



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura organizacional y desempeño laboral en el proyecto especial
Sierra Centro Sur - Dirección Zonal Cusco, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Góngora Loayza Yearly (ORCID: 0000-0001-9672-4588)

ASESOR:

Dr. Márquez Caro, Orlando Juan (ORCID: 0000-0003-4804-2528)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi amada y siempre respetada esposa Sussan Loisse por todo el apoyo y soporte incondicional para lograr el crecimiento profesional y personal; A mi primogénito Jhoseph Reynaldo, quien es la bendición más grande que pudo brindarme Dios y quien me impulsa y es motivación permanente para alcanzar los objetivos trazados; A mis padres Gregorio Amílcar y María Antonieta por todo el esfuerzo, preocupación, esmero y trabajo brindado para conmigo y el bienestar de todos sus hijos. A mis hermanos Juan Ramón, Alex Danny, Fabrizio. También a quien considero mi ángel, mi hermano Amílcar, quien siempre fue cómplice y compañero de un sinfín de travesuras, a todos ellos por su apoyo permanente.

Agradecimiento

Darle gracias primeramente a Dios, a mis progenitores, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, en especial a mi cuñada Carmen Carolina, a toda mi familia, a mis compañeros y verdaderos amigos de trabajo del Proyecto Especial Sierra Centro Sur – Cusco, por brindarme su apoyo y confiar siempre en mi persona, a mi asesor quien me brindo su apoyo para culminar este objetivo personal.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operaionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXO	41

Índice de tablas

Tabla 1: Validación	15
Tabla 2: Escala de Alfa de Cronbach	15
Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos de la variable cultura organizacional	15
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad de la variable cultura organizacional	16
Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos de la variable Desempeño laboral	16
Tabla 6: Estadísticas de Fiabilidad de la variable Desempeño laboral	16
Tabla 7: Descripción de la dimensión Valores	18
Tabla 8: Descripción de la dimensión Comportamiento	19
Tabla 9: Descripción de la dimensión Creencias	20
Tabla 10: Descripción de la Variable Cultura organizacional	21
Tabla 11: Descripción de la dimensión Eficiencia	22
Tabla 12: Descripción de la dimensión Evaluación continua	23
Tabla 13: Descripción de la dimensión Metas organizacionales	24
Tabla 14: Descripción de la Variable Desempeño laboral	25
Tabla 15: Prueba de normalidad	26
Tabla 16: Coeficiente de correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral	27
Tabla 17: Coeficiente de correlación entre los valores y el desempeño laboral	28
Tabla 18: Coeficiente de correlación entre el comportamiento y el desempeño laboral	29
Tabla 19: Coeficiente de correlación entre las creencias y el desempeño laboral	30

Índice de figuras

Figura 1: Dimensión Valores	18
Figura 2: Dimensión Comportamiento	19
Figura 3: Dimensión Creencias	20
Figura 4: Variable Cultura organizacional	21
Figura 5: Dimensión Eficiencia	22
Figura 6: Dimensión Evaluación continua	23
Figura 7: Dimensión Metas organizacionales	24
Figura 8: Variable Desempeño laboral	25

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur-Zonal - Cusco, 2020, orientándose con las teorías de Chiavenato (2007), Davis y Newstrom. (2011), Díez (2016) para presentar la variable cultura organizacional y, las de Sonnentag, Volmer y Spsychala (2010), Dessle y Varela (2011), Vallejo (2001) para la variable desempeño laboral. Aplicando una metodología de enfoque cuantitativo de tipo aplicado diseño no experimental nivel correlacional y estudio transversal, con una población de 70 colaboradores y muestra similar en número de 70 que reportaron información a través de dos cuestionarios procesados con la escala de Likert y comprobados con la prueba de confiabilidad y validados por expertos. Obteniendo el resultado de acuerdo al estadístico Rho de Spearman: Un nivel de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna y, que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral 0.627 de grado de correlación, que indica que es positiva y buena. Concluyendo: Cada organización es un sistema complejo y humano, con características propias, como su propia cultura y con un sistema de valores.

Palabras claves: cultura organizacional, desempeño laboral, valores, eficiencia

ABSTRACT

The general objective of the research was: To determine the relationship between organizational culture and job performance in the Sierra Centro Sur-Zonal Special Project - Cusco, 2020, orienting itself with the theories of Chiavenato (2007), Davis and Newstrom. (2011), Díez (2016) to present the organizational culture variable and, those of Sonnentag, Volmer and Spsychala (2010), Dessle and Varela (2011), Vallejo (2001) for the job performance variable. Applying a methodology of quantitative approach of type applied non-experimental design correlational level and cross-sectional study, with a population of 70 collaborators and a similar sample in number of 70 who reported information through two questionnaires processed with the Likert scale and verified with the test. of reliability and validated by experts. Obtaining the result according to Spearman's Rho statistic: A bilateral significance level of $0.000 < 0.05$, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis and, which exists between organizational culture and work performance, 0.627 degree of correlation, which indicates that it is positive and good. Concluding: Each organization is a complex and human system, with its own characteristics, such as its own culture and with a system of values.

.

Keywords: organizational culture, job performance, values, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación es de la Cultura Organizacional, definiéndola sucintamente, según a Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas (2016, pp. 7-8) como un tema preocupante para los líderes de la organización la cual debería concentrar su atención en formar una sólida cultura organizacional incorporando particularidades de cada territorio y de sus integrantes, seleccionando lo positivo con cualidades propias de la personalidad pretendida por la organización. Que ha manifestado particularidades de modo para interpretarse, percibirse y conforme el resultado, seleccionado por los clientes como indico Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez (2015, pp. 17-18) sobre la obligación de examinar la cultura organizacional de acuerdo a un factor principal de eficiencia del colaborador docente y administrativo en las instituciones de índole formativo en la ciudad de Santa Marta, Colombia. Como, también, Llacchua (2015), indicó que en la UNAJMA. Andahuaylas, de las 13 preguntas para medir la cultura organizacional manifiestan la inexistencia de buen desempeño laboral.

En el proyecto Especial Sierra Centro Sur, se presenta la falta de participación de las instancias responsables en las provincias de San Antonio de Putina, Carabaya, Melgar y Chucuito, las prácticas agrícolas orgánicas se reducen en un 2.6%, 3.6%, 8.6% y 20.7%, como señaló Calatayud Mendoza (2019, p 7). Como menciono en su aplicación que presentan dificultades Lovis, (2019, p. 554) como resultado del estudio realizado en el PNFAF en Brasil, en los entornos rurales se mantiene la pobreza, el endeudamiento y la dependencia de algunas regiones con producción primaria a costas de otras regiones más industrializadas.

La problemática específica para investigarse en que están inmersas las variables comentadas que se exponen en PESCS ubicada en la región Cusco. Del análisis a la práctica de la cultura organizacional se observó las conductas inapropiadas tomadas por el colaborador, a manera de coger aperitivos en la jornada de trabajo y conectarse en los medios sociales, acontecimiento que provoca el abandono del lugar de trabajo y los beneficiarios se hallan descontentos por el descuido del cumplimiento en la ejecución de obras a su debido tiempo, tal como la ausencia de respeto y consideración entre los colaboradores, afectando a la imagen institucional, junto con el nivel de ejecución financiera y física que el resultado de lo encargado a dicha institución.

Respecto a las normativas institucionales observamos la existencia de varios documentos de trabajo, estableciendo la entrada y salida del colaborador y las tareas a desempeñar con responsabilidad cada área de trabajo y/o cada trabajador; en cambio, en la existencia el colaborador usualmente llega tarde a su puesto de trabajo e insisten en hacer cumplir su hora de salida. Las tareas se comunican al colaborador de forma verbal y no escrita, creando una desorganización, omitiendo el cumplimiento de varias tareas, demostrando un ambiente laboral con disposición imprevista, implicando la deficiencia en el cumplimiento de las metas, que, también, tiene efectos en el clima institucional, debido que las relaciones interpersonales de los funcionarios y servidores del estado son inapropiadas, justo, por no poseer un comunicado claro permanente y positivo entre ellos, generando dificultades y desacuerdos, ocasionando un insuficiente desempeño con limitaciones de parte del personal con la institución.

Observándose también, la falta de tolerancia, comprensión entre los funcionarios y colaboradores, de manera que la realización de trabajo en equipo es limitada, de modo que cada uno hace su tarea individualmente, con resultados negativos. De la entidad en investigación además se vio, que la naturaleza de labor en las que realizan sus tareas los colaboradores no es apropiado, porque el espacio es pequeño, la maquinaria es antigua, generando un desempeño no favorable, se observa una cultura organizacional con complicaciones y falencias.

Considerando lo antes explicado, se ha formulado un problema general: Problema General: ¿Cuál es el vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020? y problemas específicos: 1. ¿Cuál es el vínculo entre los valores y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020?, 2. ¿Cuál es el vínculo entre el comportamiento y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020? Y 3. ¿Cuál es el vínculo entre las creencias y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020?

La justificación de la investigación se basa en la dimensión teórica porque el resultado del estudio acerca de la cultura organizacional y el desempeño laboral pondrá en discusión los métodos que se usan actualmente con teorías sólidas mejorando los valores y normas de la institución. En lo tecnológico se comprende que los conocimientos

y resultados logrados de este estudio colaboraran para acrecentar la cultura organizacional, formalidad de comunicación de las reglas sociales. En lo económico, el colaborador capacitado con teorías solidas en la cultura organizacional y desempeño laboral comprenderá lo que desea la organización, que deben hacer ellos para contribuir con la intención y poseer la capacidad de organizar sus actividades.

Siendo los objetivos los siguientes: Objetivo general: Determinar el vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal - Cusco, 2020 y objetivos específicos: 1. Determinar el vínculo entre los valores y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020, 2. Determinar el vínculo entre el comportamiento y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020 y 3. Determinar el vínculo entre las creencias y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020.

En concordancia con el sistema de problemas expuesto se presenta el siguiente sistema con la hipótesis general: Existe vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal - Cusco, 2020 e hipótesis específicas: 1. Existe vinculo los valores y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020, 2. Existe vínculo entre el comportamiento y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020 y 3. Existe el vínculo entre las creencias y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes en el ámbito internacional se encontró en Colombia a Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez (2015) quienes en su artículo, mencionan sobre una manifestación de la vida comunitaria realizando una explicación sobre la cultura organizacional en 3 condiciones pedagógicas en la ciudad de Santa Marta, el objeto orientado a especificar sobre cultura organizacional, partiendo si es viable demostrar diversas dinámicas sobre la base del funcionamiento y los vínculos en lo que respecta del entorno en el que progresan los organismos. Metodológicamente fue cualitativo, transversal, el diseño de estudio es fenomenológico, con 30 personas de muestra comprendida por docentes y personal del cuerpo administrativo, con muestreo por conveniencia. Los resultados que estos organismos encontrándose en un nivel de cultura elemental, la ausencia de incorporación y la disposición de las suposiciones fundamentales, en un grado principal de estabilidad.

