



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura organizacional y desarrollo sostenible en las
asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito
de Chulucanas, año 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Arevalo Seminario, Getulio Gabriel (orcid.org/0009-0003-2161-0748)

ASESOR:

Dr. Benites Vargas, Jose Antonio (orcid.org/0009-0008-0230-0775)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres por estar conmigo en los momentos más necesitados, a mi familia, por haberme guiado por el buen camino de la vida y hacer todo lo posible por culminar mi carrera profesional de una manera correcta y con éxito.

A mi amada Ibe, te amo mi vida por ser mi compañera de tanto sacrificio y alegrías.

AGRADECIMIENTO

A Dios, fuente de vida e inspiración por darme sabiduría, inteligencia y paciencia para llegar al término de este proceso de formación académica.

A las asociaciones de productores de mango del distrito de Chulucanas por bríndame información valiosa para el desarrollo de dicha investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, BENITES VARGAS JOSE ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de la Tesis titulada: “Cultura Organizacional y desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas, año 2023”, cuyo autor es AREVALO SEMINARIO GETULIO GABRIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud 18% 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.

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.

Piura, 09 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE ANTONIO BENITES VARGAS DNI: 17897665 ORCID: 0009-0008-0230-0775	Firmado electrónicamente por: JBENITESVA10 el 17-04-2024 17:26:10

Código documento Trilce: TRI - 0742345



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, AREVALO SEMINARIO GETULIO GABRIEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: “Cultura Organizacional y desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas, año 2023”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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.

Nombres y Apellidos	Firma
GETULIO GABRIEL AREVALO SEMINARIO DNI: 02835256 ORCID: 0009-0003-2161-0748	Firmado electrónicamente por: GGAREVALO el 09-04- 2024 20:59:28

Código documento Trilce: TRI - 0742346

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de la investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿Me siento organizado para el desenvolvimiento de mis funciones en la institución?	33
Tabla 2: ¿En las asociaciones existe el desarrollo profesional de los trabajadores?	34
Tabla 3: ¿Creo que en la institución se cumplen las directrices sin objeción alguna?	35
Tabla 4: ¿Creo que se encuentran plenamente sensibilizados en el trato cordial de forma mutua?	36
Tabla 5: ¿En la institución se apoyan en las actividades realizadas diariamente?	37
Tabla 6: ¿Considera que es importante implementar medios para promover el desarrollo sostenible?	39
Tabla 7: ¿Cree que es importante proteger, restablecer y promover el uso sostenible del ecosistema terrestre?	40
Tabla 8: ¿Cree que los objetivos del desarrollo sostenible se cumplen dentro de las organizaciones?	41
Tabla 9: ¿Recibe instrucciones específicas de acciones a realizar para dar soporte al objetivo del desarrollo sostenible?	42
Tabla 10: ¿Considera que se dispone de recursos necesarios para darle persistencia al desarrollo sostenible?	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿Me siento organizado para el desenvolvimiento de mis funciones en la institución?	33
Figura 2: ¿En las asociaciones existe el desarrollo profesional de los trabajadores?	34
Figura 3: ¿Creo que en la institución se cumplen las directrices sin objeción alguna?	35
Figura 4: ¿Creo que se encuentran plenamente sensibilizados en el trato cordial de forma mutua?	36
Figura 5: ¿En la institución se apoyan en las actividades realizadas diariamente?	37
Figura 6: ¿Considera que es importante implementar medios para promover el desarrollo sostenible?	39
Figura 7: ¿Cree que es importante proteger, restablecer y promover el uso sostenible del ecosistema terrestre?	40
Figura 8: ¿Cree que los objetivos del desarrollo sostenible se cumplen dentro de las organizaciones?	41
Figura 9: ¿Recibe instrucciones específicas de acciones a realizar para dar soporte al objetivo del sostenible?	42
Figura 10: ¿Considera que se dispone de recursos necesarios para darle persistencia al desarrollo sostenible?	43

RESUMEN

La presente tesis titulada “Cultura organizacional y desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas, año 2023”, tuvo como objetivo general: Establecer la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas. Se empleó una metodología de tipo aplicada, con diseño cuantitativo. Para la recolección de datos se contó con una muestra de 48 socios de las asociaciones de mango del distrito de Chulucanas, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado y validado por expertos. Dentro de las principales conclusiones se concluyó que existe correlación positiva entre las variables bajo estudio, Con dichos resultados se permite determinar que las asociaciones de productores de mango desempeñan un papel crucial en el camino hacia la sostenibilidad en las asociaciones de mango. La investigación revela que estas asociaciones tienden a adoptar una cultura que valora y promueve prácticas sostenibles en todas las etapas de su operación, desde la producción hasta la comercialización.

Palabras clave: Cultura organizacional, desarrollo sostenible, asociaciones.

ABSTRACT

This thesis entitled "Organizational culture and sustainable development in associations of small mango producers in the district of Chulucanas, year 2023", presents as a general objective: Establish the relationship between organizational culture and sustainable development in associations of small producers. of mango in the district of Chulucanas. An applied methodology was used, with a quantitative design. For data collection, a sample of 48 members of the mango associations of the Chulucanas district was used, the survey technique was used and the questionnaire structured and validated by experts was used as an instrument. Among the main conclusions, it was concluded that there is a positive correlation between the variables under study. With these results, it is possible to determine that mango producer associations play a crucial role in the path towards sustainability in mango associations. Research reveals that these associations tend to adopt a culture that values and promotes sustainable practices at all stages of their operation, from production to marketing.

Keywords: Organizational culture, sustainable development, associations.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la cultura organizacional se ha transformado en un mecanismo crucial para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Una cultura sólida y coherente puede influir significativamente en la manera como los empleados se relacionan entre sí, cómo se comunican, cómo abordan los desafíos y cómo trabajan. Abordar categorías de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en dicho proyecto de investigación es muy relevante y oportuno, ya que nos va a permitir explorar cómo estas dos áreas interactúan y se influyen mutuamente dentro del contexto específico de las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas.

Para ello se recurrió a la teoría de cultura organizacional basado en el aporte de Cordero et al. (2022), quienes mencionan que la cultura organizacional se refiere a los patrones de comportamiento, valores compartidos, normas y formas de interacción que caracterizan a una empresa o grupo. Estos elementos culturales influyen en cómo los miembros de la organización se comportan, se comunican y toman decisiones en su entorno laboral. Gabini (2016), indica que la cultura organizacional, son los valores, creencias y supuestos compartidos por los miembros de una organización. Estos elementos culturales influyen en cómo se comportan y toman decisiones los empleados dentro de la organización.

En conjunto, estos componentes de la cultura organizacional rescatan un papel primordial en la forma en que una empresa se presenta ante el mundo y en cómo sus empleados interactúan y se comprometen en su trabajo. La cultura organizacional puede ser una fuerza poderosa que moldea la identidad y la dinámica de una organización, y puede tener un impacto significativo en su éxito y en su capacidad para adaptarse a cambios y desafíos. Al identificar y analizar las diferentes categorías de la cultura organizacional (como los valores compartidos, las normas, los rituales y las actitudes hacia el cambio) en relación con el desarrollo sostenible, se podrá descubrir cómo estas categorías pueden contribuir o dificultar la adopción de prácticas sostenibles.

La idea del desarrollo ha ido evolucionando desde un enfoque basado en el crecimiento económico y globalizado. Es por ello que se ha incurrido a las teorías de Osorio Tabares (2017), quien nos da a conocer que el desarrollo sostenible se plantea como una alternativa factible para abordar la problemática ambiental y lograr una moderación entre el crecimiento económico, la equidad social y la preservación del medio ambiente a largo plazo. El desarrollo sostenible implica un equilibrio entre aspectos económicos, sociales y ambientales. Esto significa que no solo se trata de impulsar el crecimiento económico, sino también de considerar la equidad social y la protección del medio ambiente.

Por lo consiguiente tenemos a Arias (2006), quién señala que el desarrollo sostenible busca evitar la sobreexplotación de recursos naturales y la degradación ambiental, al tiempo que promueve el bienestar y la calidad de vida de las personas. Esta definición resalta la importancia de equilibrar el desarrollo económico, para asegurar un futuro viable y próspero para todos.

En el contexto de la investigación es relevante mencionar que en la región de Piura, cuenta con una gran cantidad de asociaciones de pequeños productores de mango sobre todo en el distrito de Chulucanas.

El problema que se identificó fue ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas?, por lo consiguiente se manifestaron los siguientes problemas específicos, ¿Cuál es la relación entre los valores y el desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas?, ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas?, ¿Cuál es la relación entre la sociedad y el desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas?

Asimismo, se propuso como objetivo general: Establecer la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en las asociaciones de

pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas. Por lo consiguiente se manifestaron los siguientes objetivos específicos: 1. Describir la importancia de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas; 2. Identificar el tipo de cultura organizacional dentro de las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas; 3. Evaluar el impacto del crecimiento económico dentro de las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas.

Dicho proyecto se justificó porque nos permitió conocer cómo influye la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas. Respecto a la justificación teórica, porque nos va a permitir estudiar cómo estos dos factores impactan en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas, ya que implica un análisis profundo de cómo la cultura organizacional influye en la adopción y promoción de prácticas sostenibles. Esto no solo puede arrojar luz sobre la dinámica interna de estas asociaciones, sino también proporcionar valiosos resultados para otras organizaciones similares.

Por lo consiguiente, la relevancia práctica del proyecto radica en su capacidad para resaltar la importancia de las asociaciones de pequeños productores de mango en el desarrollo local y sostenible del distrito de Chulucanas. Estas asociaciones no sólo desempeñan un papel económico crucial, sino que también pueden tener un impacto social y ambiental significativo en la región.

Al comprender cómo la cultura organizacional y las prácticas sostenibles se entrelazan en estas asociaciones, se pueden identificar áreas de mejora y oportunidades para fortificar su contribución al desarrollo sostenible de la comunidad. El enfoque metodológico es crucial para llevar a cabo una investigación efectiva. El hecho de mencionar la necesidad de utilizar métodos para el recojo de información resalta la conciencia sobre la importancia de un proceso estructurado y riguroso. Esto podría involucrar la realización de encuestas, entrevistas, observación participante u otros métodos de

investigación para recopilar datos. Al reunir datos sólidos, se podrá respaldar los hallazgos y terminaciones de manera más convincente, lo que a su vez fortalecerá la validez y relevancia del proyecto.

En resumen, dicho proyecto se justificó tanto desde el punto de vista teórico, al explorar la relación entre las variables bajo estudio, la investigación busca establecer una base conceptual sólida al examinar y analizar las teorías existentes relacionadas con la cultura organizacional y el desarrollo sostenible. Como desde un punto de vista práctico, al resaltar la importancia de las asociaciones de pequeños productores de mango en Chulucanas, aborda desafíos y oportunidades prácticas que enfrentan los pequeños productores de mango. Además, el enfoque metodológico demuestra el compromiso de una investigación sólida y basada en datos.

El enfoque metodológico de una investigación es crucial para demostrar la solidez y la base en datos del estudio e implica la aplicación de métodos científicos para garantizar la validez y la confiabilidad de los resultados.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al ámbito internacional se tuvo como antecedentes a Apolinario Quintana (2021), presenta como objetivo establecer una conexión entre la cadena de valor del mango ecuatoriano y su competitividad en el ámbito internacional. Esto implica analizar cómo los distintos aspectos de la cadena de valor, desde la producción hasta la comercialización, influyen en la capacidad del mango ecuatoriano para competir en los mercados internacionales. La metodología utilizada en dicha investigación se caracteriza como cuantitativa, no experimental y transversal. Esto significa que se ha recopilado y analizando datos numéricos, observando situaciones tal como se presentan en un momento específico y sin intervenir en ellas.

El carácter descriptivo y exploratorio implica que se ha buscado comprender la relación entre las variables y explorar posibles conexiones, sin imponer un marco rígido de antemano. Los datos se obtuvieron a través de encuestas dirigidas a los principales actores del sector del mango en la provincia del Guayas. Esta elección de población asegura que se está recopilando información directamente relevante. Se concluye que efectivamente existe una relación entre la cadena de valor del mango y su competitividad internacional. Como conclusión, se enfatiza la importancia de fortalecer los vínculos entre los actores involucrados en la cadena, optimizar el uso de la fruta y agregar valor a través de procesos, y promover la investigación y la innovación para lograr competitividad internacionalmente.

Dávalos Barquet (2019), el objetivo central es analizar la cadena de valor de las exportaciones de mango de Ecuador para identificar oportunidades y mejoras que permitan aumentar la cantidad de mango exportado al mercado francés. Esta meta proporciona una dirección clara y definida para el estudio. La metodología que se empleó es descriptiva, lo que implica que el enfoque se centra en observar y describir cómo ocurren los fenómenos en la realidad, en este caso, la cadena de valor de las exportaciones de mango. A través de este enfoque, se buscó obtener una comprensión completa de los procesos y factores involucrados. Se utilizó una metodología descriptiva donde se hizo uso de varios instrumentos. Se concluye que la implementación de tecnología en las

compañías implicadas en la cadena de valor de exportación de mango resultó en un aumento en el volumen de mango exportado. Esta conclusión destaca cómo las innovaciones tecnológicas pueden tener un impacto directo en la eficiencia y el volumen de producción. Cada empresa tiene la capacidad de implementar nuevas estrategias de exportación. Esto sugiere que existe un margen para la mejora y la adaptación de enfoques que permitan a las empresas enfrentar los desafíos específicos del mercado francés y mejorar sus oportunidades de exportación.

