:</b> 18138285 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0783-7770	Firmado electrónicamente por: HESPINOZA el 20- 11-2022 09:32:52

Código documento Trilce: TRI - 0438256