Igualmente, Carrillo (2016) quien, en su aporte, tuvo como objetivo llevar a cabo una observación de estudio documental de modo que se calcula la cultura organizacional contando con un informe actual sobre la materia, con tipo de estudio aplicada, la metodología en estudio es de revisión documental. Concluyendo que la evaluación de la cultura organizacional se debe efectuar vinculando a las variables de organizacionales, contexto, agresividad, firmeza, minucioso, cambio, solidaridad, finanzas, responsable y poder, en vista de que son aspectos fundamentales y, a la vez poco o casi nada estudiados.

Así mismo en España tenemos a Gálvez, Grimaldi, Sánchez, Fernández y García (2017) quienes, en su aporte, propusieron como objetivo: laborar con una muestra entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en centros de fitness, con un muestreo de 180 colaboradores, cuyos resultados manifiestan que el tipo es adecuado de la cultura organizacional y satisfacción laboral, presentando una nivelación grata obtenida de una organización bien explicada. Por consiguiente, la escala empleada tiene apropiadas cualidades psicométricas, autorizando una apreciación segura y válida de las variables.

Así mismo, a Moreno (2020) en su tesis, estableció como objetivo: Identificar el factor primordial debido a la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de la institución, aplicando una metodología descriptiva, con método cuantitativo usando un instrumento de información concretamente la encuesta y cualitativo a la realización de preguntas proporcionando información general de los colaboradores, con una población constituida por 69 colaboradores, con el resultado del planteamiento de una proposición basándose en factores de cultura organizacional en el desempeño laboral; apoyándose en la concepción de Stephen P. Robbins, con un método Hay Group y un cuestionario de W.E.N.S. que consta de cincuenta preguntas: diez con enfoque de moral y satisfacción, diez de comunicación, diez de actitud al cambio, diez de solución de conflictos y diez de toma de decisiones.

Así mismo en Colombia González, Ochoa y Celaya (2016) quienes, en su artículo, aplican un modelo de evaluación sobre cultura organizacional considerando 7 indicadores, diagnosticando la cultura de cambio en el desempeño de las tareas, identificando componentes culturales que delimitan o favorecen la realización de una proposición de mejora del desempeño. Cuyo resultado, la cultura organizacional no muestra componentes que dificultan el subproceso, en el momento que la Alta Dirección acepta el acuerdo. Recomendando la modificación de proposiciones y agregando una fase inicial de concienciar.

De igual manera, tenemos en el contexto nacional a Llacchua (2015) quien, en aporte, tuvo como propósito definir el vínculo entre cultura organizacional y bienestar laboral de los colaboradores de la institución J.M Arguedas. Andahuaylas, 2015, metodológicamente fue sustantiva descriptiva y explicativa, con enfoque Cuantitativo, para definir el nivel de vinculación entre las variables. Con una población constituida por 60 trabajadores. Los instrumentos utilizados para conseguir los datos se aplicaron 73 encuestas de contestación, elaborando 26 Ítems, el autor concluye que, hay vinculación entre la cultura organizacional y bienestar laboral usando el SPSS 22 se logra un valor "Sig" de 0,000 en consecuencia se confirma que hay vinculación, y aceptamos la hipótesis alterna, asimismo, el c. c. de Spearman tubo un valor de 0,415.

Así mismo tenemos a Zavaleta (2018) en su trabajo, presento como O.G. definir la vinculación que existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del

personal de administración de la DRTPE -Cusco. Metodológicamente fue descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, transversal, la población estuvo constituida por 54 trabajadores, para la H.G. existe un C.C. Pearson $r = 0,603$ demostrando un vínculo favorable moderado. La H.E. uno, quedo demostrado, que las dimensiones de la cultura organizacional que sobresalen son las Normativas y los Simbología. La H.E. dos quedo demostrado que el grado del desempeño laboral es regular y por ultimo la H.E. tres consentirá optimizar la cultura organizacional y aumentar el desempeño laboral. Los resultados concluyeron que existe un C.C. Pearson $r = 0,603$.

Así mismo Contreras (2018) quien en su tesis titulada, tuvo como propósito definir la vinculación que hay entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de UGEL 01 SJM 2017, la metodología fue no experimental, descriptiva, con un muestreo de 83 colaboradores de administración, para recopilar data la técnica fue la encuesta; y un cuestionario con escala de Likert, los resultados fueron una cultura organizacional elevada y eficiente el desempeño laboral, igualmente, Se ha definido que hay una correlación favorable perfecta y significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral, siendo el Rho de ,1000.

Así mismo tenemos a Sánchez (2019) en su estudio, presento como objeto determinar qué vinculación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Churcampa, aplicando una metodología no experimental, correlacional, con diseño descriptivo, con un muestreo de 40 colaboradores, para obtener la información se usó un cuestionario de encuestas de la cultura organización y desempeño laboral; con resultados en SPSS versión 24. Para la correlación se estima que el coeficiente 0,344 hallándose en el intervalo de 0,25 a 0,49 manifestando una correlación favorable, se acepta la H. alterna, hay vinculación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Churcampa 2017.

Así mismo, a De la Torre y Afán (2017) en su aporte, propusieron el objeto: definir de qué forma la Cultura Organizacional se vincula con el Desempeño Laboral, aplicando una metodología descriptiva, cuantitativa, con un diseño no experimental, su población fue 42 técnicos, el muestreo estuvo constituido de 37 colaboradores, para la medición de las variables, se utilizó la herramienta de sistemas de Escalas para Observar el

Comportamiento, con el resultado de que hay una vinculación importante entre las variables.

Concerniente a las teorías vinculadas al estudio de las variables consideramos:

Variable cultura organizacional

Chiavenato (2007) explica el pensamiento de cultura organizacional:

El único sendero realizable para los cambios en las instituciones es cambiando su “cultura”, esto es, transformar procedimientos del contexto donde viven y laboran los individuos. Es un modo de vivir, un método de creencias, valores y expectativas, una manera de relacionarse. Cada institución es un método humano y complicado, con características particulares, con su propia cultura y valores. Interviene en el clima que existe en la institución. (p.418).

Autor brasileiro considerado el teórico principal de la investigación de cuya teoría se dedujeron las dimensiones que se exponen líneas abajo. Así mismo, cultura organizacional en concordancia con Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas (2016, p. 80) se interpreta como todo aquello que determina a la organización integrando a sus colaboradores como parte de ella, puesto que cultivan valores, creencias, normativas, procesos, etc. Todos ellos están íntimamente vinculados al clima organizacional.

Davis y Newstrom. (2011, pp. 92-93) que interpretaron a la cultura organizacional:

Es valioso para el prestigio de una institución. Proporciona imagen corporativa a los colaboradores, en otros términos, una percepción definiendo la representación de la institución. Igualmente es pilar fundamental de seguridad y constancia para la institución, aportando sentimientos de seguridad para sus colaboradores. A la vez, su entendimiento apoya a los nuevos colaboradores a entender lo sucedido dentro de la institución.

También, Davis y Newstrom. (2011, p. 93) indicaron:

La cultura organizacional anima el empeño de los trabajadores, cautivando su interés manifestando una visualidad y, en general, acostumbran enaltecer como gloriosos al personal de alta producción e ingenio. Al distinguir y recompensar a estos sujetos, la cultura organizacional las reconoce como prototipo para seguir.

Dimensiones de Cultura Organizacional

Dimensión 1: Valores

Según Chiavenato (2009, p.133) es la prioridad de las instituciones, como las creencias y conductas básicas que apoyan a la determinación de la conducta individual y encaminan la dirección de la institución. Los valores son componentes que conforman la lealtad y el compromiso definiendo a los individuos y las instituciones.

Dimensión 2: Comportamiento

Para Amorós (2007) se describe las cualidades particulares objetivas y su obtención se facilita por medio de los registros de personal. (p. 27).

Dimensión 3: Creencia

Díez (2016) señala “creencias son todas aquellas cosas con que contamos, así no pensemos en ellas. Solamente estamos seguros de que existen y que son según nuestras creencias, automáticamente nos comportamos teniéndolas en cuenta”. (p. 130)

Variable desempeño laboral

De igual manera sobre desempeño laboral tenemos a Sonnentag, Volmer y Spychala (2010, p 427) quienes lo definen como la calidad de la labor que ejerce una persona en la compañía, considerando sus competencias profesionales y sus destrezas interpersonales, influyendo directamente en los resultados de la compañía.

Según, Dessle y Varela (2011, p. 222): Es una fase medida con el desempeño de las metas de la institución por medio del cumplimiento de los colaboradores; igualmente refiere que para el triunfo del desempeño laboral se garantiza la evaluación constante sobre todo al existir deficiencias, realizando inspecciones, estableciendo metas

organizacionales y garantizando la capacitación del personal; de quienes se desprendieron las dimensiones de la que son: Eficiencia, evaluación continua y metas organizacionales.

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Primera dimensión, eficiencia:

Según Fernández y Sánchez (1997, p. 39) es el talento de valerse de alguien o de algo para alcanzar un resultado definido. frase que mide el talento o competencias de un proceder de una herramienta o individuo, para conseguir el desempeño de un objetivo determinado, disminuyendo el uso de herramientas.

Segunda dimensión, evaluación continua:

Según, Vallejo (2001, p.84) basándose en la evaluación continua, por medio del empleo de técnicas y herramientas que miden la efectividad de los procesos (diseño, ejecución, medidas de control y ajuste).

Tercera dimensión, metas organizacionales:

Según Molina (s/f, p. 24) las metas y el logro de éstas son concluyente de la emoción y de la conducta; la significación y la obligación con el objetivo son importantes para el apasionamiento y la insistencia, estimulando a un considerable desgaste, cementar la atención, desarrollando táctico y persistiendo a la frustración.