Ordoñez Trujillo (2022), el objetivo general de cierta investigación es estudiar cómo se configura la cadena agroindustrial de mango en la región productora Istmo-Costa-México. Esto implica analizar cómo los procesos, cambios y factores influyen en la cadena de valor de la industria del mango en esta región específica. Se ha utilizado un diseño multimétodo, que es una estrategia en la que se emplean diferentes métodos de recojo de datos para abordar una pregunta de compleja, el método cualitativo es el enfoque principal, lo que significa que se ha buscado comprender las experiencias, percepciones y dinámicas de los actores involucrados en la cadena agroindustrial de mango.

Como resultados revela que los procesos territoriales se vinculan con factores más allá del mismo territorio, lo que resulta en una serie de cambios en las estructuras sociales existentes. Estos cambios pueden tener efectos que van más allá de lo económico, incluyendo aspectos productivos, políticos y culturales. Esto sugiere que la reconfiguración de la cadena agroindustrial de mango no solo afecta los aspectos económicos, sino que también puede tener impactos profundos en diversos aspectos de la sociedad y la cultura en la región.

Artavia Álvarez (2020), presenta como objetivo general establecer estrategias para el desarrollo de una cultura organizacional sólida y positiva en ASOTROJAS en Costa Rica. Este objetivo se centra en cómo mejorar la cultura interna de la organización para beneficiar su estabilidad y crecimiento económico y social. Dicha investigación es descriptiva. Esto implica que se han recopilado datos y describiendo las condiciones y características actuales de la cultura y el clima organizacional en ASOTROJAS, sin manipular variables ni realizar experimentos. Entre las conclusiones más destacadas de esta investigación se

encuentra que varios factores están afectando el desarrollo de una cultura y un clima organizacional fuerte y positivo en ASOTROJAS. Estos factores incluyen la falta de valores entre los miembros, la carencia en la definición de funciones, la comunicación ineficiente, la desmotivación y la falta de trabajo en equipo.

Mora Noristz & Mora Noristz (2022), el objetivo de esta investigación es examinar el comportamiento de las exportaciones de mango en el período comprendido entre marzo de 2020 y marzo de 2021 – Guayaquil – Ecuador, 2022. Se utilizó una metodología descriptiva, lo que significa que la investigación se centra en la recopilación y descripción de datos existentes. Además, se utilizó un enfoque cuantitativo, lo que implica el uso de datos numéricos y estadísticas para analizar el comportamiento de las exportaciones. Para obtener información experta en el tema de exportación de mango, se entrevistó a dos personas especializadas vinculadas a Fundación Mango Ecuador. Estas entrevistas proporcionan una perspectiva valiosa sobre el tema.

La investigación concluye que, dado el éxito de las exportaciones de banano ecuatoriano en la Unión Europea y en Alemania, es probable que las exportaciones de mango también experimentan un aumento en el futuro. Esto sugiere una oportunidad para el mango ecuatoriano en los mercados europeos, especialmente en Alemania.

Muangmee et al. (2022), en su investigación “Evaluación de los impulsores de las prácticas de sostenibilidad ambiental – perspectiva de los administradores de granja de mango en Tailandia – 2022”, el objetivo era determinar la capacidad de los agricultores para conservar los recursos naturales y proteger el ecosistema. El estudio adoptó un diseño cuantitativo, se recogieron datos de un total de 383 encuestados. Los datos se analizaron mediante técnicas CFA y SEM empleando SPSS v26 y AMOS v26. Los hallazgos mostraron que la Cultura Organizacional y la Capacitación de los Empleados influyen significativa y positivamente en las Prácticas de Sostenibilidad Ambiental en el manejo del mango como recurso natural.

El estudio concluyó que la gerencia y los empleados de las granjas de mango deberían recibir capacitación sobre la importancia de la sostenibilidad

ambiental y alentarse a cultivar una cultura basada en las prácticas de sostenibilidad del mango como recurso natural.

Sacramento & Geges (2020), en su investigación titulada “Cooperativa de productores en el desarrollo del agroecoturismo: el caso de la cooperativa de desarrollo de productores de mango de Guimaras (GMGPDC) in Guimaras, Filipinas – 2020”, Este estudio de caso identifica los roles de la Cooperativa de Desarrollo de Productores Mango de Guimaras, en el desarrollo del agro ecoturismo de una industria agrícola de mango en Filipinas. El estudio utilizó entrevistas con informantes clave y discusiones grupales con miembros de la cooperativa, en el desarrollo del agro ecoturismo.

Este estudio enfatiza la esencialidad de organizar cooperativas para representar una organización más orientada a las personas; de esta manera, se abordan las preocupaciones sobre el hecho de que las élites superen a las industrias locales y el desarrollo del agro ecoturismo. Ampliar la colaboración con las UGL, las OSC y los grupos comunitarios es crucial para forjar pasos y acciones inclusivos y empoderados que son fundamentales para la misión. Por último, el estudio proporciona recomendaciones al GMGPDC, las LGU, las OSC y los grupos comunitarios que pueden ayudar a abordar aún más los desafíos del desarrollo del agro ecoturismo.

A nivel nacional se obtuvo los siguientes antecedentes donde mencionamos a Campos Zapata & Contreras Gonzales (2020), el principal objetivo es evaluar y diagnosticar la capacidad empresarial y socio-organizativa de la asociación de productores de mango y banano en Tongorrape, Chiclayo. Se ha utilizado un enfoque mixto, lo que implica la mezcla de metodologías cualitativas y cuantitativas en la investigación. Se identifican dos poblaciones en la investigación. La muestra final consiste en 30 productores asociados seleccionados de estas dos poblaciones. Se concluye que el análisis de la capacidad empresarial y socio-organizativa de la asociación es positivo.

El 60% de los encuestados valora esta capacidad como alta, mientras que el 40% la valora como media. Esto sugiere que la organización cuenta con fortalezas en términos de capacidad empresarial y socio-organizativa.

Por otro lado, (Vasquez Aguirre, 2019), tiene como objetivo general proponer un modelo de asociatividad para pequeños productores de mango en el distrito de Motupe, Región Lambayeque, con el fin de mejorar su oferta exportable y agregar valor a sus productos. Se utilizó una metodología de tipo descriptivo-no experimental, y se llevó a cabo mediante la aplicación de cuestionarios a una muestra de 50 productores de mango. Como resultados se obtuvo que existe una disposición positiva por parte de los productores de mango, ya que el 84% de ellos manifestaron participar de esta iniciativa. Asimismo, el 48% de los productores posee campos propios de mango. Además, el 80% de los productores considera que su volumen de producción es suficiente para iniciar el proceso de exportación.

Ramos Hidalgo (2017), el objetivo es determinar el nivel de competitividad de la Asociación de Productores Agropecuarios (ASOPRODAGRO) Trujillo. Este objetivo se logra a través de un enfoque de no experimental, correlacional, con un diseño transversal. Como resultados se obtuvo que se determina que la corporación es competitiva, pero con carencias en algunos itinerarios. Estos puntos críticos son áreas de mejora que se identifican en la investigación. Se proporcionan recomendaciones para reforzar los puntos críticos identificados. Estas recomendaciones están destinadas a ayudar a la asociación a mejorar su nivel de competitividad.

Paredes Pedraza (2022), en su investigación se tuvo como objetivo determinar la viabilidad del establecimiento de una planta procesadora de mango orgánico congelado en Tambogrande, Piura, con el propósito de exportar el producto a Philadelphia, EE. UU. Además, se ha identificado el público objetivo en Philadelphia: personas con niveles de ingresos que siguen un estilo de vida saludable y buscan incorporar este producto en su dieta. Además, se ha identificado el público objetivo en Philadelphia: personas con niveles alto, medio alto y medio de ingresos que siguen un estilo de vida saludable y buscan incorporar este producto en su dieta. Los resultados obtenidos indican que el proyecto es viable y rentable.

Se tiene un VAN económico de S/ 10,284,877.39 y un VAN financiero de S/ 17,390,408.56, ambos resultados superiores a cero, lo que sugiere que el

proyecto generaría ganancias. Los indicadores financieros respaldan la viabilidad económica y la rentabilidad del proyecto, lo que sugiere que es una inversión prometedora.

Alcántara Cerna (2018), el objetivo es describir el proceso de producción de plántulas de mango variedad Kent en vivero San Carlos, Moche – La Libertad. Se centra en las distintas etapas del manejo agronómico, desde la adquisición de semillas hasta el producto final, la plantación de mango. enfoque descriptivo de la investigación. Contiene una descripción detallada y precisa del proceso de producción de plántulas de mango. El método se basa en la observación, recopilación, análisis e interpretación de información relacionada con el proceso. Se ha establecido que introduciendo buenas prácticas agronómicas en vivero es posible obtener plantas de mango variedad Kent de calidad. Esto significa que el proceso de producción puede afectar la calidad de las plántulas y se pueden lograr resultados satisfactorios siguiendo las instrucciones pertinentes.

Narissara, Sukhum, & Phaninee (2023), en su investigación titulada “Evaluación de la sostenibilidad del mango Tailandés: el impacto ambiental y los beneficios económicos desde la cuna hasta la tumba”, el estudio tuvo como objetivo evaluar el impacto ambiental de la producción de mango en Tailandia, con un enfoque específico en su contribución al calentamiento global. Esto se logró mediante la aplicación de una evaluación del ciclo de vida. Basado en los hallazgos del análisis de factibilidad, la producción de mango se identifica como una oportunidad para productores de mango y concienciados con el medio ambiente.

Esto se debe a que la producción de mangos de la más alta calidad está asociada con una huella de carbono y otras consideraciones ambientales. Esta conclusión se basa en datos completos recopilados a lo largo de todo el ciclo de vida de los mangos. Los residuos presentan un aumento anual en ausencia de cualquier intervención.

Afeworki, Bekele, & Alemu (2019), en su investigación titulada “Determinantes de la participación en el mercado entre pequeños productores

de mango en la zona de Assosa de la region de Benishangul Gumuz en Etiopía – 2019”, su objetivo general fue contribuir a la comprensión de la comercialización de la producción de mango por parte de los pequeños agricultores El estudio se basó en datos transversales recopilados de 150 hogares de muestra seleccionados. Se utilizaron estadísticas descriptivas y análisis econométricos para identificar y analizar factores que determinan el grado de participación de los pequeños agricultores en el mercado de producción. Los resultados del modelo de regresión truncado de Tobit mostraron que el determinante del volumen de venta de mango incluye la propiedad de recursos propiedad de activos de los hogares, acceso a instituciones, las redes sociales y económicas, son los determinantes importantes de la participación en el mercado del mango.

Gálvez Crisanto (2020), como objetivo presenta describir el perfil de los productores de mango para exportación en el distrito de Tambogrande, Piura, en el año 2020. Para ello es necesario analizar las características, experiencia y factores de estos productores y su involucramiento en la exportación de mango. La investigación científica es de naturaleza aplicada, lo que sugiere que busca aplicar el conocimiento y la investigación a la resolución de problemas prácticos. Además, se utiliza un enfoque cualitativo, lo que significa que, en lugar de recopilar datos numéricos, el objetivo es comprender las percepciones, experiencias y contextos de los productores. Se seleccionaron cinco productores de mango de la región de Tambogrande para dedicarse a la producción de exportación.

Se utilizó una entrevista como herramienta de recolección de datos. Las entrevistas permiten una investigación en profundidad y una comprensión integral de los factores que influyen en el perfil de los productores. Los resultados mostraron que la herencia y la experiencia son factores significativos en el perfil del exportador en Tambogrande. Estos factores pueden haber evolucionado a lo largo del ciclo de vida de los productores y contribuido a su participación en las exportaciones de mango.

Hurtado Luna (2020), el objetivo general de la investigación es identificar si la asociación de los productores de mango tiene influencia en el desarrollo de la oferta exportable en el valle de Chulucanas en la región de Piura. El enfoque

utilizado en la investigación es cualitativo, con un diseño de investigación no experimental y aplicado. Se recopilaron datos a través de la aplicación de un cuestionario. Según los resultados obtenidos en la investigación, se ha encontrado que existe relación de ambas variables "asociatividad" y "desarrollo de la oferta exportable". Esta relación se describe como inversa y moderada. Esto significa que la asociación de los productores de mango tiene algún tipo de influencia en el desarrollo de la oferta exportable, pero esta influencia no es extremadamente fuerte ni directamente proporcional.

Chang Valdez (2018), este estudio tiene como objetivo mejorar la producción de semilla pre cosecha y el rendimiento de mango para incrementar las exportaciones en la campaña 2018 - Piura. Este estudio utiliza el método deductivo y no experimental donde no se manipulan las variables, la población está conformada por 17 trabajadores de la Asociación Peruana de Productores de Mango, y la encuesta es un cuestionario. En las condiciones de las plantas se estableció que carecen de los cuidados suficientes, lo que provoca pérdidas en las cantidades cosechadas para la exportación, además, según investigaciones se conoció que el principal motivo de rechazo de los frutos es su escasez. empleados calificados para el puesto.

Farias Custodio (2018), el objetivo es analizar la relación entre la producción de mango en almíbar y su comercialización en el período específico de 2012 a 2015 en la región de Malingas – Tambogrande, Piura. Se utilizó una metodología cuantitativa, lo que involucra la recopilación y el análisis de datos numéricos. Además, se ha empleado un diseño no experimental correlacional, lo que significa que se busca comprobar si hay relación entre las variables de producción y comercialización sin manipular deliberadamente ninguna de ellas. La muestra consiste en 259 agricultores de Malingas y del margen izquierdo del Río Piura. Estos agricultores fueron encuestados para recopilar datos relevantes.

Se utilizó la técnica de encuestas aplicadas a los agricultores para recoger datos. De acuerdo a los resultados, indican que la producción de mango en almíbar durante el período 2012-2015 fue muy alta (79,5%), y la comercialización de este producto también fue muy alta (70,3%). Se concluye que existe una relación directa y significativa entre las variables de producción y

comercialización del mango en almíbar. Esto se respalda por un valor del coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,897, que es estadísticamente significativo a un nivel de significancia bilateral de 0,000 ($p < 0,05$).

Mendoza et al. (2022), el objetivo de dicho estudio, es elaborar un plan de exportación de mango hacia el mercado canadiense – Piura, 2022. Esto se basa en la creciente demanda y acogida que ha experimentado la comercialización de mango fresco en estos mercados. La idea es aprovechar esta oportunidad y promover la inversión a través de un plan estratégico. Se utiliza un enfoque mixto, combina elementos cuantitativos y cualitativos, y un diseño narrativo. Es importante destacar que dicho estudio es no experimental, ya que no involucra manipulación de variables en un entorno controlado. El nivel es descriptivo, lo que significa que se está buscando describir y comprender la situación actual. Según los resultados el análisis económico arroja resultados positivos. Indica que el proyecto de exportación de mango hacia Canadá es viable para la campaña 2022-2023.

La inversión inicial es de \$4,412.72, que se destina a activos fijos. Luego, al exportar tres contenedores por mes, se proyecta una utilidad neta mensual de \$5,825.32, lo que resultaría en una utilidad neta total de \$29,126.6 para la campaña. Convertida a la moneda local, esta utilidad sería S/110,681.08, considerando un tipo de cambio de S/. 3.8 por dólar.

Como bases teóricas relacionadas a las variables bajo estudio tenemos lo siguiente: Vasquez Rivera (2018), señala que se refiere a los valores compartidos, normas, y prácticas que definen la identidad y la forma de trabajar de una organización. Es como el tejido social que conecta a los miembros de la empresa y da forma a la manera en que operan. Asimismo, tenemos a Carro Suárez et al. (2017), da a conocer que la cultura organizacional distingue a una organización de otras al crear una identidad única y distintiva. De tal manera que unifica a los miembros de la organización, brindándoles un sentido de pertenencia y conexión, influye en cómo los empleados se comportan y toman decisiones al alinear sus acciones con los objetivos de la organización lo que facilita el aprendizaje organizacional y la adaptación al cambio.

Por otro lado, tenemos a Salas Arbelaez, García Solarte, & Murillo Vargas (2017), es un conjunto de factores compartidos que unen a los miembros de una organización y los guían en la consecución de objetivos comunes. Al hacerlo, la cultura influye en la manera en que las personas trabajan juntas y se relacionan, lo que a su vez impacta en el éxito y la dirección de la organización. Bonkalo, y otros (2022), una cultura organizacional que está bien desarrollada y que tiene aspectos positivos es esencial para el funcionamiento y el éxito de una organización. Esto implica que los valores, creencias y prácticas compartidas están establecidos y son coherentes en toda la organización. Esta unión puede tener efectos profundos en la cohesión interna y en la forma en que los empleados contribuyen al éxito y los objetivos de la organización.

Posteriormente se obtuvo bajo los estudios retomados por Vesga Rodríguez, García Rubiano, & Forero Aponte (2020), quienes señalan que existen cuatro tipos de cultura organizacional, los cuales se detallan a continuación: 1. Clan: una organización que valora el trabajo en equipo, el soporte de los guías y la lealtad a la tradición puede tener una cultura colaborativa y orientada hacia la comunidad, donde se fomenta el respeto por las prácticas establecidas, 2. Adhocrática: una organización concebida como dinámica, cambiante y altamente flexible busca liderar proactivamente a través de la innovación y la mejora continua, 3. De mercado: importante equilibrar la exigencia con el desarrollo de un ambiente de trabajo saludable y motivador para garantizar la responsabilidad sostenible de los trabajadores. 4. Jerárquica: Es importante equilibrar la necesidad de estructuras claras con la flexibilidad necesaria para enfrentar desafíos emergentes y aprovechar oportunidades.

Ogbonna y Harris, quién han sido citados por Rodríguez, Pedraja et al. (2022), al mencionar que existen cuatro tipos de cultura organizacional, la cultura de innovación, la cual se identifica cuando los individuos toman riesgos o nuevos desafíos. La cultura competitiva, hace énfasis en el desempeño de tareas y logro de metas, por lo consiguiente la cultura burocrática, revela las políticas como las normas explícitas al interior de toda organización. Y por último la cultura comunitaria, basada en considerar a las personas como centro de la organización.

Continuando con lo relacionado a bases teóricas se resalta el concepto de desarrollo sostenible, basándonos en los conceptos teóricos de Silvera Rada et al. (2023), el desarrollo sostenible se refiere a un proceso que involucra a la sociedad en su conjunto, a través de aspectos políticos y económicos. No se limita a una sola dimensión, sino que abarca diversos sectores y áreas de la vida humana. El objetivo del desarrollo sostenible es satisfacer las necesidades humanas presentes y futuras, esto implica proporcionar recursos y condiciones para una buena calidad de vida, incluyendo aspectos como alimentación, vivienda, salud, educación y bienestar.

Por otro lado Alegría & Cabanillas (2021), dan a conocer al desarrollo sostenible su naturaleza multidimensional, su enfoque en satisfacer las necesidades humanas y su compromiso con la protección del medio ambiente y la moralidad. Este enfoque busca equilibrar las demandas humanas con los límites y valores que sustentan la salud y la prosperidad a largo plazo. Esto significa que las actividades humanas deben ser realizadas de manera que no comprometan el bienestar futuro ni causen daño al medio ambiente.

Cervantes Guerrero (2021), asimismo, es posible definir que el desarrollo sostenible busca asegurar que las actividades humanas sean coherentes con los límites y las capacidades de este contexto natural. Hace referencia a cómo las actividades económicas, como la producción, el consumo y la distribución de bienes y servicios, deben considerar su impacto en el medio ambiente y los recursos naturales. La economía no debe operar de manera aislada, sino en armonía con la naturaleza.

Es así que Striedinger (2017), el desarrollo sostenible no es una tarea que se limite a una sola escala. Para lograrlo, es esencial llevar a cabo acciones en varios niveles: desde el local, donde las comunidades y ciudades pueden implementar medidas concretas, hasta el nacional, donde los gobiernos pueden establecer políticas y regulaciones, y finalmente, a nivel internacional, donde los países colaboran para abordar desafíos globales. Es por ello que Striedinger Meléndez (2017), cita a (apud Kramer, 2003, p. 214), quién expone los principios del desarrollo sostenible: a) Satisfacer necesidades, b) Crecimiento económico,

c) Evolución demográfica, d) Conservación de recursos genéticos, e) Efectos nocivos

Según el mismo autor detalla y da a conocer los objetivos del desarrollo sostenible, los cuales son los siguientes: a) la recuperación del crecimiento, b) la satisfacción de las necesidades humanas, c) el dominio de la demografía d) la nueva orientación de las técnicas y la gestión de riesgos, e) la integración de las consideraciones relativas a la economía y al medio ambiente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La siguiente investigación fue de tipo aplicada, según Hernandez Sampieri (2017), el objetivo principal de la investigación aplicada es aplicar soluciones prácticas para problemas específicos o mejorar procesos existentes en un campo particular. Esto implica la búsqueda de resultados que tengan un impacto directo en la sociedad o en la industria. Se realiza con el propósito de abordar desafíos y necesidades concretas en el mundo real. Los investigadores trabajan en estrecha colaboración con organizaciones, empresas o instituciones interesadas en aplicar los resultados de la investigación.

Asimismo, fue correlacional porque se centra en explorar la dependencia entre dos o más variables sin intervenir ni manipular deliberadamente ninguna de ellas. En lugar de establecer una causa y efecto, como en los estudios experimentales, la investigación correlacional busca fijar si existe una dependencia estadística entre las variables y, en su caso, la dirección y la fuerza de esa relación. Arias (2020).

Dicha investigación fue de enfoque cuantitativo, el enfoque cuantitativo busca la objetividad al enfocarse en datos medibles y observables. Busca minimizar la subjetividad y la interpretación personal al recopilar información de manera cuantitativa y estructurada. La medición numérica es esencial en este enfoque. Los datos se recopilan utilizando instrumentos de medición estandarizados para cuantificar variables y convertir observaciones en valores numéricos. Una vez recopilados los datos, se utiliza el análisis estadístico inferencial para generalizar los resultados a una población más amplia. Esto implica hacer inferencias basadas en una muestra representativa de la población. Sampieri (2017).

Del mismo modo fue de corte transversal, porque implica la recopilación de datos en un solo momento o período de tiempo específico. No se realiza un seguimiento de los mismos sujetos o casos a lo largo del tiempo. Este enfoque se utiliza para estudiar las características, las relaciones o las variables de

interés en un solo momento y no implica un seguimiento a lo largo del tiempo para observar cambios. Manterola, Hernández & Grande (2023).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Cultura organizacional

- Definición: (Carro Suárez et al., 2017), da a conocer que la cultura organizacional distingue a una organización de otras al crear una identidad única y distintiva. De tal manera que unifica a los miembros de la organización, brindándoles un sentido de pertenencia y conexión, influye en cómo los empleados se comportan y toman decisiones al alinear sus acciones con los objetivos de la organización lo que facilita el aprendizaje organizacional y la adaptación al cambio.

Variable dependiente: Desarrollo sostenible

- Definición: (Silvera Rada et al., 2023), el desarrollo sostenible se refiere a un proceso que envuelve a la sociedad en su conjunto, a través de aspectos políticos y económicos. No se limita a una sola dimensión, sino que abarca diversos sectores y áreas de la vida humana. El objetivo del desarrollo sostenible es satisfacer las necesidades humanas presentes y futuras, esto implica proporcionar recursos y condiciones para una buena calidad de vida, incluyendo aspectos como alimentación, vivienda, salud, educación y bienestar.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: dicho estudio estuvo conformada por los socios de las asociaciones de productores de mango.

Ferreyro (2014), conjunto de individuos o elementos que comparten una característica particular y que son objeto de estudio en un contexto específico. Esta característica puede ser cualquier cosa, desde la edad, el género, la ocupación, la nacionalidad, hasta cualquier otra variable que pueda ser relevante para el estudio en cuestión.

Criterios de inclusión

- Individuos a involucrarse en esta investigación
- Los participantes serían los productores de mango del distrito de Chulucanas, quienes proporcionarían información para el desarrollo de dicha investigación.

Criterios de exclusión

- Individuos a no involucrarse en esta investigación
- Muestra: estuvo conformada por los socios de las asociaciones productoras de mango del distrito de Chulucanas.

Para el recojo de información la muestra estuvo conformada por los socios de las asociaciones productoras de mango del distrito de Chulucanas.

Se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 125}{((0.05)^2 * (125 - 1)) + ((1.96)^2 * (0.5 * 0.5))}$$
$$n = 48.$$

- Muestreo: Para ambas variables se utilizó el muestreo no probabilístico.
- Unidad de análisis: la presente investigación estuvo conformada por los socios de las asociaciones productoras de mango del distrito de Chulucanas.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

- **Técnica**

Según (Gomez Escalonilla, 2021), la técnica de investigación se refiere a un conjunto de procedimientos y métodos sistemáticos que los científicos utilizan para llevar a cabo investigaciones con el fin de obtener conocimiento, como render fenómenos naturales o sociales, y validar hipótesis. En resumen, la técnica de investigación científica es un procedimiento sistemático que sigue una sucesión de pasos para investigar, analizar y comunicar el conocimiento de manera rigurosa y confiable. La aplicación de esta es fundamental para asegurar la calidad y la objetividad en la investigación científica.