Proyecto Especial Sierra Centro Sur- PESCS - Zonal - Cusco

En relación a la Promoción de la Agricultura, cuenta con un personal de 70 trabajadores en la actualidad, es un organismo del sector público desconcentrado el cual depende directamente del MINAGRI, cuyo ámbito de intervención abarca a las Regiones de Ayacucho, Cusco, Apurímac y Huancavelica. Teniendo como finalidad principal el de promover y ejecutar obras enmarcadas a la Agricultura con el fin de satisfacer los requerimientos básicos, elevando la condición de vida de la población decaída de las regiones del Sur de nuestro país. Actualmente los trabajos que desarrolla el PESCS se encuentran dentro del MINAGRI, teniendo actualmente las obras que se ejecutan de infraestructura hidráulica, defensas ribereñas las mismas que protegen zonas agrícolas y trabajos de prevención frente a desastres por fenómenos naturales, los mismos que se

construyen en beneficio de las poblaciones involucradas en el lugar de influencia, tomando como prioridad a las poblaciones más vulnerables

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

a) *Enfoque*

Fue de enfoque cuantitativo, dado que, la recopilación de datos se dio por medio de cuestionarios, logrando comprobar la hipótesis. Además, en lo estadístico se requirió el uso del SPSS 26, el cual ayudo para la evaluación de variables, mediante las preguntas del instrumento. La base fueron los datos recolectados y procesados, que permitió realizar la evaluación de las hipótesis indicadas obteniendo los desenlaces a la investigación, siendo hipotético deductivo. Con base en, Tovera (2016), indica la definición de la investigación cuantitativa, “Es la medición de la información recolectada mediante las encuestas los cuales se tendrán que aplicar un tratamiento estadístico” (p.115).

b) *Tipo*

El tipo de investigación fue aplicado, puesto que la tesis ayudará a resolver un problema establecido, haciendo un énfasis en la búsqueda y fortalecimiento del conocimiento para su aplicación. Citando a, Patel & Patel (2019) que indican que “Se le denomina práctica, cuya función está fundamentado en la necesidad, dado que, la finalidad es descubrir soluciones a la problemática actual que afronta la empresa, institución o entidades del gobierno” (p.49).

c) *Nivel*

Fue descriptivo – correlacional, puesto que, describe la conexión de las 2 variables. De acuerdo con, Askarsa & Unhelka (2017), la definición del nivel de la investigación “La investigación descriptiva describe tanto la naturaleza como también los atributos de las variables. La correlación es la relación existente entre las dos variables” (p.22).

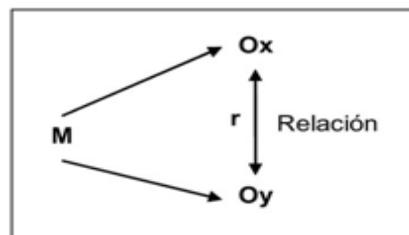
d) *Diseño*

No se manipulo o altero las variables, se estudiaron y analizaron en base a su contexto actual. En la investigación no experimental de acuerdo con Khaldi, (2017)

las variables “no son manipulables o adulteradas de forma intencional, se impide que el investigador tenga intromisión sobre ellas, debido a que estas ya ocurrieron, del mismo modo ocurre con sus efectos” (p. 21).

La investigación fue de corte transversal, según Zangirolami, De Oliveira, & Leone (2018) nos indican que “consiste en una investigación llevada a cabo en un intervalo de tiempo concreto” (p.356).

La ilustración gráfica de este diseño es:



Dónde:

M: Muestra

Ox: Cultura Organizacional

Oy: Desempeño laboral

R: Relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variables x: Cultura Organizacional

Según, Chiavenato (2007) es un estilo de vivir, un método de creencias, perspectivas y valores, una manera de interactuar y relacionarse, característico todos de una institución específica.

Variables y: Desempeño laboral

Según Dessle y Varela (2011) Proceso que se cuantifica con el cumplimiento de los propósitos de la institución por medio del desempeño. La Cultura Organizacional se encuentra ligado al Desempeño laboral proporcionando relaciones de interés entre los colaboradores.

La matriz de operacionalización de variables es el anexo 1

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se conformo por los 70 profesionales del Proyecto Especial Sierra Centro Sur incluyéndose sólo a ellos y excluyéndose a los trabajadores que no son parte del equipo al no ostentar profesión alguna. Como indicaron Stracuzzi y Pestana (2012,105) “La población en un estudio, es un grupo de muestras de las que se quiere alcanzar datos específicos y sobre las que se van a sacar conclusiones.”

Muestra: Para el siguiente trabajo de investigación se usó la muestra censal debido que se usó la totalidad de la población, es decir los 70 trabajadores, obteniendo resultados exactos.

Muestreo: Sera de tipo probabilístico debido que se trabajara con la probabilidad se considere a todos los trabajadores de la institución, como indica Arias (2012:85) “Muestreo probabilístico es un procedimiento en el que se considera la posibilidad que tienen los componentes de la población para ser parte de la muestra.”

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Carrasco (2009) señala que la encuesta, es una técnica para el estudio social por excelencia debido a su uso, volubilidad, facilidad y objetividad de la data que con ella se alcanza. Por esa razón, se usó la técnica de la encuesta.

Instrumento de recolección de datos

Se aplicó el cuestionario que es un instrumento de recolección de datos. Como indica Arias (2012, pp. 67-68) “...Un instrumento de recopilación de información es alguna herramienta, dispositivo, o archivo (escrito o digital), que se usa para alcanzar, registrar o acumular data.”

Validez de expertos:

El instrumento fue validado por 3 expertos, quienes luego de realizar una revisión al cuestionario indicaron que era válido.

Tabla 1

Validación

Documento Nacional de Identidad	A. y N.	Institución	Calificación
DNI 41478652	Dra. Michca Maguiña, Mary Hellen Mariela	UCV	Aplicable
DNI 07903350	Mg. Pasache Ramos, Máximo Fidel	UCV	Aplicable
DNI 08729589	Dr. Márquez Caro, Fernando Luis	UCV	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad.

La estadística de fiabilidad (al aplicarse se obtiene los mismos resultados Hernández et al.,2006) se utilizaron 10 respuestas para la muestra piloto utilizándose el estadístico Alfa de Cronbach con SPSS versión 25, para hallar la fiabilidad teniendo en cuenta los siguientes niveles de confiabilidad.

Tabla 2

Escala de Alfa de Cronbach

Rango	Deducción
0.81 - 1.00	Muy alto
0.61 - 0.80	Alto
0.41 - 0.60	Moderado.
0.21 - 0.40	Bajo
0.01 - 0.20	Muy bajo

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos de la variable cultura organizacional

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad de la variable cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de componentes
,852	10

El Alfa de Cronbach logro un 0,852; que se halla entre el 0.81 a 1, en consecuencia, el instrumento que evaluado es de alta confiabilidad en la cultura organizacional, basándose en las 10 Ítem.

Tabla 5

Resumen de procesamiento de casos de la variable Desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Tabla 6

Estadísticas de Fiabilidad de la variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de componentes
,887	10

El Alfa de Cronbach equivale a un 0,887; que se está entre el 0.81 a 1, en consecuencia, el instrumento evaluado es de alta confiabilidad en el Desempeño laboral, basándose en 10 Ítem.

3.5. Procedimientos

Se realizó una búsqueda de información en cuestionarios de cultura organizacional y desempeño laboral. Luego se procedió a ordenarlas, clasificarlas, para organizarlas en bases de datos, tablas y figuras.

3.6. Método de análisis de datos

Para el estudio de data se trabajará con el programa SPSS 25 con un análisis estadístico descriptivo y un análisis estadístico inferencial donde se presentarán gráficos o tablas con sus determinados resultados. Con respecto a Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017:222) “El análisis estadístico cuantitativo puede dividirse en dos: estadística descriptiva la cual describe las características de los sujetos para tener información organizada de la investigación y la estadística inferencial verifica la hipótesis con los datos de la muestra.”

3.7. Aspectos éticos

En esta tesis, no se hicieron copias de otros proyectos, respetando la propiedad intelectual de los autores mencionados, y se demostró en data real extraída de fuentes de confianza, contando con responsabilidad social, jurídica, política y ética. Los registros e información consultada, citas textuales, datos obtenidos y referencias bibliográficas

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Análisis descriptivo de la v. Cultura organizacional

T. 7

Dimensión Valores

	F.	%	% válido	% acumulado
Válido Mala	57	81,4	81,4	81,4
Regular	9	12,9	12,9	94,3
Buena	4	5,7	5,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

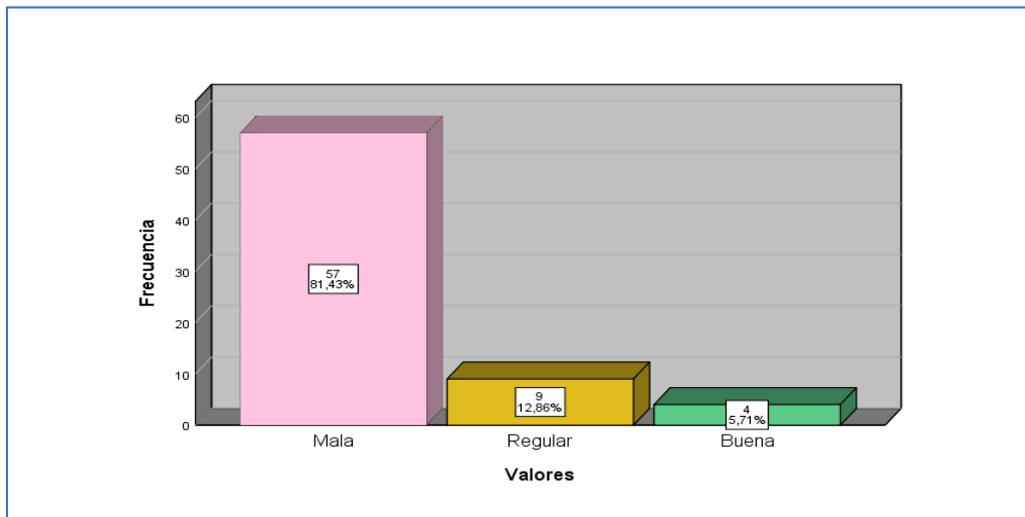


Figura 1. Dimensión Valores

Interpretación

De las encuestas laboradas, se demuestra que el porcentaje mayor indica estar en un nivel malo 81,4%; reflejando que, no apoyan a la determinación del comportamiento individual en los valores dentro de la institución, el 12,9% indican que están en un nivel regular de valores de la institución y el 5,7% manifiestan que tienen un nivel bueno. En general en la Empresa no se promueve y tampoco se fortalecen los valores institucionales en los colaboradores.

T. 8

Dimensión Comportamiento

	F.	%	% válido	% acumulado
Válido Mala	31	44,3	44,3	44,3
Regular	26	37,1	37,1	81,4
Buena	13	18,6	18,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

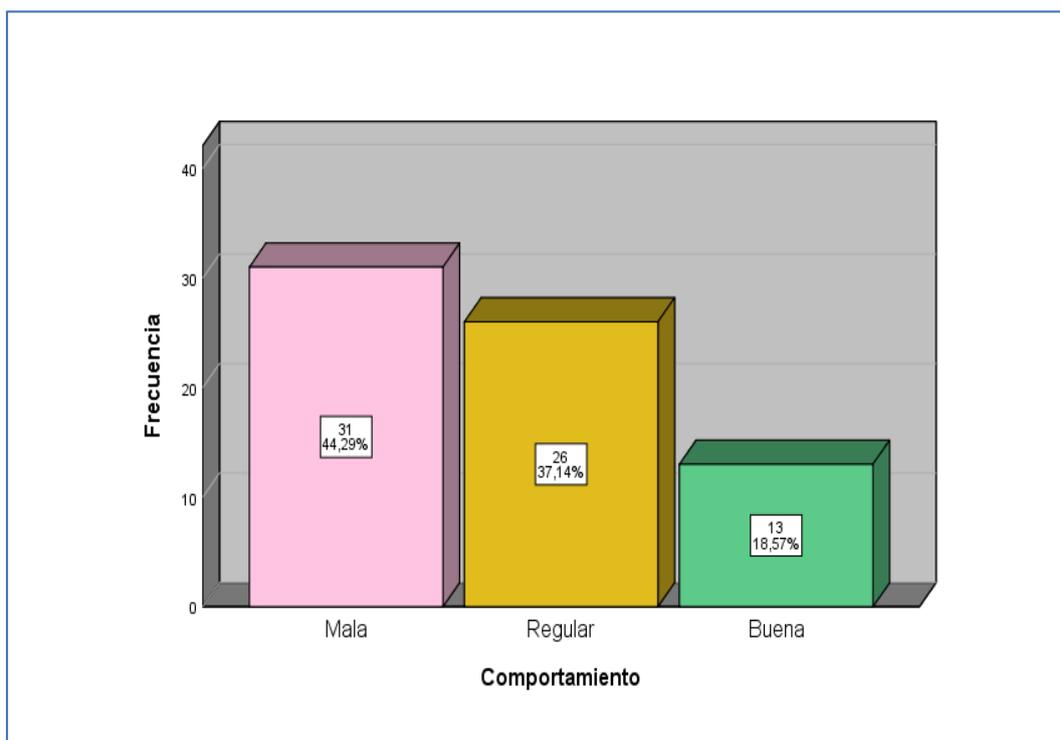


Figura 2. Dimensión Comportamiento

Interpretación

De las encuestas laboradas, se demuestra que el porcentaje mayor indica estar en un nivel malo 44,3% en el comportamiento institucional, el 37,1% indican que están en un nivel regular en el comportamiento y el 18,6% expresan tener un nivel bueno en el comportamiento. En general se tiene que en la organización sus trabajadores tienen un mal comportamiento laboral.

T. 9

Dimensión Creencias

	F.	%	% válido	% acumulado
Válido Mala	37	52,9	52,9	52,9
Regular	29	41,4	41,4	94,3
Buena	4	5,7	5,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

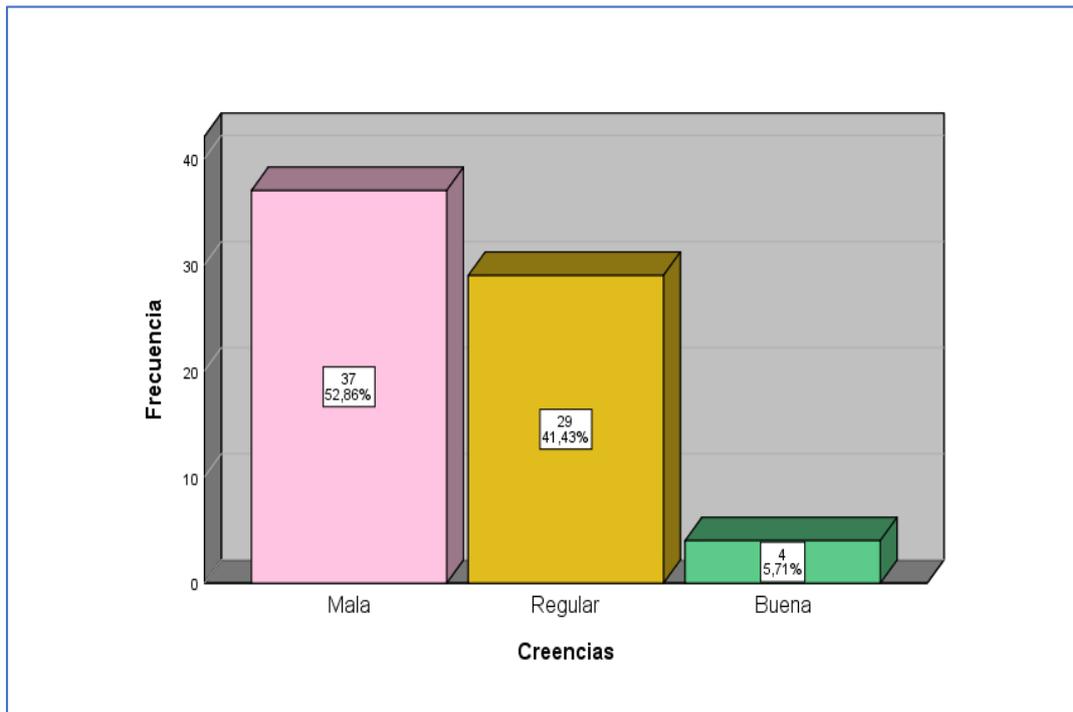


Figura 3. Dimensión Creencias

Interpretación

De las encuestas laboradas, se demuestra que el porcentaje mayor indica estar en un nivel malo 52,9% en el modelo de creencias de la institucional; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel regular con un 41,4% de la creencia de la institución y el 5,7% declaran que tienen un nivel bueno en las creencias de la institucional. En general la organización debe intervenir para tomar medidas de mejoras del trabajo actual para influir en las creencias en sus colaboradores.

T. 10

Variable Cultura organizacional

	F.	%	% válido	% acumulado
Válido Mala	48	68,6	68,6	68,6
Regular	18	25,7	25,7	94,3
Buena	4	5,7	5,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

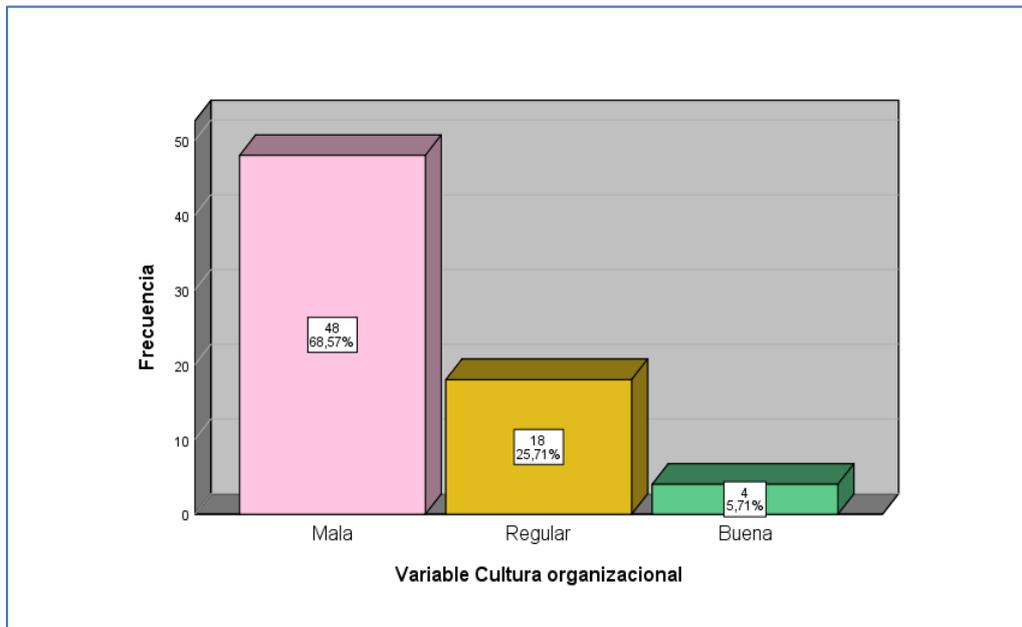


Figura 4. Variable Cultura organizacional

Interpretación

De las encuestas laboradas, se demuestra que el porcentaje mayor indica estar en un nivel malo 68,6% de cultura organizacional; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel regular con un 25,7% y el 5,7% expresan que tienen un nivel bueno. En general se estima que la organización tiene una cultura organizacional característico por falta de trabajo en equipo y no considerar una relación entre los hechos y la misión de la organización.

Análisis descriptivo de la variable Desempeño laboral

T. 11

Dimensión Eficiencia

	F.	%	% válido	% acumulado
Válido Regular	28	40,0	40,0	40,0
Bueno	29	41,4	41,4	81,4
Muy bueno	13	18,6	18,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

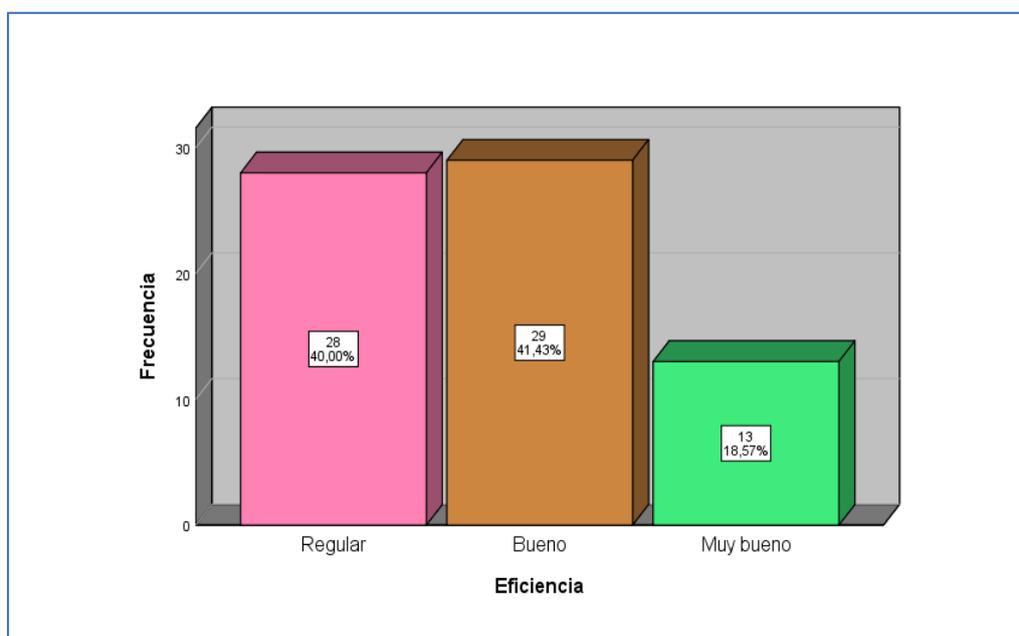


Figura 5. D. Eficiencia

Interpretación

De las encuestas laboradas, se demuestra que el porcentaje mayor indica estar en un nivel bueno 41,4% de eficiencia del desempeño laboral; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel regular con un 40,0% de eficiencia del desempeño laboral y el 18,6% manifiestan que tienen un nivel muy bueno de eficiencia del desempeño laboral. En general se tiene que el trabajador para obtener el logro de las metas minimiza el uso de recursos.