En el presente estudio la técnica que se manejó fue la encuesta, para ambas variables. Consiste en formular preguntas estructuradas con el fin de conseguir información específica sobre actitudes, opiniones, comportamientos o características de la población objetivo (Salas Ocampo, s.f.).

- **Instrumento de recolección de datos**

En dicho proyecto se empleó un cuestionario estructurado en bases a las variables de estudio, donde se tendrá en cuenta los objetivos específicos y los indicadores a evaluar, para lo cual se desarrollado 10 ítems para ambas variables.

(Gallardo Echenique , 2017), la técnica de la encuesta, es un instrumento de investigación que consiste en recopilar datos directamente de individuos mediante la formulación de preguntas estructuradas. Estas técnicas se emplean cuando es necesario recopilar datos en el entorno natural o contexto específico en el que se desarrolla el objeto de estudio.

3.5. Procedimientos

Se realizaron cada una de las actividades que formaron parte de la investigación. Donde en la primera fase se identifica y describe el problema que se va a investigar. Esto incluye definir claramente cuál es el problema, por qué

es importante y cuáles son sus posibles causas y efectos, Se establece el objetivo general de la investigación, que es la meta principal que se busca alcanzar. Se formulan los objetivos específicos. Se construye el marco teórico, que consiste en revisar la literatura relacionada con el tema de investigación. Esto incluye antecedentes internacionales, nacionales y locales, así como teorías y conceptos relevantes relacionados con el problema.

Cada una de estas fases es esencial para la planificación y ejecución exitosa de un proyecto de investigación. Una vez que se han completado estas fases, se procede a llevar a cabo la investigación en sí, recopilando y analizando datos, y finalmente se elabora el informe de investigación. En la segunda fase se describe cómo se llevará a cabo la investigación. Se puntualiza el tipo de investigación que se realizará y el diseño de la investigación. Se explican las técnicas e instrumentos. Esto puede incluir encuestas, entrevistas, observación, análisis de documentos, etc. Se especifican los instrumentos que se utilizarán para la recolección de datos, como cuestionarios, escalas de medición, software estadístico, entre otros. Finalmente se abordan los aspectos logísticos y administrativos de la investigación. Esto puede incluir la asignación de recursos humanos y financieros, la programación de actividades, la gestión de permisos y aprobaciones necesarios, y la planificación de los plazos.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo; el propósito es recopilar información de manera independiente o conjunta de las variables bajo estudio.

Guevara et al. (2020), señala que el análisis descriptivo se lleva a cabo cuando el objetivo principal es describir una realidad, fenómeno o situación en todos sus componentes principales. Su enfoque principal es facilitar una imagen precisa de lo que se está estudiando, sin intentar establecer relaciones causales ni explicar por qué ocurren ciertos fenómenos.

En dicha investigación, se utilizó el programa Microsoft Excel y el programa SPSS, para la recolección de datos, lo cual nos permitió obtener

resultados de las encuestas realizadas, asimismo, con el programa SPSS se logró obtener un coeficiente aceptable para ambas variables.

3.7. Aspectos éticos

Este proyecto se rige por los principios éticos que se han mostrado en clases, de la práctica profesional y se lleva a cabo de acuerdo con las normas académicas establecidas por la Universidad César Vallejo y la Escuela Profesional de Administración. La información utilizada se ha obtenido de fuentes confiables y se han citado adecuadamente los autores según la norma APA. Además, se han respetado los derechos del autor, tal como lo solicita la escuela.

A) beneficencia: la beneficencia implica extender los beneficios y restar los riesgos para los partícipes en la investigación, b) no maleficencia: que los investigadores deben tomar medidas para minimizar los riesgos y daños potenciales que los participantes puedan enfrentar como resultado de su participación en la investigación, c) justicia: implica tratar a todos los participantes con igualdad y equidad, asegurando que tengan la misma oportunidad de participar en un estudio y que se les trate de manera imparcial y ética.

IV. RESULTADOS

Variable Cultura Organizacional

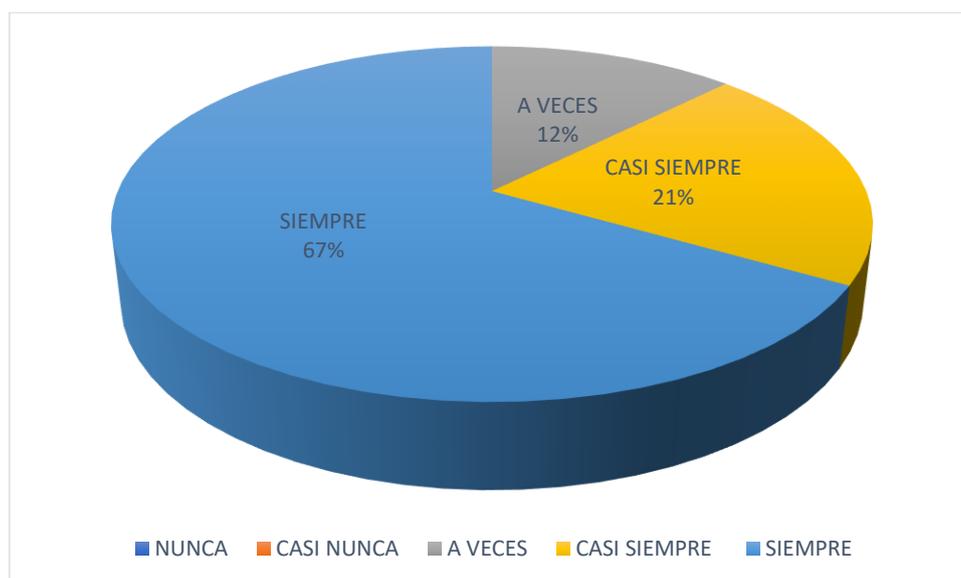
Tabla 1

Me siento organizado para el desenvolvimiento de mis funciones en la institución

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
3	6	12%
4	10	21%
5	32	67%
Total	48	100%

Nota: elaborado por el autor

Figura 1



Descripción: Se observa que el 67% de los encuestados indicaron que siempre se sienten organizados para el desenvolvimiento de sus funciones, el 21% indicaron que casi siempre, el 12% señalaron que a veces.

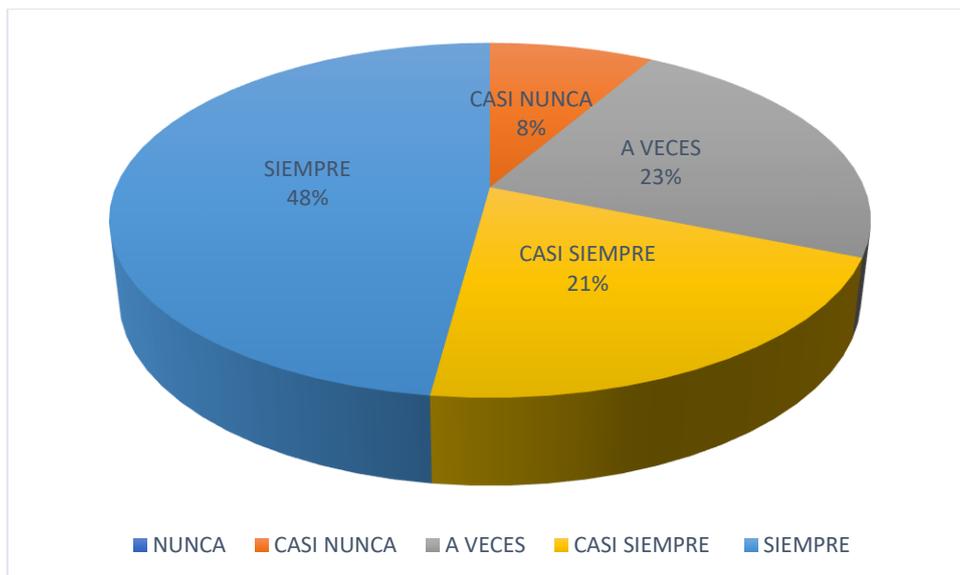
Tabla 2:

¿En las asociaciones existe el desarrollo profesional de los trabajadores?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
2	4	8%
3	11	21%
4	10	23%
5	23	48%
Total	48	100%

Nota: Elaborado por el autor

Figura 2



Descripción: El 48% indica que siempre existe desarrollo profesional de los trabajadores, el 23% señala que a veces, el 21% casi siempre y el 8% indica que casi nunca.

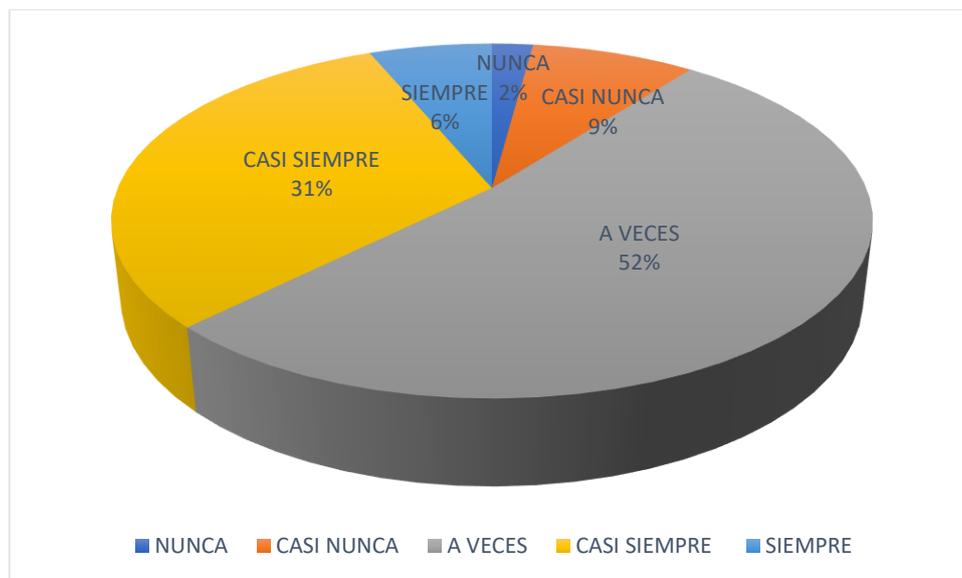
Tabla 3:

¿cree que en la institución se cumplen las directrices sin objeción alguna?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	1	2%
2	4	9%
3	25	52%
4	15	31%
5	3	6%
Total	48	100%

Nota: Elaborado por el autor

Figura 3



Descripción: El 52% indica que a veces se cumplen las directivas sin objeción alguna, 31%% señala que casi siempre, el 9% casi nunca, el 6% siempre y el 2% indica que nunca.

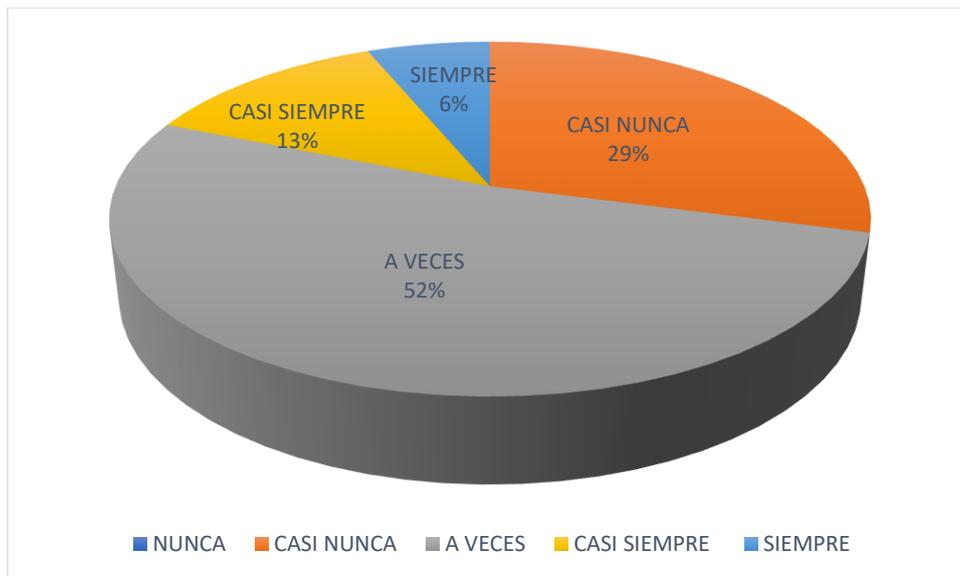
Tabla 4:

¿Creo que se encuentran plenamente sensibilizados en el trato cordial de forma mutua?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
2	14	29%
3	25	52%
4	6	13%
5	3	6%
Total	48	100%

Nota: Elaborado por el autor

Figura 4



Descripción: El 52% indica que a veces se encuentran sensibilizados en el trato cordial de forma mutua, el 29% señala que casi nunca, el 13% casi siempre, y el 6% siempre.