T. 12

Descripción de la dimensión Evaluación continua

	F.	%	% válido	% acumulado
Válido Regular	58	82,9	82,9	82,9
Bueno	8	11,4	11,4	94,3
Muy bueno	4	5,7	5,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

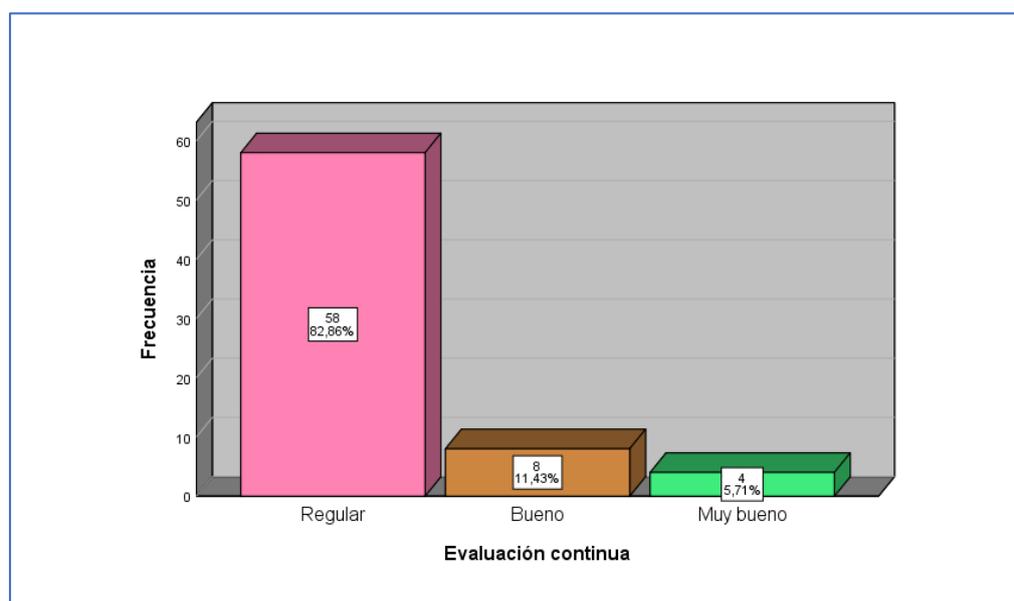


Figura 6. Dimensión Evaluación continua

Interpretación

De las encuestas laboradas, se demuestra que el porcentaje mayor indica estar en un nivel regular 82,9% en Evaluación continua del desempeño laboral de la institución, el 11,4% indican que están en un nivel bueno en la Evaluación continua y el 5,7% expresan tener un nivel muy bueno en la Evaluación continua. En general se tiene que en la organización sus trabajadores tienen un desempeño laboral regular en la evaluación continua.

Descripción de la D. Metas organizacionales

	F.	%	% válido	% acumulado
Válido Regular	46	65,7	65,7	65,7
Bueno	22	31,4	31,4	97,1
Muy bueno	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia



Figura 7. Dimensión Metas organizacionales

Interpretación

De las encuestas laboradas, se demuestra que el porcentaje mayor indica estar en un nivel regular 65,7% en las metas organizacionales del desempeño laboral de la institución; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que están en un nivel bueno con un 31,4% en las metas organizacionales del desempeño laboral y el 2,9% manifiestan que tienen un nivel muy bueno en las metas organizacionales institucional. En general esto indica que los trabajadores perciben que la institución regularmente tiene metas organizacionales dificultando el desarrollo de sus actividades.

T. 14

Variable Desempeño laboral

	F.	%	% válido	% acumulado
Válido Regular	45	64,3	64,3	64,3
Bueno	21	30,0	30,0	94,3
Muy bueno	4	5,7	5,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: resultado SPSS/ Elaboración propia

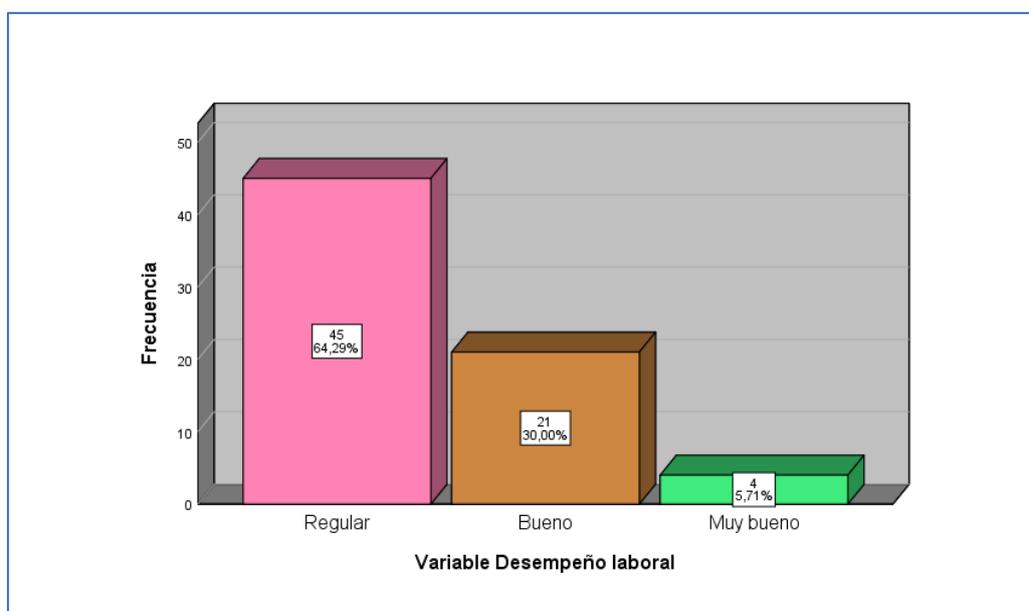


Figura 8. Variable Desempeño laboral

Interpretación

De las encuestas laboradas, se muestra que el mayor porcentaje indica que el 64,3% del personal tiene un desempeño laboral regular en la organización; Sin embargo, los segundos mayores de los porcentajes indican que el 30,0% del personal tiene un desempeño laboral con buen grado y el 5,7% manifiestan que tiene muy buen desempeño laboral. En general esto indica que los trabajadores perciben un desempeño laboral regular.

4.2 Resultados inferenciales

Para validar la hipótesis se utiliza la prueba de normalidad, hay 2 clases de prueba, la de Kolmogorov-Smimov, perteneciente a las mayores de 50 y la de Shapiro-Wilk, que pertenece a las menores de 50. Para nuestro estudio utilizamos la prueba de Kolmogorov-Smimov, por tener un muestreo de 70 encuestados.

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,167	70	,000	,871	70	,000
Desempeño laboral	,194	70	,000	,883	70	,000

Muestra la tabla 15 los siguientes resultados: Al ser la significancia de las variables cuyo p-valor calculado de la variable Cultura organizacional es $< 0,050$ la distribución no es normal y cuyo p-valor calculado de la variable Desempeño laboral es $< 0,050$ la distribución no es normal (si es menos que 0,05 la distribución no es normal). Usándose el estadístico Rho Spearman porque las 2 variables por correlacionar no siguen una distribución normal, siendo una prueba estadística no paramétrica

4.2.1. H. G.

H₀: No existe vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal - Cusco, 2020.

H₁: Existe vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal - Cusco, 2020.

Grado de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p\text{-valor} \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H₁

T. 16

C. C. entre la cultura organizacional y el desempeño laboral

			Variable Cultura organizacional	Variable Desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Variable Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,627**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		70	70	

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

Se observa una Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazamos la H.N. y aceptamos la H.A. También, muestra un c.c de 0.627, lo cual demuestra que hay una correlación positiva y buena entre las variables.

Conclusión: Existe un vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal - Cusco, 2020.

4.2.2. Hipótesis específicas

H. E. 01

H₀: No existe vínculo entre los valores y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020.

H₁: Existe vínculo entre los valores y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p\text{-valor} \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H₁

T. 17

C. C. entre los valores y el desempeño laboral

			Valores	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Valores	Coefficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Se observa una Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazamos la H.N. y aceptamos la H.A. También, muestra un c. c. de 0.437, lo cual demuestra que hay una correlación positiva y moderada entre las variables.

Conclusión: Existe un vínculo entre los valores y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020.

H.E 02

H₀: No existe vínculo entre el comportamiento y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020

H₁: Existe vínculo entre el comportamiento y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020

Grado de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p\text{-valor} \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H₁

T. 18

C. C. entre el comportamiento y el desempeño laboral

			Comportamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comportamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Se observa una Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazamos la H.N. y aceptamos la H.A. También, muestra un c. de c. de 0.581, lo cual demuestra que hay una correlación positiva y moderada entre las variables.

Conclusión: Existe un vínculo entre el comportamiento y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020

H.E. 03

H₀: No existe vínculo entre las creencias y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020.

H₁: Existe vínculo entre las creencias y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020.

Grado de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: $p\text{-valor} \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H₁

T. 19

C. de C. entre las creencias y el desempeño laboral

			Creencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Creencias	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Se observa una Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. También, muestra un coeficiente de correlación de 0.524, lo cual significa que hay una correlación positiva y moderada entre las variables.

Conclusión: Existe un vínculo entre las creencias y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020.

V. DISCUSIÓN

Presentamos la discusión de resultados de acuerdo al problema planteado y así brindar una respuesta que permita confirmar o rechazar las hipótesis, según sea el caso. De ello, en la H.G., se halló que hay una relación favorable y buena entre las variables cultura organizacional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal - Cusco, 2020, tal como evidencia la prueba de Rho de Spearman con un c. de c. de 0.627 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazo la H.N. y acepto la H.A. Coincidiendo con Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez (2015) quienes indicaron que las instituciones están en un grado de cultura básica, la falta de unión y la introducción de las presunciones primordiales, en un nivel básico de estabilidad.

Así mismo, con Carrillo (2016) quien menciona que la medida de la cultura organizacional se debe hacer relacionadas a variables de organización, entorno, agresividad, estabilidad, meticulosidad, crisis, cordialidad, responsabilidad, economía y poderío, ya que son factores básicos y, a su vez poco estudiados. Que, Chiavenato (2007) explica respecto a cultura organizacional como el único sendero realizable para los cambios en las instituciones es cambiando su “cultura”, esto es, transformar procedimientos del contexto donde viven y laboran los individuos. Es un modo de vivir, un método de creencias, valores y expectativas, una manera de relacionarse. Cada institución es un método humano y complicado, con características particulares, con su propia cultura y valores. Interviene en el clima que existe en la institución

Igualmente, en la primera H.E., se halló que hay un vínculo positivo y moderado entre la dimensión valores y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020, como muestra la prueba de Rho Spearman con un c. de c. de 0.437 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazo la H.N. y acepto la h.s alterna. Coincidiendo con Gálvez, Grimaldi, Sánchez, Fernández y García (2017) quienes en su resultado demostraron que el patrón de cultura organizacional y satisfacción laboral es apropiado, brindando un ajuste satisfactorio tras el alcance de una estructura factorial específica. Por ende, la escala usada cuenta con concisos atributos psicométricos, permitiendo una valuación fiable y válida de la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Que, Davis y Newstrom. (2011) interpretan a la cultura organizacional como la identidad organizacional del personal, es decir, una visión que

conceptualiza lo que significa la institución. Además, es principio relevante de estabilidad y constancia para la institución, lo que brinda un sentido de seguridad a sus integrantes. A la vez, sus conocimientos ayudan a los nuevos talentos, a descifrar lo que ocurre en la institución.