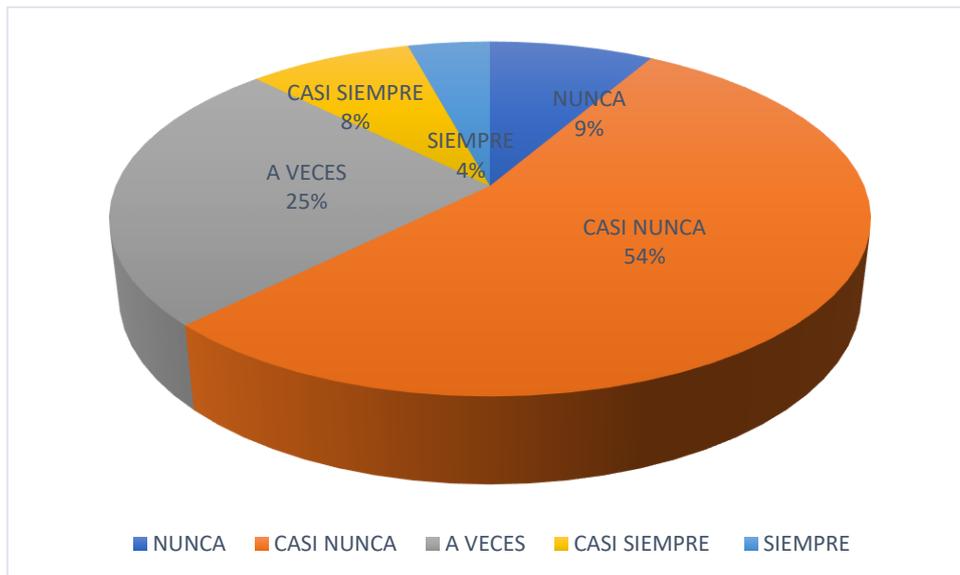
Tabla 5:

¿En la institución se apoyan en las actividades realizadas diariamente?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	4	8%
2	26	54%
3	12	26%
4	4	8%
5	2	4%
Total	48	100%

Nota: Elaborado por el autor

Figura 5



Descripción: El 54% indica que casi nunca se apoyan en las actividades realizadas diariamente, el 25% señala que a veces, el 9% nunca, el 8% casi siempre y el 4% siempre.

Fiabilidad

Escala: ALFA

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	Porcentaje
Valido	48	100%
Excluido	0	,0
Total	48	100%

Nota: Elaborado por el autor

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,707	,693	10

Nota: Elaborado por el autor

Variable Desarrollo Sostenible:

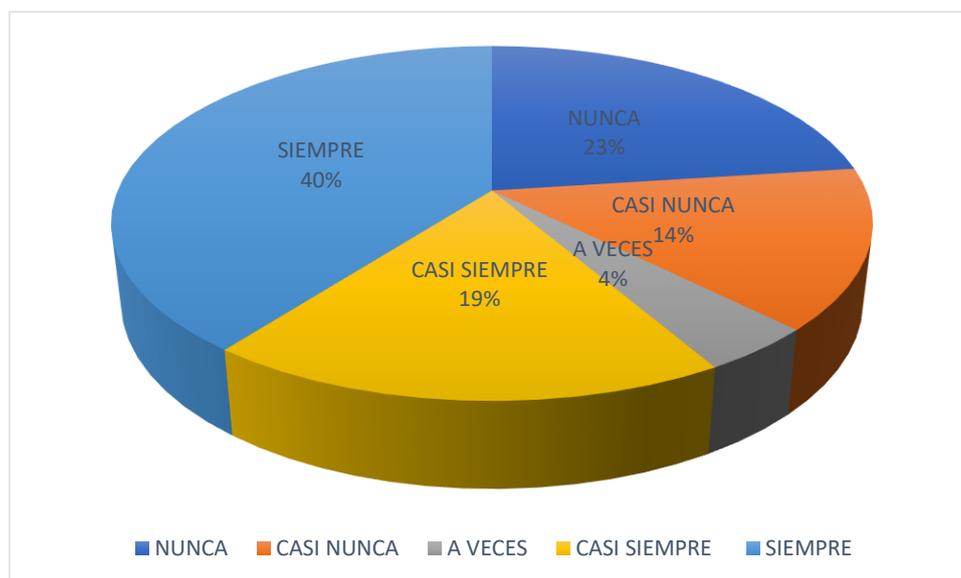
Tabla 1:

¿Considera que es importante implementar medios para promover el desarrollo sostenible?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	11	23%
2	7	14%
3	2	4%
4	9	19%
5	19	40%
Total	48	100%

Nota: Elaborado por el autor

Figura 1



Descripción: El 40% de los encuestados señalan que siempre es importante implementar medios para promover el desarrollo sostenible, el 23% que nunca, el 19% casi siempre, el 14% casi nunca y el 4% a veces.

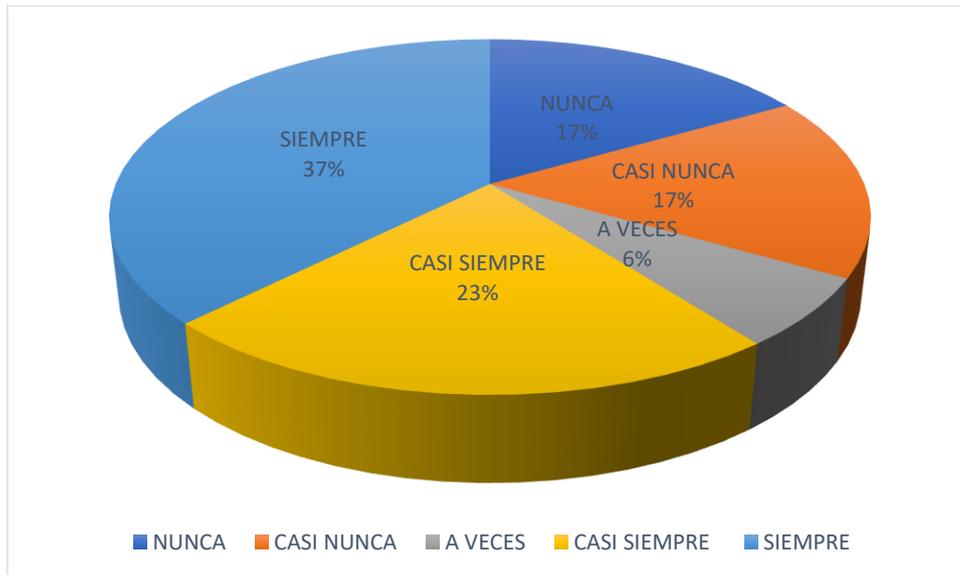
Tabla 2:

¿Cree que es importante proteger, restablecer y promover el uso sostenible del ecosistema terrestre?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	8	17%
2	8	17%
3	3	6%
4	11	23%
5	18	37%
Total	48	100%

Nota: Elaborado por el autor

Figura 2



Descripción: El 37% de los encuestados indicaron que siempre es importante proteger y promover el uso sostenible del ecosistema, el 23% indicaron que casi siempre, el 17% señalaron que casi nunca, el 17% nunca y el 6% señalaron que nunca.

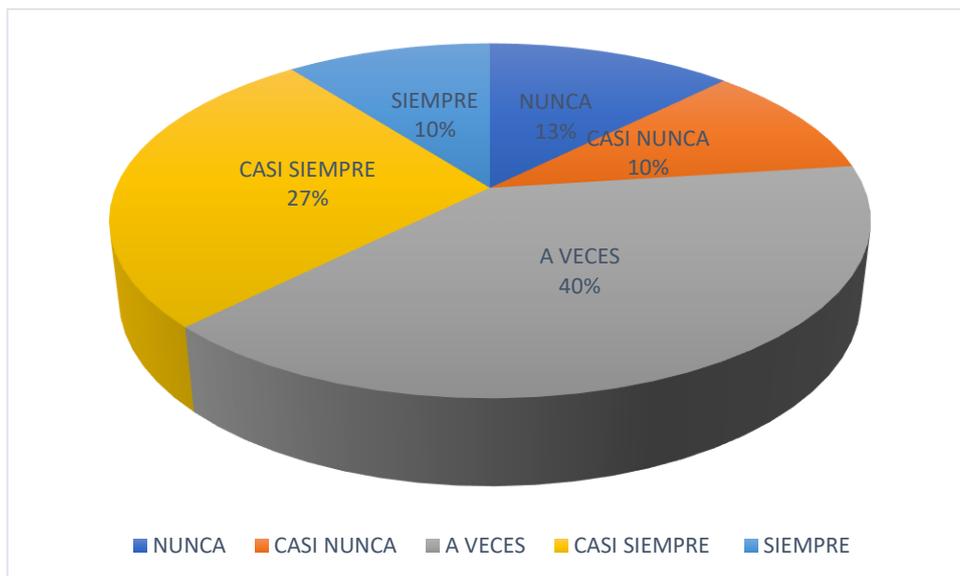
Tabla 3:

¿Cree que los objetivos del desarrollo sostenible se cumplen dentro de las organizaciones?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	6	13%
2	5	10%
3	19	40%
4	13	27%
5	5	10%
Total	48	100%

Nota: Elaborado por el autor

Figura 3



Descripción: El 40% de los encuestados indicaron que a veces los objetivos del desarrollo sostenible se cumplen dentro de las organizaciones, el 27% señalaron que casi siempre, el 13% indicaron que nunca, el 10% señalaron que casi nunca y el 10% siempre.

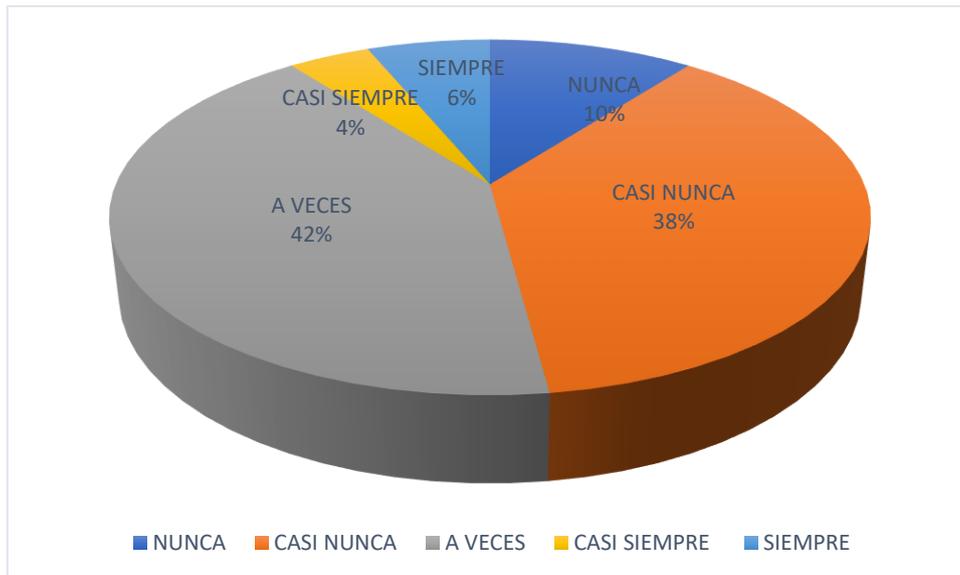
Tabla 4:

¿Recibe instrucciones específicas de acciones a realizar para dar soporte al objetivo del desarrollo sostenible?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	5	10%
2	18	38%
3	20	42%
4	2	4%
5	3	6%
Total	48	100%

Nota: Elaborado por el autor

Figura 4



Descripción: El 42% de los encuestados indicaron que a veces reciben instrucciones específicas de acciones a realizar para dar soporte al objetivo del desarrollo sostenible, el 38% señalaron que casi nunca, el 10% indicaron que nunca, el 6% señalaron que siempre y el 4% casi siempre.

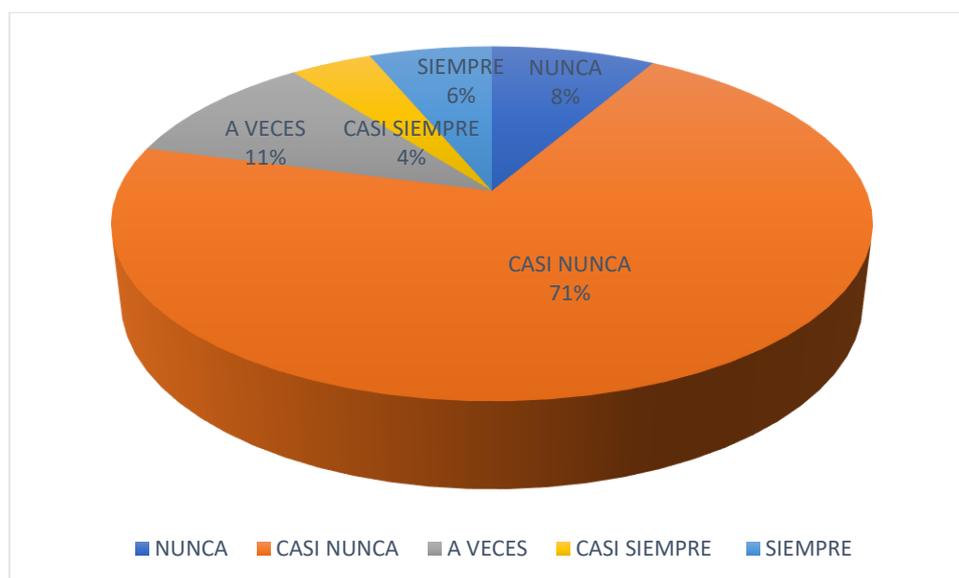
Tabla 5:

¿Considera que se dispone de recursos necesarios para darle persistencia al desarrollo sostenible?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
1	4	8%
2	42	71%
3	5	11%
4	2	4%
5	3	6%
Total	48	100%

Nota: Elaborado por el autor

Figura 5



Descripción: El 71% de los encuestados indicaron que casi nunca los gobiernos emplean estrategias, el 11% indicaron que a veces, el 8% señalaron que nunca, el 6% señalaron que siempre y el 4% señalaron que casi siempre.

Fiabilidad

Escala: ALFA

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	Porcentaje
Valido	48	100%
Excluido	0	,0
Total	48	100%

Nota: Elaborado por el autor

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,777	,788	10

Nota: Elaborado por el autor

Correlación de variables

		V1	V2
V1	Coeficiente de correlación	1,000	,386
	Sig. (bilateral)		,007
	N	48	48
Rho Spearman			
V2	Coeficiente de correlación	,386	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	48	48

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

V. DISCUSIÓN

Como objetivo general se consideró determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas, se obtuvo como resultados que existe correlación positiva entre las variables de cultura organizacional y desarrollo sostenible.

En relación a ello se tuvo a Artavia Álvarez (2020), quién señala en su investigación que existen factores que afectan el desarrollo de la cultura organizacional y clima organizacional, los cuales son la falta de valores entre los miembros, carencia de funciones, trabajo en equipo, entre otras. La falta de valores entre los miembros de una organización puede tener un impacto significativo en el desarrollo de la cultura organizacional y el clima laboral. Cuando los miembros de la organización no comparten valores comunes o no se adhieren a los valores declarados por la empresa, puede surgir una serie de problemas.

Asimismo, hace referencia a Vásquez Rivera (2018), quien señala que los valores compartidos, normas, y prácticas que definen la identidad y la forma de trabajar de una organización es como el tejido social que conecta a los miembros de la empresa. Es importante que las organizaciones sean conscientes de su cultura organizacional y trabajen para fomentar los aspectos positivos y abordar los aspectos negativos. La conciencia de la cultura organizacional es esencial para construir una empresa sólida, cohesiva y adaptable. Las organizaciones que son conscientes de su cultura organizacional pueden aprovecharla como una ventaja competitiva y un motor para el éxito a largo plazo.

Por otro lado, tenemos a Sacramento & Geges (2020), quien señala en su estudio enfatizar la esencialidad de organizar cooperativas puede ser una forma efectiva de crear organizaciones más orientadas a las personas, donde los miembros tienen voz en la toma de decisiones, se comparten los beneficios y se satisfacen las necesidades de la comunidad de manera más directa y equitativa.

Por lo consiguiente respecto al primer objetivo específico describir la importancia de la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en las

asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas; se tuvo como resultados que el 67% de los encuestados indicaron que siempre se sienten organizados para el desenvolvimiento de sus funciones, donde se tuvo como coincidencia a Muangmee (2022), donde indica en su investigación la importancia de la cultura organizacional influye de manera positiva en las prácticas de sostenibilidad ambiental, dicho estudio concluye que dentro de toda organización se debe de brindar capacitación constante al personal con la finalidad de cultivar una cultura basada en prácticas de sostenibilidad.

Del mismo modo se tuvo como referencia a Campos & Contreras (2020), quién presenta un enfoque mixto, donde se va a evaluar y diagnosticar la capacidad empresarial y socio-organizativa de la asociación de productores de mango puede ser un proceso crucial para entender cómo está funcionando la organización y qué áreas necesitan mejorar o fortalecerse.

Al llevar a cabo esta evaluación y diagnóstico, la asociación de productores de mango puede identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora, lo que puede guiar el desarrollo de estrategias y acciones para fortalecer su capacidad, esto, a su vez, puede contribuir a mejorar la competitividad y el impacto de la asociación en su comunidad y en el mercado en general. Por lo consiguiente como referencia se tiene a Suárez (2017), la cultura organizacional es un componente fundamental que distingue a una organización de otras y contribuye a crear una identidad única y distintiva. Una cultura organizacional sólida unifica a los miembros de la organización al proporcionarles un sentido de pertenencia y conexión. Los empleados se identifican con los valores y la misión de la organización, lo que contribuye a un ambiente laboral más cohesionado y positivo.

Asimismo, tenemos a Vásquez (2018), nos da a conocer que la cultura organizacional describe valores compartidos, normas, y prácticas que definen la identidad y la forma de trabajar de. Estos elementos influyen en cómo los colaboradores interactúan entre sí y con otras partes interesadas, así como en cómo abordan el trabajo y toman decisiones dentro de la empresa. En resumen, la cultura organizacional es un aspecto fundamental que moldea el ambiente de trabajo y el comportamiento de una organización, que puede incluir aspectos

como la ética laboral, el estilo de liderazgo, la comunicación interna, la innovación, la orientación al cliente, la diversidad, entre otros.

Por lo consiguiente, respecto al segundo objetivo específico, identificar el tipo de cultura organizacional dentro de las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas se obtuvo como resultados que el 52% de los encuestados indicaron que se encuentran sensibilizados en el trato cordial de forma mutua y como coincidencia a Ramos Hidalgo (2017), quién en su investigación nos indica determinar el nivel de competitividad entre las asociaciones de productores de mango, lo cual determina que la corporación es competitiva. En el contexto de la investigación sobre la competitividad entre las asociaciones, los responsables de determinar el nivel de competitividad generalmente serían investigadores, analistas o profesionales especializados en el campo de la gestión, economía, o estudios organizacionales.

Por otro lado, tenemos a Gálvez Crisanto (2020), quien rescata en su investigación analizar las características de cada individuo, lo que permite una exploración exhaustiva de los diferentes elementos que conforman el perfil de los productores, así como una comprensión más completa de su contexto y entorno. Estos elementos moldean la forma en que los miembros de la organización interactúan entre sí y con su entorno. La cultura organizacional puede incluir aspectos como la ética laboral, la comunicación interna, el estilo de liderazgo, la toma de decisiones, la forma de resolver conflictos y la manera en que se premian o reconocen los logros. Una cultura organizacional sólida y positiva puede contribuir significativamente al éxito y la cohesión de una empresa.

Al realizar una investigación para determinar el nivel de competitividad entre asociaciones, es importante utilizar métodos de investigación sólidos, como encuestas, análisis comparativos, revisión de literatura y otros enfoques que permitan recopilar datos objetivos y significativos. En tanto a los estudios retomados se tuvo a Vesga Rodríguez (2020), quien señala los tipos de cultura organizacional, cultura clan: se caracteriza por una cultura organizacional colaborativa y orientada al apoyo mutuo, fomenta un entorno donde los empleados colaboran y trabajan juntos hacia metas comunes, reconoce la

importancia del apoyo y orientación proporcionados por figuras más experimentadas o líderes dentro de la organización, se espera y valora la lealtad de los empleados hacia la organización.

Estas características contribuyen a crear un entorno de trabajo positivo donde el trabajador se siente respaldados y motivados a contribuir al éxito conjunto de la organización. Cultura Adhocrática: se caracteriza por su enfoque dinámico, cambiante y altamente flexible. Este tipo de organización busca liderar, la estructura organizativa es ágil y puede adaptarse fácilmente a cambios en el entorno externo o en las necesidades internas, La organización opera a menudo a través de proyectos y equipos temporales. La organización promueve una cultura de aprendizaje continuo. Se valora la capacitación y el desarrollo, y se reconoce que la mejora continua es esencial para mantener la competitividad. Cultura de mercado: indica que la organización está respondiendo a las demandas y expectativas del mercado en el que opera.

En este caso, se destaca la importancia de equilibrar la exigencia, que podría referirse a la competitividad y el rendimiento necesarios para sobresalir, se busca cultivar un clima organizacional. Un clima positivo contribuye a la retención del talento y al compromiso a largo plazo. Cultura jerárquica: se caracteriza por una estructura organizativa con niveles de autoridad claramente definidos y una cadena de mando establecida, en una cultura jerárquica, la claridad en las estructuras y roles es fundamental. Los empleados saben quién está a cargo, cuáles son sus responsabilidades y cómo se toman las decisiones, la toma de decisiones suele ser centralizada en una cultura jerárquica, con decisiones importantes que se escalan a través de la cadena de mando.

La organización busca ser receptiva a las oportunidades emergentes, permitiendo cierta flexibilidad en la adaptación de estrategias para capitalizar cambios positivos en el mercado o la industria.

Respecto al tercer objetivo, evaluar el impacto del crecimiento económico dentro de las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas; se obtuvo como resultados que el 40% de los encuestados señalaron que siempre es importante implementar medios para promover el

desarrollo sostenible, tenemos en referencia a Apolinario Quintana (2021), dicho autor señala en su investigación fortalecer los vínculos entre los diversos actores involucrados es fundamental para promover el crecimiento económico al aprovechar el poder de la colaboración, la innovación y la creación de un entorno propicio para la inversión y el desarrollo empresarial. Al analizar y fortalecer los diferentes aspectos de la cadena de valor, las organizaciones pueden identificar oportunidades para mejorar la eficiencia, la calidad y la competitividad, lo que a su vez puede contribuir al crecimiento económico tanto a nivel empresarial como a nivel macroeconómico.

Asimismo, Ordoñez Trujillo (2022), en su investigación revela que se debe de analizar cómo los procesos, cambios y factores influyen en la cadena de valor ya que puede tener un impacto significativo en los aspectos económicos de una organización. En resumen, los cambios en la cadena de valor pueden tener efectos profundos y generalizados en diversos aspectos de la sociedad y la cultura en una región, que van más allá de los aspectos puramente económicos. Es importante tener en cuenta estos impactos al planificar y gestionar los cambios en la cadena de valor para garantizar un desarrollo sostenible y equitativo.

Por ello, se tiene como referencia a, Striedinger (2017), quién hace mención acerca del desarrollo sostenible que implica llevar a cabo acciones en varios niveles para garantizar que las necesidades del presente se satisfagan sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones. En resumen, el desarrollo sostenible requiere acciones en varios niveles, desde el individual hasta el internacional, y la colaboración entre diferentes actores, incluyendo individuos, comunidades, empresas, gobiernos y organizaciones internacionales, es esencial para lograr un futuro sostenible para todos.

Asimismo, se exponen principios en el desarrollo sostenible, según Apud Kramer (2017), existen principios del desarrollo sostenible tales como: satisfacer necesidades, crecimiento económico, evolución demográfica, conservación de recursos genéticos y efectos nocivos. El desarrollo sostenible se rige por varios

principios fundamentales que buscan garantizar que las acciones actuales satisfagan las necesidades de las generaciones presentes.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al objetivo general:

Se concluyó que existe correlación positiva entre las variables de cultura organizacional y desarrollo sostenible. Con dichos resultados se permite determinar que las asociaciones de productores de mango desempeñan un papel crucial en el camino hacia la sostenibilidad en las asociaciones de mango. Las asociaciones de mango que fomentan una cultura organizacional basada en la transparencia, la participación de los trabajadores y el respeto por el medio ambiente pueden lograr avances significativos hacia el desarrollo sostenible.

Segunda: Respecto al primer objetivo específico:

A partir de los resultados producto de esta investigación, se puede concluir que la cultura organizacional en las asociaciones de mango se encuentra estrechamente vinculada con la sostenibilidad. La investigación revela que estas asociaciones tienden a adoptar una cultura que valora y promueve prácticas sostenibles en todas las etapas de su operación, desde la producción hasta la comercialización. Dado que según los resultados obtenidos por los encuestados donde el 67% manifiestan que se promueve las buenas prácticas dentro de las asociaciones.

Tercera: Respecto al segundo objetivo específico:

Basándonos en los resultados obtenidos, donde se obtuvo que el 48% de los encuestados señala que la adopción de la sostenibilidad en las organizaciones, como las asociaciones de mango, puede conducir a una serie de beneficios positivos, que van desde mejoras en la eficiencia operativa y la reputación de la marca hasta el acceso a nuevos mercados y la resiliencia ante riesgos emergentes. Estos beneficios pueden contribuir al éxito a largo plazo y la sostenibilidad de la organización en todos los niveles.