Así mismo, con Moreno (2020) quien obtuvo el resultado de una propuesta basada en circunstancias de cultura organizacional en el desempeño laboral; sustentada en la teoría de Stephen P. Robbins. Que, Chiavenato (2009) detallo que la prioridad de las instituciones, son las creencias y actitudes elementales que determinan la conducta personal y orientan el destino de la institución. Los valores son los componentes que establecen la integridad y la responsabilidad, y conceptualizan a los sujetos y las instituciones.

En la segunda hipótesis específica, se halló que hay un vínculo positivo y moderado entre la dimensión el comportamiento y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020, como indica la prueba Rho Spearman con un c. de c. de 0.581 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazo la H.N. y aceptó la H.A. Que tiene similitud con González, Ochoa y Celaya (2016) quienes obtuvieron el resultado que la cultura organizacional no presenta componentes que dificultan el proceso, cuando los altos mandos aceptan comprometerse. Que, comentan Sonnentag, Volmer y Spsychala (2010) como la calidad de la labor que ejerce una persona en la compañía, considerando sus competencias profesionales y sus destrezas interpersonales, influyendo directamente en los resultados de la compañía.

Al igual, que con Llacchua (2015) quien obtuvo el resultado de que hay vínculo entre la cultura organizacional y bienestar laboral con un valor “Sig” de 0,000 con un coeficiente de Spearman de valor de 0,415 positivo moderado entre las dos variables. Que, Según, Dessle y Varela (2011) definen como un proceso que se cuantifica con el cumplimiento de los propósitos de la institución, por medio del desempeño del personal; también señala que, para un proceso exitoso, se debe enfatizar en la garantía de la evaluación sostenible, no solo cuando haya imperfecciones, es decir, hacer auditorias, fijar propósitos y asegurar la capacitación.

De la misma manera, en la tercera H.E., se halló que hay una correlación positiva y moderada entre la dimensión las creencias y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco, 2020, de acuerdo al resultado de la prueba Rho Spearman con un c. de c. de 0.524 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, por tanto, rechazo la H.N. y aceptó la H.A. Mostrando relación con Zavaleta (2018) quien obtuvo como resultado que hay un coeficiente de correlación Pearson $r = 0,603$ que muestra un vínculo positivo moderado. La H.E 1 probó que las dimensiones de la cultura organizacional que sobresalen son las Normativas y la Simbolización. H.E 2 estableció que el grado del desempeño laboral es regular y por último la H.E 3, mejorara la cultura organizacional e incrementara el desempeño laboral.

Como, también, con Contreras (2018) quien obtuvo los resultados que han demostrado que la cultura organizacional es elevada y el desempeño laboral, eficiente, igualmente, Se estableció que existe un vínculo positivo perfecto y significativo entre la cultura organizacional y desempeño laboral, siendo el Rho de ,1000; es decir, el índice de correlación alta. Que, Según Molina (s/f) las metas y el logro de éstas determinan la emoción y la conducta; la relevancia y el compromiso con el objetivo es valioso, para la intensidad y la insistencia, incentivando a mayor desgaste de energía, centrar la atención, gestionar tácticas y persistir al fracaso.

VI. CONCLUSIONES

Contrastando los resultados del presente estudio de los objetivos se presentan las sgtes conclusiones:

1. Se estableció el O.G en concordancia con los resultados que mostraron que las variables analizadas lograron un grado de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Por ende, concluyéndose que hay vinculación entre cultura organizacional y el desempeño laboral en 0.627 de nivel de correlación, que señala que es vinculo positivo y bueno. Siendo importante considerar todos los criterios para generar una adecuada cultura organizacional para un mejor desempeño laboral del personal.

2. Se estableció el primer objetivo específico frente a los resultados y a la muestra de un grado de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Por ende, se concluyó que hay vinculación entre la dimensión los valores y la variable el desempeño laboral en 0.437 de nivel de correlación, que señala que es positivo y moderado. Entendiéndose que los valores se pueden considerar como los genes de toda organización que orienta el desempeño laboral de los colaboradores.

3. Se estableció el segundo objetivo específico frente a los resultados y a la muestra de un grado de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Por ende, se concluyó que hay vinculación entre la dimensión el comportamiento con la variable el desempeño laboral en 0.581 de nivel de correlación, que señala que es positiva y moderada. Entendiéndose que es importante evaluar y orientar el comportamiento del personal por medio de los valores y creencias de la compañía para obtener un buen desempeño laboral.

4. Se estableció el tercer objetivo específico frente a los resultados y a la muestra de un grado de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluyó que hay vinculación entre la dimensión las creencias con la variable desempeño laboral en 0.524 de nivel de

correlación, que señala que es positivo y moderado. Entendiéndose que las creencias son un factor determinante en la cultura organizacional y el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los directivos del Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco deben de capacitarse e innovarse para evaluar y orientar para un mejor desarrollo de la cultura organizacional y del desempeño laboral.
2. Los encargados del Centro Sur Zonal-Cusco deben de difundir la visión de la institución remarcando los valores que la orientan en función del desarrollo del desempeño laboral.
3. Los responsables del Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco deben de realizar procedimientos pertinentes que permitan la asignación de personal en función de los propósitos de la compañía y la satisfacción laboral del personal.
4. Los directivos del Proyecto Especial Sierra Centro Sur- Zonal – Cusco deben de evaluar las creencias de los colaboradores y orientarlas de acuerdo a los objetivos organizacionales que permitan un mejor desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Recuperado de:
<http://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>.
- Arias, J., Villasis, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Consultado en:
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Amorós, E. (2007) Comportamiento organizacional. Consultado en:
https://books.google.com.pe/books?id=uRfl1b44BjEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_atb&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación. Consultado en:
<https://editorialpatria.com.mx/mobile/pdf/files/9786074384093.pdf>.
- Bances, E. (2020) Cultura organizacional y su relación en el desempeño laboral de la empresa leoncito sa. sede jayanca, 2020. presentada para optar el título de ingeniero comercial. Recuperada de:
https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/404/1/BancesBances_Tesis%20I C.pdf
- Carrillo, A. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Ciencias Administrativas*, Año 4 – N° 8, ISSN 2314 – 3738. Recuperada de:
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/57300/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calatayud, A. (2019). Los servicios de extensión agraria y su impacto en la promoción de la agricultura orgánica en la región de Puno. *Semestre Económico*. 08 (1), pp. 105-128. Recuperada de:
<http://revistas.unap.edu.pe/seconomico/index.php/SECONOMICO/article/view/329/307>
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos

- Cercado, M. y Valdivia, W. (2020). "Centro de Capacitación, Investigación, Promoción y Comercialización Agrícola para Contrarrestar la Disfuncionalidad Sectorial en Pátapo y Tumán". Universidad Señor de Sipan. Para optar el Título de Arquitecto. Recuperado de:
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6807/Cercado%20Banda%20Maricarmen%20%26%20Valdivia%20Reyes%20Wagner.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Contreras, C. (2018) Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ugel 01 San Juan de Miraflores – Lima, 2017. Tesis para optar el grado Académico de Maestra en Gestión Pública. Recuperado de:
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18973/CONTRERAS AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18973/CONTRERAS_AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición. McGRAW-HILL. Recuperado de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las Organizaciones. Segunda Edición. México. Recuperado de:
<https://ebs.online.hw.ac.uk/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- De la Torre, L. y Afán, K. (2017) Cultura Organizacional y la relación con el Desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca Nacional del Perú 2016. Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en International Business. Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf
- Díez, A. (2016). Más sobre la interpretación (II). Ideas y creencias. Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq. 37(131): 127-143. Recuperado de:
<http://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v37n131/08.pdf>

- Dubrin, J. (2008). Relaciones Humanas. Comportamiento Humano en el Trabajo. Novena Edición. México. Recuperado de:
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S6L2.pdf>
- Fresno, C. (2019). Metodología de la investigación. Consultado en:
<https://dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n-as%C3%AD-de-f%C3%A1cil.pdf>
- Gálvez, P., Grimaldi, M., Sánchez, A., Fernández, J. y García, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness. *Revista de Psicología del Deporte*, vol. 26, núm. 4, pp. 104-109. Recuperada de: <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235152047019.pdf>
- González, R., Ochoa, S., y Celaya, R. (2016). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. *Universidad & Empresa*, vol. 18, núm. 30, pp. 13-31. Recuperada de:
<https://www.redalyc.org/pdf/1872/187244133007.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). México D.F.: Mc Graw Hill
- Keith Davis/John W. Newstrom. (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V. Recuperada de:
https://uachatec.com.mx/wpcontent/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Lovis Trentin, I. (2019). Programa Nacional de Fortalecimiento de la Agricultura familiar: Promoción de la Agricultura Familiar o Agronegocio en Brasil?. *Revista Verde*. v. 14, n.4, p.554-561. Recuperada de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7185356>
- Llanos, M., Pacheco, M., Romero, E., Coello, F. y Armas, Y. (2016). *La cultura organizacional- eje de acción de la gestión humana*. Universidad ECOTEC. Recuperada de:
https://scholar.google.es/scholar?start=50&q=Cultura+Organizacional+&hl=es&as_sdt=0,5
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63423335/La_cultura_organizacional._Eje_de_accion_de_la_gestion_humana20200525-61852-

[17z28rl.pdf?1590442009=&response-content](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/229/19-2015-EPAELlacchua%20QuinoCultura%20organizacional%20y%20bienestar%20laboral%20e%20los%20tratajadores%20adminsitrativos%20de%20la%20UNAJMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Llacchua, F. (2015). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas*. Andahuaylas, 2015. Universidad Nacional José María Arguedas. Facultad de Ciencias de la Empresa. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Recuperada de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/229/19-2015-EPAELlacchua%20QuinoCultura%20organizacional%20y%20bienestar%20laboral%20e%20los%20tratajadores%20adminsitrativos%20de%20la%20UNAJMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Merino, M. (2011). Definicion.de. Obtenido de <https://definicion.de/>
- Moreno, E. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019*. Maestría Profesional en Desarrollo del Talento Humano. Recuperada de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- Musci, C., Mansilla, C., Lipka G. y Cárcamo, Y. (2019) Políticas de promoción a la agricultura familiar en la zona periurbana de Río Gallegos (2007 –2017). Un análisis desde el punto de vista de los derechos humanos. *National University of Austral Patagonia*. Informe Científico Técnico UNPA, ISSN-e 1852-4516, Vol. 11, Nº. 4, 2019, págs. 91-116. Recuperada de: https://www.researchgate.net/publication/337956841_Politicas_de_promocion_a_la_agricultura_familiar_en_la_zona_periurbana_de_Rio_Gallegos_2007_2017_Un_analisis_desde_el_punto_de_vista_de_los_derechos_humanos
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S y Thoilliez, B. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. Consultado en: https://www.unir.net/wpcontent/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf.
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L. y Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Clío América*, 9 (17), pp-pp. 17 – 25. Recuperada de: <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1462/851>
- Stracuzzi y Pestana. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Consultado

en: https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi_feliberto-martins-pestana.pdf.