Cuarta: Respecto al tercer objetivo específico:

Se logró visualizar respecto a los resultados obtenidos que el 40% de los encuestados señala que el desarrollo sostenible es esencial para garantizar un futuro próspero y equitativo para las generaciones

presentes y futuras, así como para proteger y preservar nuestro planeta y sus recursos naturales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere implementar un programa de capacitación al personal centrado en la sostenibilidad lo cual puede ser una herramienta poderosa para promover prácticas sostenibles, fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño global de la asociación de mango. Es importante diseñar el programa de manera que sea relevante, participativo y continuo, para garantizar su efectividad a largo plazo.

Segunda: Promover la formación continua de los trabajadores es una estrategia efectiva para mejorar la productividad en las asociaciones al actualizar las habilidades, fomentar la adaptabilidad, estimular la innovación, aumentar la motivación y reducir los errores. Esto puede conducir a un mejor rendimiento empresarial y a una mayor competitividad en el mercado.

REFERENCIAS

Alcántara Cerna, E. I. (2018). *Producción de plántones de mango variedad kent en vivero San Carlos en Moche - La Libertad*. . Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3133/ALCANTARA%20CERNA%2c%20Elena%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Apolinario Quintana, R. E. (2021). *La cadena del valor del mango ecuatoriano y su competitividad internacional*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>

Artavia Álvarez , C. J. (2020). *Diagnostico de la Cultura Organizacional de la Asociación de Productores de San José de Trojas (ASOTROJAS) y propuesta de solución*. Obtenido de <https://kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/15589/15589.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Bonkalo , T., Volodarskaya, E., Malyshev, A., Maskayeva , T., Romanova , A., & Zhevak, R. (2022). *Organizational culture as a factor of career orientations of representatives of future specialists*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400258&lang=es

Campos Zapata, L. D., & Contreras Gonzales, F. K. (2020). *Diagnostico de la capacidad empresarial y socio organizativa de la asociación de pequeños productores de mango y banano de Tongorrape - Motupe 2017*. . Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2532/1/TL_CamposZapataLlaurilina_ContrerasGonzalezFlor.pdf

Cervantes Guerrero , J. (2021). *El diseño en términos del desarrollo sostenible en México*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477970592007>

Chang Valdez, C. A. (2018). *Propuesta para mejorar la siembra pre cosecha y cosecha de mango para incrementar el volumen de exportación de la empresa promango en el departamento de Piura, año 2014 al 2018*. . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27652/Chang_VC_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dávalos Barquet , B. A. (2019). *Análisis de la cadena de valor sostenible en las exportaciones de mango desde Ecuador hacia Francia (período 2014-2017)*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13960/1/T-UCSG-POS-MAE-261.pdf>

Farias Custodio, N. Y. (2018). *Producción y comercialización de mango en almibar en el centro poblado de Malingas - Tambogrande en el periodo 2012 -*

2015. Obtenido de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/4056/Tesis_Producci%C3%B3n_Comercializaci%C3%B3n_Mango.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallardo Echenique , E. (2017). *Metodología de la investigación*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gálvez Crisanto , E. A. (2020). *El perfil de los productores de mango para exportación en el distrito de Tambogrande, Piura, 2020*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56741/G%c3%a1vez_CE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Gomez Escalonilla, G. (01 de Enero de 2021). *Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España*. Obtenido de <file:///C:/Users/HP%20SUPPORT/Downloads/Dialnet-MetodosYTecnicasDeInvestigacionUtilizadosEnLosEstu-7706797.pdf>
- Hernandez Sampieri, F. (2017). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <file:///C:/Users/HP%20SUPPORT/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hurtado Luna, G. E. (2020). *Asociativa de pequeños productores de mango como estrategia de desarrollo de la oferta exportable del valle Chulucanas de la región Piura*. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5820/hurtado_lge.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mora Noristz , A. E., & Mora Noristz , B. E. (2022). *Exportaciones de mango Ecuatoriano con destino al mercado de Alemania periodo marzo 2020 - marzo 2021*. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/5322/1/T-ULVR-4312.pdf>
- Ordoñez Trujillo, K. F. (2022). *Reconfiguración de la cadena agroindustrial de mango en la región Istmo Costa de Oaxaca y Chiapas*. Obtenido de <http://www.repositorio.unach.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3613/1/PS852%20Karen%20Fabiola%20Ordo%C3%B1ez%20Trujillo.pdf>
- Paredes Pedraza, E. A. (2022). *Proyecto de inversión para la instalación de una planta procesadora de mango orgánico congelado en Tambogrande, Piura con fines de exportación a Philadelphia, EE. UU. 2022*. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5598/1/TIB_ParedesPedrazaEduardo.pdf
- Ramos Hidalgo, R. D. (2017). *Evaluación de la competitividad a la Asociación Productores Agropecuarios (ASOPRODAGRO) del distrito de Laredo, para la exportación de mango deshidratado para países bajos, en el año 2017*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/158341341.pdf>

Salas Arbelaez , L., García Solarte , M., & Murillo Vargas , G. (2017). *Efecto de la Cultura Organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali* . doi:<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X17300356?via%3Dihub>

Salas Ocampo, D. (s.f.). *La encuesta y el cuestionario* . Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>

Striedinger Meléndez, M. P. (2017). *Bioética y desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449755226005>

Vasquez Aguirre, L. S. (2019). *Modelo de asociatividad de pequeños productores de mango del distrito de Motupe, región Lambayeque, para mejorar su oferta exportable con valor agregado* . Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5909/V%C3%A1squez%20Aguirre%20Liz%20Seyla%20Stefania.pdf?sequence=1>

Vasquez Rivera , O. I. (2018). *La Cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa simbólica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265447025005>

Vesga Rodriguez , J. J., García Rubiano, M., & Forero Aponte , C. (2020). *Aspects of organizational culture and its relation to the organizational change disposition*. doi:<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: Cultura Organizacional	(Vasquez Rivera , 2018), señala que se refiere a los valores compartidos, normas, creencias, comportamientos y prácticas que definen la identidad y la forma de trabajar de una organización. Es como el tejido social que conecta a los miembros de la organización y da forma a la manera en que operan.	La dimensión tipos de cultura organizacional se medirá con sus indicadores	En su conjunto la dimensión tipos de cultura organizacional se definen por:	Cultura Clan: Trabajo en equipo Apoyo Orientación de lideres Cultura adhocrática: Organización dinámica Organización flexible Organización innovadora Cultura de mercado: Resultados Organización competitiva Cultura jerárquica: Políticas Reglas Normas Cultura de innovación: Riesgos, desafíos Cultura competitiva: Tareas, metas Cultura burocrática: Políticas	Nominal

				normas Cultura comunitaria: organización	
Variable independiente: Desarrollo sostenible	Silvera Rada, et 2023), el desarrollo sostenible se refiere a un proceso que involucra a la sociedad en su conjunto, a través de aspectos políticos y económicos. No se limita a una sola dimensión, sino que abarca diversos sectores y áreas de la vida humana. El objetivo del desarrollo sostenible es satisfacer las necesidades humanas presentes y futuras, esto implica proporcionar recursos y condiciones para una buena calidad de vida, incluyendo aspectos como alimentación, vivienda, salud, educación y bienestar.	La dimensión principios de desarrollo sostenible se medirá con sus indicadores	En su conjunto los principios del desarrollo sostenible se definen por:	Satisfacer necesidades: proporcionar recursos y condiciones protección del medio ambiente Crecimiento económico: producción consumo distribución de bienes y servicios Recursos genéticos: diversidad biológica integración	



CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN LAS ASOCIACIONES DE PEQUEÑOS PRODUCTORES DE MANGO EN EL DISTRITO DE CHULUCANAS, AÑO 2023.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo: analizar la cultura organizacional y el desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas, año 2023.

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al siguiente correo: garevaloseminario@gmail.com

Instrucciones: Marque con una X la alternativa que usted considere conveniente de acuerdo con cada ítem en los casilleros que se muestran a continuación.

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



CULTURA ORGANIZACIONAL

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
Dimensión: Tipos de cultura organizacional						
1	¿Considera que la cultura organizacional se ve reflejada en las asociaciones de productores?					
2	¿Considera que dentro de las asociaciones se tiene en cuenta el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores?					
3	¿Cree que los valores de las asociaciones coinciden con sus valores personales?					
4	¿Cree que se fomenta la cooperación entre los socios de las distintas asociaciones?					
5	¿Considera que los diferentes grupos cooperan para introducir cambios?					
6	¿Cree que las asociaciones de productores de mango tienen un impacto positivo en la sociedad?					
7	¿Crees que la gestión es flexible y adaptable a los cambios propuestos dentro de las asociaciones?					
8	¿Cree que los procedimientos, normas y reglas se cumplen de manera estricta en las asociaciones?					
9	¿Considera que dentro de las asociaciones se resuelven eficazmente los conflictos?					
10	¿Cree que los productores de las asociaciones trabajan en conjunto para lograr objetivos?					



DESARROLLO SOSTENIBLE

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
Dimensión: Principios del desarrollo sostenible						
1	¿Considera que es importante implementar medios para promover el desarrollo sostenible?					
2	¿Cree que es importante proteger, restablecer y promover el uso sostenible del ecosistema terrestre?					
3	¿Cree que los objetivos del desarrollo sostenible se cumplen dentro de las organizaciones?					
4	¿Recibe instrucciones específicas de acciones a realizar para dar soporte al objetivo del desarrollo sostenible?					
5	¿Cree que los gobiernos locales emplean planificaciones estratégicas de desarrollo sostenible?					
6	¿Cree usted que los miembros de las asociaciones conocen los componentes del desarrollo sostenible?					
7	¿Cree que hoy en día hay proyectos adecuados para abonar al desarrollo sostenible?					
8	¿Considera que se dispone de recursos necesarios para darle persistencia al desarrollo sostenible?					
9	¿Considera que el desarrollo sostenible va a depender de una buena organización y ejecución del desarrollo económico?					
10	¿La calidad y condiciones de las personas va a depender de cómo se cuida la naturaleza y que compromiso se tiene con ella?					

Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario “Cultura organizacional y desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas, año 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ericka Julissa Suysuy Chambergo		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NINGUNA		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los productores de mango
Autora:	Arévalo Seminario Getulio Gabriel
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	5 a 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito de Chulucanas – Piura
Significación:	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura Organizacional	Tipos de Cultura Organizacional	(Vasquez Rivera , 2018), señala que se refiere a los valores compartidos, normas, y prácticas que definen la identidad y la forma de trabajar de una organización. Es como el tejido social que conecta a los miembros de la empresa y da forma a la manera en que operan.
Desarrollo Sostenible	Principios del Desarrollo Sostenible	(Silvera Rada, et 2023), el desarrollo sostenible se refiere a un proceso que involucra a la sociedad en su conjunto, a través de aspectos políticos y económicos. No se limita a una sola dimensión, sino que abarca diversos sectores y áreas de la vida humana.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cultura organizacional y desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas, año 2023. Elaborado por Arévalo Seminario Getulio Gabriel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	
	3. Acuerdo (moderado nivel)	
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario dirigido a los productores de mango – Cultura Organizacional

- Primera dimensión: Tipos de Cultura
- Objetivos de la Dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Cultura Clan	1. La cultura organizacional se ve reflejada en las asociaciones de productores. 2. Dentro de las asociaciones se tiene en cuenta el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores.	4	4	4	
• Cultura Adhocrática	3. Los valores de las asociaciones coinciden con sus valores personales.	4	4	4	
• Cultura de Mercado	4. Se fomenta la cooperación entre los socios de las distintas asociaciones.	4	4	4	
• Cultura Jerárquica	5. Los diferentes grupos cooperan para introducir cambios.	4	4	4	
• Cultura competitiva	6. Las asociaciones de productores de mango tienen un impacto positivo en la sociedad	4	4	4	
• Cultura de Innovación	7. La gestión es flexible y adaptable a los cambios propuestos dentro de las asociaciones.	4	4	4	
• Cultura Burocrática	8. Los procedimientos, normas y reglas se cumplen de manera estricta en las asociaciones.	4	4	4	
• Cultura Comunitaria	9. Las asociaciones se resuelven eficazmente los conflictos. 10. Los productores de las asociaciones trabajan en conjunto para lograr objetivos.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario dirigido a los productores de mango – Desarrollo Sostenible

- Primera dimensión: Principios del Desarrollo Sostenible
- Objetivos de la Dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Satisfacer necesidades	1.Es importante implementar medios para promover el desarrollo sostenible 2.Es importante proteger, restablecer y promover el uso sostenible del ecosistema terrestre. 3.Los objetivos del desarrollo sostenible se cumplen dentro de las organizaciones.	4	4	4	
• Crecimiento Económico	4. Es importante recibir instrucciones específicas de acciones a realizar para dar soporte al objetivo del desarrollo sostenible. 5. Los gobiernos locales deberían emplear planificaciones estratégicas de desarrollo sostenible. 6.Los miembros de las asociaciones conocen los componentes del desarrollo sostenible.	4	4	4	
• Recursos Genéticos	7. Hoy en día hay proyectos adecuados para abonar al desarrollo sostenible. 8.Se dispone de recursos necesarios para darle persistencia al desarrollo sostenible. 9. El desarrollo sostenible va a depender de una buena organización y ejecución del desarrollo económico. 10.La calidad y condiciones de las	4	4	4	

	personas va a depender de cómo se cuida la naturaleza y que compromiso se tiene con ella.				
--	---	--	--	--	--