Sánchez, A. (2019) Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Gerencia Sub Regional de Churcampa 2017. Título Profesional de Licenciado en Administración. Recuperada de: http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/1156/T037_44138204_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zavaleta, J. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo Cusco, 2017*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Para optar al grado académico de maestro en Administración con Mención en Gestión Pública y Desarrollo Empresarial. Recuperada de: http://200.48.82.27/bitstream/handle/UNSAAC/3801/253T20181030_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zerpa, J. (2016) Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri – Puerto Malabrigo, año 2016. Tesis para Obtener el título profesional de Licenciada en Administración. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/464/zerpa_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zúñiga, C. (2011). Texto básico de economía agrícola: su importancia para el desarrollo Local sostenible. Nicaragua. Recuperado de: <https://patriciacolon.files.wordpress.com/2015/01/libro-basico-economia-agricola.pdf>

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CULTURA ORGANIZACIONAL	La Cultura Organizacional Chiavenato (2007) es una forma de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y relaciones, representativos todos de determinada organización	Se realizará considerando las dimensiones valores, comportamiento y creencias con sus respectivos indicadores y 10 ítems aplicando el cuestionario con la escala de Likert y la escala de medición nominal.	• Valores	Integridad Honestidad Responsabilidad	Nominal
			• Comportamiento	capacidad Habilidades físicas Habilidades intelectuales Personalidad	
			• Creencias	disposiciones a la acción tendencia a actuar Inconscientes	
DESEMPEÑO LABORAL	El Desempeño laboral según Dessle y Varela (2011) Es un proceso que se mide con el cumplimiento de las metas de la organización a través del desempeño del personal. La Cultura Organizacional se encuentra ligado al Desempeño laboral proporcionando relaciones de interés entre los colaboradores.	Se realizará considerando las dimensiones: Eficiencia, evaluación continua y metas organizacionales con sus respectivos indicadores y 10 ítems aplicando el cuestionario con la escala de Likert y la escala de medición nominal	• Eficiencia	Logro Productividad Lograr objetivos	Nominal
			• Evaluación continua	expectativa permanente diagnóstico de oportunidades juzgar la excelencia juzgar el valor	
			• Metas organizacionales	Metas estratégicas Metas tácticas Metas operacionales	

CUESTIONARIO 1: Variable Cultura organizacional

INVESTIGACIÓN: Cultura Organizacional y desempeño laboral en el proyecto Especial Sierra Centro Sur - Dirección Zonal Cusco, 2020

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (a) (ita), el presente cuestionario es para realizar una investigación con fines académicos, se aplicará de manera anónima cuyas respuestas serán confidenciales, para ello solicitamos que sea lo más sincero posible al responder las preguntas, lea las instrucciones cuidadosamente por favor. Agradecemos su colaboración para con esta investigación.

INSTRUCCIONES

Utilice un lapicero y al responder el cuestionario seleccione la respuesta que piense usted que refleje su opinión personal marcando una de las cinco opciones con una cruz.

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

DIMENSIONES		INDICADORES	VALORES DE LA ESCALA				
Valores	Integridad		1	2	3	4	5
	1	Existe un acuerdo claro en la institución sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
	Responsabilidad						
	2	Es fácil ponerse de acuerdo en la organización, incluso, frente a problemas difíciles.					
	Honestidad						
	3	Se alienta y recompensa la honestidad en el trabajo.					
Comportamiento	Capacidad						
	4	La capacidad de los colaboradores está mejorando constantemente.					
	Habilidades físicas						
	5	La empresa invierte continuamente para mejorar las destrezas de los empleados.					
	Habilidades intelectuales						
	6	Las habilidades intelectuales de los trabajadores son una fuente importante de ventajas para la institución que le ayudan a competir mejor.					
	Personalidad						
	7	Las personas que están en diferentes partes de la organización comparten una perspectiva común					
Creencias	Disposiciones a la acción						
	8	Continúa el progreso en relación con las metas establecidas..					
	Tendencia a actuar						
	9	Las ideas a corto plazo a menudo comprometen la visión a largo plazo.					
	Inconscientes						
	10	Las personas comprenden lo que hay que hacer para que sean exitosas a largo plazo.					

CUESTIONARIO 2: Variable Desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE LA ESCALA				
Eficiencia	Logro					
	11	Las tareas se completan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los jefes que supervisan.				
	Productividad					
	12	Mejoran las metas logradas por mayor aporte de los colaboradores.				
	Lograr objetivos					
	13	Los líderes han comunicado oficialmente los objetivos que se intentan alcanzar.				
Evaluación continua	Expectativa permanente					
	14	El trabajo se organiza de forma que cada persona pueda ver la relación que existe entre sus funciones.				
	Diagnóstico de oportunidades					
	15	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo.				
	Juzgar la excelencia					
	16	Todos los miembros comprenden a fondo los deseos y las necesidades de los usuarios.				
	Juzgar el valor					
17	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan las prácticas empresariales.					
Metas organizacionales	Metas estratégicas					
	18	Los líderes han comunicado la visión y misión de la institución				
	Metas tácticas					
	19	Existe un acuerdo generalizado sobre las acciones inmediatas.				
	Metas operacionales					
20	Los jefes de áreas formulan en conjunto los planes operativos.					



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



PESCS
Proyecto Especial Sierra Centro Sur

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

Cusco, 01 de febrero de 2021

Carta N° 003 -2021-MIDAGRI-PESCS-1610

Sr. Yearly Góngora Loayza

Ciudad. -

ASUNTO : Autorización para realizar trabajos de Investigación.

REF. : SOLICITUD S/N° de fecha 28/01/2021 con Reg. 0047.

De mi Mayor Consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en mérito al documento de la referencia, con la finalidad de comunicarle que el Proyecto Especial Sierra Centro Sur, Dirección Zonal Cusco, brindara todas las facilidades necesarias para que pueda realizar el trabajo de Investigación que ha sido Titulado "**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROYECTO ESPECIAL SIERRA CENTRO SUR- DIRECCIÓN ZONAL CUSCO 2020**", en la Universidad Cesar Vallejo, por lo que se AUTORIZA realizar el trabajo de investigación y así pueda cumplir con optar el título profesional de Licenciado en Administración.

Sin otro en particular, me suscribo de Usted.

Atentamente.

MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL SIERRA CENTRO SUR
DIRECCIÓN ZONAL CUSCO

p. Ana Carolina Tito Del Solar
DIRECTOR ZONAL (MIDAGRI)

Estadística de fiabilidad de Variable Cultura organizacional y Variable Desempeño laboral

Estadística de fiabilidad de Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	10

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	2,00	1,333	10
P2	3,30	1,703	10
P3	2,50	,850	10
P4	3,20	1,317	10
P5	3,40	1,430	10
P6	2,60	1,776	10
P7	1,90	,994	10
P8	2,60	,966	10
P9	2,50	,972	10
P10	2,80	1,033	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	24,80	55,067	,651	,829
P2	23,50	48,722	,762	,816
P3	24,30	64,678	,317	,855
P4	23,60	56,933	,557	,838
P5	23,40	53,156	,697	,824
P6	24,20	49,289	,693	,826
P7	24,90	63,878	,306	,856
P8	24,20	57,733	,754	,826
P9	24,30	59,344	,631	,835
P10	24,00	65,333	,200	,863

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
26,80	69,733	8,351	10

Estadística de fiabilidad de Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	9

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P12	1,70	1,059	10
P13	2,40	1,506	10
P14	2,80	1,751	10
P15	2,30	1,636	10
P16	1,50	,707	10
P17	1,70	,949	10
P18	1,60	,843	10
P19	1,80	,632	10
P20	2,20	,919	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P12	16,30	45,344	,886	,856
P13	15,60	44,044	,641	,878
P14	15,20	38,622	,800	,864
P15	15,70	40,900	,742	,869
P16	16,50	50,944	,760	,874
P17	16,30	48,011	,776	,867
P18	16,40	52,489	,484	,886
P19	16,20	55,511	,340	,894
P20	15,80	50,400	,603	,879

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
18,00	59,111	7,688	9

BASE DE DATOS

	Variable Cultura organizacional										Variable Desempeño laboral										D1V1	D2V1	D3V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	V2
	Valores			Comportamiento				Creencias			Eficiencia			Evaluación continua				Metas organizacionales										
Cuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20								
1	3	5	4	5	5	3	2	4	4	3	3	4	4	5	5	2	3	2	2	2	12	15	11	38	11	15	6	32
2	5	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	3	2	4	13	18	11	42	11	16	9	36
3	1	5	2	2	5	5	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	8	13	5	26	5	4	4	13
4	1	5	1	5	5	5	1	4	3	2	2	2	5	5	1	1	1	2	1	2	7	16	9	32	9	8	5	22
5	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	6	7	4	17	4	6	6	16
6	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	6	5	15	3	4	3	10
7	3	3	3	2	2	2	4	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	9	10	6	25	7	10	7	24
8	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	6	8	5	19	6	4	5	15
9	1	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	1	1	1	2	2	5	8	5	18	5	8	5	18
10	1	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	3	8	10	8	26	5	8	6	19
11	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	6	8	4	18	4	6	6	16
12	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	5	5	6	16	5	5	5	15
13	2	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	5	8	6	19	5	4	5	14
14	1	3	3	2	1	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	7	7	4	18	8	7	7	22
15	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
16	1	1	2	4	4	3	4	2	2	3	5	3	2	2	3	2	2	1	1	1	4	15	7	26	10	9	3	22
17	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
18	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
19	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
20	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
21	1	5	1	5	5	5	1	4	3	2	2	2	5	5	1	1	1	2	1	2	7	16	9	32	9	8	5	22
22	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	6	7	4	17	4	6	6	16
23	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	6	5	15	3	4	3	10
24	3	3	3	2	2	2	4	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	9	10	6	25	7	10	7	24
25	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	6	8	5	19	6	4	5	15