Dra. Erica J. Sorsuy-Chambers
REGUC 13374 - CLAD

Firma del evaluador
DNI: 45361468

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario “Cultura organizacional y desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas, año 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	3.7. Rigor científico: Para avalar dicho proyecto de investigación se debe de tener en cuenta estándares metodológicos. Es fundamental que los objetivos de la investigación estén bien definidos y que las preguntas de investigación sean específicas y respondan a los objetivos. Esto ayuda a mantener el enfoque y la dirección de la investigación. Realizar una revisión de la literatura exhaustiva es esencial para fundamentar el estudio. Esto implica revisar investigaciones previas, teorías relevantes y estudios relacionados con el tema de la investigación. Esto ayuda a identificar lagunas en el conocimiento existente y proporciona un contexto sólido para el estudio. La elección de una muestra adecuada y	
Grado profesional:	Maestría (<input type="checkbox"/>)	Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NINGUNA	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los productores de mango
Autora:	Arévalo Seminario Getulio Gabriel
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	5 a 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito de Chulucanas – Piura
Significación:	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura Organizacional	Tipos de Cultura Organizacional	(Vasquez Rivera , 2018), señala que se refiere a los valores compartidos, normas, y prácticas que definen la identidad y la forma de trabajar de una organización. Es como el tejido social que conecta a los miembros de la empresa y da forma a la manera en que operan.
Desarrollo Sostenible	Principios del Desarrollo Sostenible	(Silvera Rada, et 2023), el desarrollo sostenible se refiere a un proceso que involucra a la sociedad en su conjunto, a través de aspectos políticos y económicos. No se limita a una sola dimensión, sino que abarca diversos sectores y áreas de la vida humana.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cultura organizacional y desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas, año 2023. Elaborado por Arévalo Seminario Getulio Gabriel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	
	3. Acuerdo (moderado nivel)	
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario dirigido a los productores de mango – Cultura Organizacional

- Primera dimensión: Tipos de Cultura
- Objetivos de la Dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Cultura Clan	1. La cultura organizacional se ve reflejada en las asociaciones de productores. 2. Dentro de las asociaciones se tiene en cuenta el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores.	4	4	4	
• Cultura Adhocrática	3. Los valores de las asociaciones coinciden con sus valores personales.	4	4	4	
• Cultura de Mercado	4. Se fomenta la cooperación entre los socios de las distintas asociaciones.	4	4	4	
• Cultura Jerárquica	5. Los diferentes grupos cooperan para introducir cambios.	4	4	4	
• Cultura competitiva	6. Las asociaciones de productores de mango tienen un impacto positivo en la sociedad	4	4	4	
• Cultura de Innovación	7. La gestión es flexible y adaptable a los cambios propuestos dentro de las asociaciones.	4	4	4	
• Cultura Burocrática	8. Los procedimientos, normas y reglas se cumplen de manera estricta en las asociaciones.	4	4	4	
• Cultura Comunitaria	9. Las asociaciones se resuelven eficazmente los conflictos. 10. Los productores de las asociaciones trabajan en conjunto para lograr objetivos.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario dirigido a los productores de mango – Desarrollo Sostenible

- Primera dimensión: Principios del Desarrollo Sostenible
- Objetivos de la Dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Satisfacer necesidades	1.Es importante implementar medios para promover el desarrollo sostenible 2.Es importante proteger, restablecer y promover el uso sostenible del ecosistema terrestre. 3.Los objetivos del desarrollo sostenible se cumplen dentro de las organizaciones.	4	4	4	
• Crecimiento Económico	4. Es importante recibir instrucciones específicas de acciones a realizar para dar soporte al objetivo del desarrollo sostenible. 5. Los gobiernos locales deberían emplear planificaciones estratégicas de desarrollo sostenible. 6.Los miembros de las asociaciones conocen los componentes del desarrollo sostenible.	4	4	4	
• Recursos Genéticos	7. Hoy en día hay proyectos adecuados para abonar al desarrollo sostenible. 8.Se dispone de recursos necesarios para darle persistencia al desarrollo sostenible. 9. El desarrollo sostenible va a depender de una buena organización y ejecución del desarrollo económico. 10.La calidad y condiciones de las personas va a depender de cómo	4	4	4	

	se cuida la naturaleza y que compromiso se tiene con ella.				
--	--	--	--	--	--



Mgtr. Cecilia Gomez Zuñiga
CIAD. 15719

Firma del evaluador
DNI: 03490490

9. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura Organizacional	Tipos de Cultura Organizacional	(Vasquez Rivera , 2018), señala que se refiere a los valores compartidos, normas, y prácticas que definen la identidad y la forma de trabajar de una organización. Es como el tejido social que conecta a los miembros de la empresa y da forma a la manera en que operan.
Desarrollo Sostenible	Principios del Desarrollo Sostenible	(Silvera Rada, et 2023), el desarrollo sostenible se refiere a un proceso que involucra a la sociedad en su conjunto, a través de aspectos políticos y económicos. No se limita a una sola dimensión, sino que abarca diversos sectores y áreas de la vida humana.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cultura organizacional y desarrollo sostenible en las asociaciones de pequeños productores de mango en el distrito de Chulucanas, año 2023. Elaborado por Arévalo Seminario Getulio Gabriel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	
	3. Acuerdo (moderado nivel)	
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario dirigido a los productores de mango – Cultura Organizacional

- Primera dimensión: Tipos de Cultura
- Objetivos de la Dimensión

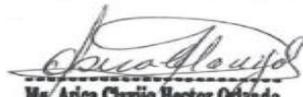
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Cultura Clan	1. La cultura organizacional se ve reflejada en las asociaciones de productores. 2. Dentro de las asociaciones se tiene en cuenta el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores.	4	4	4	
• Cultura Adhocrática	3. Los valores de las asociaciones coinciden con sus valores personales.	4	4	4	
• Cultura de Mercado	4. Se fomenta la cooperación entre los socios de las distintas asociaciones.	4	4	4	
• Cultura Jerárquica	5. Los diferentes grupos cooperan para introducir cambios.	4	4	4	
• Cultura competitiva	6. Las asociaciones de productores de mango tienen un impacto positivo en la sociedad	4	4	4	
• Cultura de Innovación	7. La gestión es flexible y adaptable a los cambios propuestos dentro de las asociaciones.	4	4	4	
• Cultura Burocrática	8. Los procedimientos, normas y reglas se cumplen de manera estricta en las asociaciones.	4	4	4	
• Cultura Comunitaria	9. Las asociaciones se resuelven eficazmente los conflictos. 10. Los productores de las asociaciones trabajan en conjunto para lograr objetivos.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario dirigido a los productores de mango – Desarrollo Sostenible

- Primera dimensión: Principios del Desarrollo Sostenible
- Objetivos de la Dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Satisfacer necesidades	1.Es importante implementar medios para promover el desarrollo sostenible 2.Es importante proteger, restablecer y promover el uso sostenible del ecosistema terrestre. 3.Los objetivos del desarrollo sostenible se cumplen dentro de las organizaciones.	4	4	4	
• Crecimiento Económico	4. Es importante recibir instrucciones específicas de acciones a realizar para dar soporte al objetivo del desarrollo sostenible. 5. Los gobiernos locales deberían emplear planificaciones estratégicas de desarrollo sostenible. 6.Los miembros de las asociaciones conocen los componentes del desarrollo sostenible.	4	4	4	
• Recursos Genéticos	7. Hoy en día hay proyectos adecuados para abonar al desarrollo sostenible. 8.Se dispone de recursos necesarios para darle persistencia al desarrollo sostenible. 9. El desarrollo sostenible va a depender de una buena organización y ejecución del desarrollo económico. 10.La calidad y condiciones de las personas va a depender de cómo	4	4	4	

	se cuida la naturaleza y que compromiso se tiene con ella.				
--	--	--	--	--	--



Mg. Arica Clavijo Hector Ofredo
DNI. 02786302
CLAD 06246

Firma del evaluador
DNI: 03490490

Anexo 5: Cartas de asociaciones

CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE LA ASOCIACION DE PRODUCTORAS Y PRODUCTORES ECOLOGICOS DEL ALTO PIURA – APPE-AP

Yo, **CESAR ENRIQUE VILLALTA ARISMENDIS**, identificado con DNI N° 40357266, en mi calidad de presidente de la Asociación de Productoras y Productores Ecológicos del Alto Piura- APPE-AP, con RUC N° 20483757230, ubicada en la ciudad de Chulucanas.

OTORGO AUTORIZACION:

Al señor Getulio Gabriel Arévalo Seminario, identificado con DNI N° 02835256, bachiller de la carrera de administración para que utilice la información de la, Asociación de Productoras y Productores Ecológicos del Alto Piura- APPE-AP, con la finalidad de optar el título profesional.

Chulucanas, 29 de Agosto del 2023



CESAR ENRIQUE VILLALTA ARISMENDIS
DNI N° 40357266
Celular N° 941940691

CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE LA ASOCIACION DE PRODUCTORAS Y PRODUCTORES ECOLOGICOS CHAPICA – ALTO PIURA – APPROECH- AP

Yo, **Gavi Araceli Bran Carmen**, identificada con DNI N° 03362296, en mi calidad de presidenta de la Asociación de Productoras y Productores Ecológicos Chapica – Alto Piura - APPROECH-AP, con RUC N° 20526666519, ubicada en la ciudad de Chulucanas.

OTORGO AUTORIZACION:

Al señor Getulio Gabriel Arévalo Seminario, identificado con DNI N° 02835256, bachiller de la carrera de administración para que utilice la información de la Asociación de Productoras y Productores Ecológicos Chapica – Alto Piura - APPROECH-AP, con la finalidad de optar el título profesional.

Chulucanas, 29 de Agosto del 2023

ASOCIACIÓN DE PRODUCTORAS Y PRODUCTORES
ECOLÓGICOS CHAPICA / ALTO PIURA
APPROECH - AP
.....
GAVI ARACELI BRAN CARMEN
PRESIDENTA DNI: 03362296

**CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE LA ASOCIACION APROFRUT –
CHAPICA CARMELO**

Yo, **WILSON GARCIA GARCIA**, identificado con DNI N° 03368194, en mi calidad de presidente de la Asociación **APROFRUT – CHAPICA CARMELO**, con RUC N° 20611047364, ubicada en la ciudad de Chulucanas.

OTORGO AUTORIZACION:

Al señor Getulio Gabriel Arévalo Seminario, identificado con DNI N° 02835256, bachiller de la carrera de administración para que utilice la información de la Asociación **APROFRUT – CHAPICA CARMELO**, con la finalidad de optar el título profesional.

Chulucanas, 29 de Agosto del 2023



WILSON GARCIA GARCIA
DNI N° 03368194

**CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE LA ASOCIACION DE PEQUEÑOS
PRODUCTORES Y PRODUCTORAS DE MANGO ECOLOGICOS ALTO PIURA - APMEPAP**

Yo, **EVELIO JULCAHUANCA VASQUEZ**, identificado con DNI N° 40832291, en mi calidad de presidente de la Asociación de Pequeños Productores y Productoras de Mango Ecológicos Alto Piura - APMEPAP, con RUC N° 20608115502, ubicada en la ciudad de Chulucanas.

OTORGO AUTORIZACION:

Al señor Getulio Gabriel Arévalo Seminario, identificado con DNI N° 02835256, bachiller de la carrera de administración para que utilice la información de la, Asociación de Pequeños Productores y Productoras de Mango Ecológicos Alto Piura - APMEPAP con la finalidad de optar el título profesional.

Chulucanas, 29 de Agosto del 2023



EVELIO JULCAHUANCA VASQUEZ
DNI N° 40832291

**CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE LA ASOCIACION DE GRUPO DE
GESTION DE PEQUEÑOS PRODUCTORES AGROINDUSTRIALES DE EXPORTACION -
AGRUPOAGRO**

Yo, **CESAR A. ALVARADO OTOYA**, identificado con DNI N° 02771298, en mi calidad de presidente de la Asociación Grupo de Gestión de Pequeños Productores Agroindustriales de Exportación – AGRUPOAGRO, con RUC N° 20525569889, ubicada en la ciudad de Chulucanas.

OTORGO AUTORIZACION:

Al señor Getulio Gabriel Arévalo Seminario, identificado con DNI N° 02835256, bachiller de la carrera de administración para que utilice la información de la Asociación Grupo de Gestión de Pequeños Productores Agroindustriales de Exportación – AGRUPOAGRO, con la finalidad de optar el título profesional.

Chulucanas, 29 de Agosto del 2023


ASOCIACION DE PEQUEÑOS PRODUCTORES AGROINDUSTRIALES DE EXPORTACION - CHULUCANAS
DR. CESAR A. ALVARADO OTOYA
PRESIDENTE AGRUPOAGRO