26	2	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	5	8	6	19	5	4	5	14
27	1	3	3	2	1	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	7	7	4	18	8	7	7	22
28	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
29	1	1	2	4	4	3	4	2	2	3	5	3	2	2	3	2	2	1	1	1	4	15	7	26	10	9	3	22
30	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
31	1	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	1	1	1	2	2	5	8	5	18	5	8	5	18
32	1	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	3	8	10	8	26	5	8	6	19
33	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	6	8	4	18	4	6	6	16
34	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	5	5	6	16	5	5	5	15
35	2	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	5	8	6	19	5	4	5	14
36	1	3	3	2	1	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	7	7	4	18	8	7	7	22
37	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
38	1	1	2	4	4	3	4	2	2	3	5	3	2	2	3	2	2	1	1	1	4	15	7	26	10	9	3	22
39	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
40	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
41	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
42	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
43	1	5	1	5	5	5	1	4	3	2	2	2	5	5	1	1	1	2	1	2	7	16	9	32	9	8	5	22
44	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	6	7	4	17	4	6	6	16
45	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	6	5	15	3	4	3	10
46	3	3	3	2	2	2	4	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	9	10	6	25	7	10	7	24
47	3	5	4	5	5	3	2	4	4	3	3	4	4	5	5	2	3	2	2	2	12	15	11	38	11	15	6	32
48	5	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	3	2	4	13	18	11	42	11	16	9	36
49	1	5	2	2	5	5	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	8	13	5	26	5	4	4	13
50	1	5	1	5	5	5	1	4	3	2	2	2	5	5	1	1	1	2	1	2	7	16	9	32	9	8	5	22
51	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	6	7	4	17	4	6	6	16
52	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	6	5	15	3	4	3	10
53	3	3	3	2	2	2	4	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	9	10	6	25	7	10	7	24
54	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	6	8	5	19	6	4	5	15
55	1	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	1	1	1	2	2	5	8	5	18	5	8	5	18
56	1	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	3	8	10	8	26	5	8	6	19

57	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	6	8	4	18	4	6	6	16
58	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	5	5	6	16	5	5	5	15
59	2	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	5	8	6	19	5	4	5	14
60	1	3	3	2	1	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	7	7	4	18	8	7	7	22
61	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
62	1	1	2	4	4	3	4	2	2	3	5	3	2	2	3	2	2	1	1	1	4	15	7	26	10	9	3	22
63	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
64	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
65	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
66	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	12	7	23	7	8	3	18
67	1	5	1	5	5	5	1	4	3	2	2	2	5	5	1	1	1	2	1	2	7	16	9	32	9	8	5	22
68	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	6	7	4	17	4	6	6	16
69	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	6	5	15	3	4	3	10
70	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	7	7	5	19	8	7	7	22

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Cultura Organizacional y desempeño laboral en el proyecto Especial Sierra
Centro Sur - Dirección Zonal Cusco, 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	VARIABLE: Cultura organizacional				
	DIMENSIÓN 1: Integridad	Si	Si	Si	
	<ul style="list-style-type: none"> Existe un acuerdo claro en la institución sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas. 	X	X	X	
	DIMENSION 2: Responsabilidad	Si	Si	Si	
	<ul style="list-style-type: none"> Es fácil ponerse de acuerdo en la organización, incluso, frente a problemas difíciles. 	X	X	X	
	DIMENSION 3: Honestidad	Si	Si	Si	
	Se alienta y recompensa la honestidad en el trabajo.	X	X	X	
	DIMENSIÓN 4: Capacidad	SI	SI	SI	
	La capacidad de los colaboradores está mejorando constantemente	x	X	X	
	DIMENSIÓN 5: Habilidades físicas	SI	SI	SI	
	La empresa invierte continuamente para mejorar las destrezas de los empleados	X	X	X	
	DIMENSIÓN 6: Habilidades intelectuales	SI	SI	SI	
	Las habilidades intelectuales de los trabajadores son una fuente importante de ventajas para la institución que le ayudan a competir mejor.	X	X	X	
	DIMENSIÓN 7: Personalidad	SI	SI	SI	
	Las personas que están en diferentes partes de la organización comparten una perspectiva común	X	X	X	
	DIMENSIÓN 8: Disposición a la acción	SI	SI	SI	
	Continúa el progreso en relación con las metas establecidas..	X	X	X	
	DIMENSIÓN 9: Tendencia a actuar	SI	SI	SI	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña DNI: DNI 41478652**

Especialidad del validado: **metodólogo**.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Cultura Organizacional y desempeño laboral en el proyecto

Especial Sierra Centro Sur - Dirección Zonal Cusco, 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE: Cultura organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Integridad	Si		Si		Si		
	<ul style="list-style-type: none"> Existe un acuerdo claro en la institución sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas. 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Responsabilidad	Si		Si		Si		
	<ul style="list-style-type: none"> Es fácil ponerse de acuerdo en la organización, incluso, frente a problemas difíciles. 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Honestidad	Si		Si		Si		
	Se alienta y recompensa la honestidad en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Capacidad	SI		SI		SI		
	La capacidad de los colaboradores está mejorando constantemente	x		x		X		
	DIMENSIÓN 5: Habilidades físicas	SI		SI		SI		
	La empresa invierte continuamente para mejorar las destrezas de los empleados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Habilidades intelectuales	SI		SI		SI		
	Las habilidades intelectuales de los trabajadores son una fuente importante de ventajas para la institución que le ayudan a competir mejor.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Personalidad	SI		SI		SI		
	Las personas que están en diferentes partes de la organización comparten una perspectiva común	X		X		X		
	DIMENSIÓN 8: Disposición a la acción	SI		SI		SI		
	Continúa el progreso en relación con las metas establecidas..	X		X		X		
	DIMENSIÓN 9: Tendencia a actuar	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos DNI: 07903350
Especialidad del validado: temático

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

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

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Cultura Organizacional y desempeño laboral en el proyecto
Especial Sierra Centro Sur - Dirección Zonal Cusco, 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	VARIABLE: Cultura organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Integridad	Si		Si		Si		
	<ul style="list-style-type: none"> Existe un acuerdo claro en la institución sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas. 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Responsabilidad	Si		Si		Si		
	<ul style="list-style-type: none"> Es fácil ponerse de acuerdo en la organización, incluso, frente a problemas difíciles. 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Honestidad	Si		Si		Si		
	Se alienta y recompensa la honestidad en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Capacidad	SI		SI		SI		
	La capacidad de los colaboradores está mejorando constantemente	x		x		X		
	DIMENSIÓN 5: Habilidades físicas	SI		SI		SI		
	La empresa invierte continuamente para mejorar las destrezas de los empleados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Habilidades intelectuales	SI		SI		SI		
	Las habilidades intelectuales de los trabajadores son una fuente importante de ventajas para la institución que le ayudan a competir mejor.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Personalidad	SI		SI		SI		
	Las personas que están en diferentes partes de la organización comparten una perspectiva común	X		X		X		
	DIMENSIÓN 8: Disposición a la acción	SI		SI		SI		
	Continúa el progreso en relación con las metas establecidas..	X		X		X		
	DIMENSIÓN 9: Tendencia a actuar	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

___Es aplicable_____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Fernando Luis Márquez Caro**

DNI: **08729589**

Especialidad del validado: **metodólogo.....**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Cultura Organizacional y desempeño laboral en el proyecto Especial Sierra
Centro Sur - Dirección Zonal Cusco, 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Desempeño Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Tienes conocimiento y capacidad sobre los procedimientos realizados en tu centro de trabajo Desarrollas tus actividades haciendo uso óptimo de los recursos Las tareas en tu centro de trabajo se llevan a cabo alcanzando los objetivos empresariales. 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Evaluación Continua	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Aportas sugerencias sin que te lo pidan Aceptas los cambios que realiza la empresa en búsqueda de mejoras. La empresa a la que presta servicio se encuentra complacida con los aportes del trabajo que realizas Demuestra buena disposición al trabajar en equipo las tareas encomendadas. 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Metas organizacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Los miembros de la organización demuestran compromiso y responsabilidad con los objetivos estratégicos respectivos Se llevan a cabo acciones necesarias en el día a día para alcanzar metas. Se establecen metas operacionales a través de los empleados. 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña DNI: DNI 41478652**

Especialidad del validado: **metodólogo.....**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Cultura Organizacional y desempeño laboral en el
proyecto Especial Sierra Centro Sur - Dirección Zonal Cusco, 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Desempeño Laboral							
	DIMENSION 1: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Tienes conocimiento y capacidad sobre los procedimientos realizados en tu centro de trabajo</i> • <i>Desarrollas tus actividades haciendo uso óptimo de los recursos</i> • <i>Las tareas en tu centro de trabajo se llevan a cabo alcanzando los objetivos empresariales.</i> 	X		X		X		
	DIMENSION 2: Evaluación Continua	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Aportas sugerencias sin que te lo pidan</i> • <i>Aceptas los cambios que realiza la empresa en búsqueda de mejoras.</i> • <i>La empresa a la que presta servicio se encuentra complacida con los aportes del trabajo que realizas</i> • <i>Demuestra buena disposición al trabajar en equipo las tareas encomendadas.</i> 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Metas organizacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Los miembros de la organización demuestran compromiso y responsabilidad con los objetivos estratégicos respectivos</i> • <i>Se llevan a cabo acciones necesarias en el día a día para alcanzar metas.</i> • <i>Se establecen metas operacionales a través de los empleados.</i> 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos DNI: 07903350

Especialidad del validado: temático

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Cultura Organizacional y desempeño laboral en el
proyecto Especial Sierra Centro Sur - Dirección Zonal Cusco, 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Desempeño Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Tienes conocimiento y capacidad sobre los procedimientos realizados en tu centro de trabajo Desarrollas tus actividades haciendo uso óptimo de los recursos Las tareas en tu centro de trabajo se llevan a cabo alcanzando los objetivos empresariales. 	X		X		X		
	DIMENSION 2 Evaluación Continua	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Aportas sugerencias sin que te lo pidan Aceptas los cambios que realiza la empresa en búsqueda de mejoras. La empresa a la que presta servicio se encuentra complacida con los aportes del trabajo que realizas Demuestra buena disposición al trabajar en equipo las tareas encomendadas. 	X		X		X		
	DIMENSION 3: Metas organizacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ul style="list-style-type: none"> Los miembros de la organización demuestran compromiso y responsabilidad con los objetivos estratégicos respectivos Se llevan a cabo acciones necesarias en el día a día para alcanzar metas. Se establecen metas operacionales a través de los empleados. 	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Luis Márquez Caro **DNI: 08729589**

Especialidad del validado: metodólogo.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 11 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante