



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA



CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL
DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO
REGIONAL PUNO, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ALEX OSWALDO QUISPE APAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL
DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO
REGIONAL PUNO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

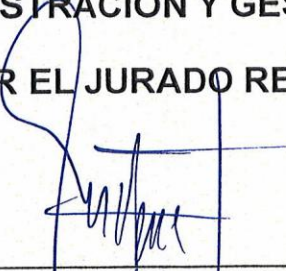
Bach. ALEX OSWALDO QUISPE APAZA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

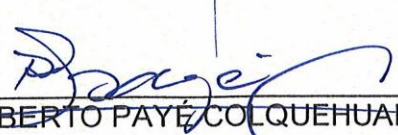
PRIMER MIEMBRO

:


Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

:


Dr. ENRIQUE GENERO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N°428-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 19 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 13089, presentado por **ALEX OSWALDO QUISPE APAZA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **ALEX OSWALDO QUISPE APAZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE |
| * 2do. MIEMBRO | : | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|---------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | martes, 23 de diciembre de 2025 |
| * Hora | : | 10: 00 a.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 901-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 28 de noviembre 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-C-7128** de fecha 24 de noviembre de 2025, del **Bach. ALEX OSWALDO QUISPE APAZA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. ALEX OSWALDO QUISPE APAZA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. ALEX OSWALDO QUISPE APAZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad de Ciencias Administrativas, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
· Decanatura
· Interesado (1)
· Archivo FCA (1)
· RUC



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Payé Colquehuancu
DIRECCIÓN



RESOLUCIÓN N° 636-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 29 de noviembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-014107** de fecha 21 de noviembre de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. ALEX OSWALDO QUISPE APAZA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. ALEX OSWALDO QUISPE APAZA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR DE INVESTIGACIÓN** al (a la) **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. S. L. **Luisma Aguilar Pinto**
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)



CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

25%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.autonomadeica.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

García Candelario, Roberto. "Modelo Asociativo de Factores Predictores del Desempeño Organizacional Validado en las Iglesias de Boston, Massachusetts.", Universidad de Montemorelos (Mexico)

Publicación

2%

3

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

1%

5

Huallpachoque Quispe, Eliza Lorena. "Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de las instituciones educativas del distrito de Coata - Puno, 2023",

1%



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ALEX OSWALDO QUISPE APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75851122
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-3164-2286
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENERO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02145441
Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	GOBIERNO REGIONAL PUNO País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas: Latitud: -15.484139858535556 Longitud: -70.16958767780146 https://maps.app.goo.gl/icC9AmXhaV88sZJeA 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio del 2024 – Setiembre del 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00 Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Roberto Paye Colquehuanca

DIRECTOR
UNID INVESTIGACION CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ALEX OSWADLO QUISPE APAZA identificado con DNI
Nro. 75851122 en mi condición de egresado de:

- ☒ **Escuela Profesional**
☐ **Programa de Segunda Especialidad,**
☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL
PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL
PUNO, 2024

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENERO APAZA CHIRINOS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

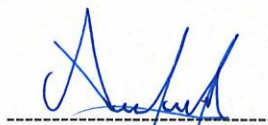
Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 07 de enero del 2026



FIRMA ASESOR



FIRMA TESISISTA



Huella



DEDICATORIA

A Dios por haberme dado la vida y permitir el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres queridos Oswaldo y Ana por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional y ser el ejemplo de convicción y disciplina.

A mis hermanos y hermanas por su cariño y su apoyo incondicional que me brindan en todo momento.

Seguiré trabajando arduamente, persiguiendo mis metas con mucha pasión y dedicación, y siempre recordaré el apoyo incondicional que han brindado.



AGRADECIMIENTO

Agradezco dios por ser fuente de sabiduría, fortaleza y esperanza, por haberme permitido llegado hasta aquí, cada logro alcanzado en mi vida ha sido posible gracias a su guía y bendición.

A la Universidad Néstor Cáceres Velásquez, por brindarme la formación académica, las oportunidades de crecimiento y el espacio para desarrollar mis habilidades y conocimiento. Este logro no habría sido posible sin la excelencia y el compromiso de los docentes y el personal administrativo de la universidad.

A todos los que fueron mis compañeros de clase les agradezco su invaluable apoyo y por ser parte fundamental de esta etapa de mi vida académica y por compartir su tiempo incondicional, gracias a todas las personas que me apoyaron y creyeron en mis logros.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Delimitación de la investigación	18
1.2.1. Delimitación espacial	18
1.2.2. Delimitación social.....	18
1.2.3. Delimitación temporal	18
1.3. Formulación del problema.....	19
1.3.1. Problema General	19
1.3.2. Problemas Específicos.....	19
1.4. Justificación del estudio	19



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	22
2.2. Objetivos Específicos.....	22

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.....	23
3.1.1. A nivel Internacional.....	23
3.1.2. A Nivel Nacional.....	23
3.1.3. A nivel Local.....	27
3.2. Bases Teóricas.....	28
3.2.1. Definición de cultura organizacional.....	28
3.2.2. Componentes de la cultura organizacional.....	29
3.2.3. Los tipos de cultura organizacional;.....	30
3.2.4. Dimensiones clave de la cultura organizacional,.....	31
3.2.5. Definiciones de desempeño laboral.....	31
3.2.6. El desempeño laboral está influenciado por varios factores,.....	32
3.2.7. Dimensiones del desempeño laboral.....	33
3.3. Marco conceptual.....	34

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS



4.1.	Hipótesis general.....	38
4.2.	Hipótesis Especifico	38
4.3.	Variables	39
4.3.1.	Variable 01	39
4.3.2.	Variable 02.....	39
4.4.	Operacionalización de variables.....	40

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	Enfoque de la investigación.....	41
5.2.	Método de investigación.....	41
5.3.	Tipo de Investigación	41
5.4.	Nivel de Investigación.....	42
5.5.	Diseño de Investigación	42
5.6.	Población y muestra	42
5.6.1.	Población.....	42
5.6.2.	Muestra.....	43
5.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
5.7.1.	Técnicas.....	43
5.7.2.	Instrumentos	43
5.8.	Confiabilidad y validez del instrumento	44
5.8.1.	Confiabilidad.....	44
5.8.2.	Validez del instrumento	45



5.9.	Procedimiento de tratamientos de datos	46
5.10.	Contrastación de hipótesis	46

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1.	Presentación de resultados	48
6.1.1.	Prueba de Normalidad	48
6.1.2.	Resultados Inferenciales	49
6.1.2.1.	Hipótesis Específica 01	49
6.1.2.2.	Hipótesis Específico 02	50
6.1.2.3.	Hipótesis Específico 03	52
6.1.2.4.	Hipótesis Específico 04	54
6.1.2.5.	Hipótesis Específico 05	55
6.1.2.6.	Hipótesis Específico 06	57
6.2.	Discusión de resultados	60
CONCLUSIONES		62
RECOMENDACIONES		64
REFERENCIAS		66
ANEXOS		72
Anexo 01 Matriz de Consistencia		72
Anexo 02: Matriz de datos		75
Anexo 03: Instrumentos		76
Anexo 04: Validez de Instrumentos prueba piloto cultura organizacional		80



Anexo 05: Evidencias de recojo de datos.....	83
---	----



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operación de variables.....	40
Tabla 2 Confiabilidad del cuestionario de cultura organizacional	44
Tabla 3 Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral	45
Tabla 4 Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach.....	46
Tabla 5 Prueba de normalidad.....	48
Tabla 6 Ambiente de control y desempeño laboral.....	49
Tabla 7 Correlaciones creencias desempeño laboral	51
Tabla 8 Correlaciones entre Estrategias y Formación personal	52
Tabla 9 Normas con desempeño laboral.....	54
Tabla 10 Símbolos y desempeño laboral	55
Tabla 11 Filosofía y desempeño laboral	57
Tabla 12 Correlación entre variables cultura organizacional y desempeño laboral	58



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Valores y desempeño laboral	50
Figura 2 creencias y desempeño laboral.....	51
Figura 3 Clima y desempeño laboral.....	53
Figura 4 normas y desempeño laboral.....	54
Figura 5 Símbolos desempeño laboral	56
Figura 6 Filosofía y desempeño laboral	57
Figura 7 Cultura organizacional y desempeño laboral	59



RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de PRADERA - Puno, 2024. La metodología considerada fue de enfoque cuantitativo, método deductivo de tipo básica, nivel - correlacional diseño no experimental – transversal, como muestra a 35 trabajadores en la recolección se usó la encuesta e instrumento el cuestionario seguidamente para el análisis e interpretación de resultados use el Software estadístico SPSS v.21, al analizar los datos los programas Word y Excel, para el contraste de hipótesis el estadístico no paramétrico el Rdo. de Spearman. Resultados entre los valores y el desempeño arrojó un coeficiente de correlación positiva considerable con 0,884, de creencias y el desempeño existe una relación muy fuerte con 0,937, del clima y el desempeño hay una relación muy fuerte con 0,964, de normas y el desempeño existe una relación perfecta con 1.000, entre el símbolo y el desempeño laboral con 0,946, indicando una relación positiva muy fuerte., entre la filosofía y el desempeño evidencia una relación positiva muy fuerte con 0,958. Se concluye que, si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de PRADERA con un coeficiente de correlación de 0,983, indicando una relación positiva muy fuerte además evidencia una significancia bilateral de 0,000, < al valor p de 0,005. Esto lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, demostrando una relación significativa entre las variables de estudio.

Palabras clave: Cultura, organizacional, desempeño, laboral, trabajadores.



ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship between organizational culture and job performance in PRADERA workers - Puno, 2024. The methodology considered was a quantitative approach, a basic deductive method, a non-experimental - cross-sectional design, as a sample of 35 workers in the collection, the survey and the questionnaire were used, then for the analysis and interpretation of results, the statistical software SPSS v.21 was used, when analyzing the data, the Word and Excel programs were used, for the hypothesis contrast, the non-parametric statistician Spearman's ratio. Results between values and performance showed a considerable positive correlation coefficient with 0.884, there is a very strong relationship between beliefs and performance with 0.937, there is a very strong relationship between climate and performance with 0.964, there is a perfect relationship between norms and performance with 1,000, between the symbol and job performance with 0.946, indicating a very strong positive relationship, between philosophy and performance there is a very strong positive relationship with 0.958. It is concluded that there is a relationship between organizational culture and job performance in PRADERA workers with a correlation coefficient of 0.983, indicating a very strong positive relationship, and also shows a bilateral significance of 0.000, p value of 0.005. This leads to accepting the alternate hypothesis and rejecting the null hypothesis, demonstrating a significant relationship between the study variables.

Keywords: Culture, organizational, performance, labor, workers.



INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO GOBIERNO REGIONAL PUNO, 2024**. En el ámbito organizacional, la cultura desempeña un papel fundamental en el comportamiento y el desempeño de los trabajadores. La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias, normas, símbolos y filosofías que guían el accionar de una institución, influyendo directamente en la forma en que los colaboradores perciben su entorno laboral, toman decisiones y ejecutan sus funciones. En este sentido, comprender la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral resulta esencial para optimizar los resultados y alcanzar los objetivos estratégicos de una organización.

El desempeño laboral, entendido como la efectividad y eficiencia con la que los trabajadores cumplen sus responsabilidades, es un factor clave en la sostenibilidad y éxito de cualquier entidad. Diversos estudios destacan que un entorno laboral donde prevalece una cultura organizacional positiva fomenta el compromiso, la productividad y la satisfacción de los empleados, lo que impacta directamente en los resultados organizacionales.

En el caso del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno, la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral adquiere una relevancia particular debido a las características socioeconómicas y culturales de la región, así como al enfoque estratégico de este programa. en el desarrollo rural. Este estudio busca analizar cómo los elementos de la cultura organizacional influyen en el desempeño de los trabajadores, proporcionando información valiosa para fortalecer la gestión interna y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos.



La presente investigación se desarrolla en el año 2024 y tiene como objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno. Se parte de la hipótesis de que existe una relación significativa entre estas variables, lo que subraya la importancia de gestionar la cultura organizacional como un recurso estratégico para el éxito institucional.

Finalmente, esta tesis busca contribuir al conocimiento teórico y práctico en el ámbito de la gestión organizacional, ofreciendo herramientas y recomendaciones aplicables que permitan a las instituciones públicas optimizar su desempeño mediante el fortalecimiento de su cultura organizacional.

La investigación consta de seis capítulos, los cuales se describen de la siguiente manera:

El I capítulo, problemática.

En el II capítulo, objetivos

El III capítulo, marco teórico, antecedentes

El IV capítulo hipótesis general y variables.

El V capítulo detalla la metodología

Finalmente, **el VI capítulo** comprende los resultados, discusión, las conclusiones recomendaciones.



CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La cultura organizacional juega un papel fundamental en el entorno laboral, influyendo directamente en el desempeño y la productividad de los trabajadores dentro de cualquier organización. (Bry y Wigert, 2022). Este estudio se centra en explorar la dinámica entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados, examinando cómo los valores compartidos, las normas, las creencias y las prácticas dentro de una organización impactan en la motivación, satisfacción y eficacia de los colaboradores. Analizar esta relación no solo proporciona una comprensión más profunda de cómo la cultura organizacional afecta el comportamiento y la actitud en el lugar de trabajo, sino que también puede ofrecer insights valiosos para el desarrollo de estrategias que promuevan un ambiente laboral más positivo y productivo (Vesga et al., 2020).

Según un estudio realizado por entidades gubernamentales en América en 2019, se llevó a cabo una encuesta en seis países destacados: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú. Los resultados mostraron que el 93.8% de los ejecutivos encuestados perciben una conexión clara entre la cultura organizacional y las estrategias destinadas a mejorar el rendimiento laboral de los empleados. Sin embargo, el 79.9% sostuvo que la cultura no



tiene un impacto significativo en el desempeño efectivo de las personas (Tinoco, 2023).

Además, Irina Bokova, ex directora general de la UNESCO (2020), resalta que el rendimiento efectivo de cada empleado está estrechamente ligado a la correcta implementación de la cultura organizacional dentro de la institución. Esta cultura juega un papel crucial al definir de manera precisa las actitudes, comportamientos y valores que se espera que los empleados demuestren en sus lugares de trabajo.

Según Pedraza (2020), el estudio del capital humano es esencial para el estudio del comportamiento organizacional de los trabajadores, ya que suscita un interés renovado por mejorar la eficiencia de los procesos destinados a elevar la calidad del servicio que ofrecen los empleados. Por otro lado, el estudio de la cultura organizacional es una prioridad para los líderes de prácticas, quienes la consideran como herramienta efectiva para educar y mejorar el rendimiento laboral de futuros profesionales en administración de negocios, en condiciones que promuevan el bienestar y la rentabilidad. Durante el análisis, se identifican directrices clave que mejoran la calidad de vida en el trabajo, lo cual influye positivamente en la productividad, satisfacción y calidad del servicio de los trabajadores (Barría et al., 2021).

La cultura organizacional, entendida como valores, actitudes y comportamientos compartidos, se ha vuelto crucial en el interés de las organizaciones para mejorar el desempeño de sus empleados y la productividad. (Capone, 2023)

Una cultura organizacional que promueva la colaboración y el apoyo puede mejorar el desempeño al crear un ambiente de trabajo positivo y alineado con los valores de los empleados. Sin embargo, conflictos culturales y una falta de recursos pueden provocar desmotivación y estrés, deteriorando el rendimiento. Para abordar estos problemas, se recomienda una evaluación continua de la cultura organizacional, la adaptación de políticas



a las realidades locales, y la implementación de programas de capacitación y desarrollo que refuercen tanto la cultura como el desempeño laboral.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en las instalaciones y oficinas del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino (PADRA), dependiente del Gobierno Regional de Puno. Se abarcarán las distintas unidades operativas y administrativas ubicadas en la región de Puno, incluyendo tanto la sede central como las oficinas descentralizadas, según corresponda.

1.2.2. Delimitación social

El estudio se enfocará en los trabajadores de **PRADERA**, incluyendo personal administrativo, técnico y operativo que laboren de manera directa en las actividades del programa durante el año de análisis. Se incluirán tanto trabajadores con contrato permanente como aquellos con vínculo laboral temporal, a fin de obtener una visión integral de la cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral.

1.2.3. Delimitación temporal

La investigación abarcará el período comprendido entre enero y diciembre del año 2024, tiempo en el cual se recolectarán los datos necesarios para evaluar la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral. El análisis incluye información histórica y actual del programa durante este año, a fin de realizar un diagnóstico actualizado.



1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

PG: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024?

1.3.2. Problemas Específicos

PE1: ¿Cuál es la relación entre los valores y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024?

PE2: ¿Cuál es la relación las creencias y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024?

PE3: ¿Cuál es la relación el clima y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024?

PE4: ¿Cuál es la relación las normas y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024?

PE5: ¿Cuál es la relación entre el símbolo y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024?

PE6: ¿Cuál es la relación entre la filosofía y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024?

1.4. Justificación del estudio

La cultura organizacional es un factor determinante en la calidad del desempeño laboral, ya que influye en el comportamiento, la motivación y el compromiso de los trabajadores. Teóricamente, diversos estudios han demostrado que una cultura



organizacional sólida y bien estructurada contribuye a la cohesión y eficiencia en el trabajo. A través de esta investigación, se busca profundizar en el marco teórico de la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, aportando datos específicos del contexto andino y, más en particular, del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino. Esta justificación permite entender y explicar cómo los elementos culturales específicos influyen en el desempeño de los empleados, resaltando la importancia de diseñar y gestionar adecuadamente una cultura organizacional orientada al desarrollo regional sostenible y eficiente.

Desde una perspectiva práctica, el análisis de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino es esencial para identificar las fortalezas y debilidades del ambiente laboral. Esta investigación busca proporcionar recomendaciones aplicables para mejorar la motivación, productividad y satisfacción de los trabajadores, optimizando así los resultados del programa. A medida que se mejoren estas condiciones, se espera una incidencia positiva en el cumplimiento de los objetivos institucionales, beneficiando directamente a las comunidades rurales del departamento de Puno. Este enfoque práctico permite utilizar los hallazgos para implementar cambios concretos que promuevan una mayor eficiencia y eficacia en las operaciones.

La justificación metodológica radica en la necesidad de utilizar enfoques mixtos que permitan captar tanto la percepción cualitativa de los trabajadores sobre la cultura organizacional como los indicadores cuantitativos de desempeño laboral. La combinación de encuestas, entrevistas y análisis de documentos permitirá obtener una visión integral del fenómeno, capturando aspectos tanto objetivos como subjetivos. Este enfoque metodológico se selecciona para proporcionar una comprensión más completa de la dinámica entre cultura y desempeño, adaptada a las



particularidades del contexto andino. Además, este método permitirá validar los resultados y asegurar la confiabilidad de las conclusiones, facilitando la aplicación de los hallazgos en políticas de gestión organizacional en el programa estudiado.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

2.2. Objetivos Específicos

OE1: Identificar la relación entre los valores y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

OE2: Identificar relación las creencias y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

OE3: Identificar la relación el clima y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

OE4: Comparar la relación las normas y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

OE5: Comparar la relación entre el símbolo y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

OE6: Comparar la relación entre la filosofía y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A nivel Internacional

Sarantuya (2021) analizó la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en empleados de una entidad de la República Checa. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo-correlacional, con una muestra de 133 trabajadores. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral ($r = 0,658$; $p < 0,01$), concluyéndose que la cultura organizacional influye de manera determinante en el compromiso y desempeño de los colaboradores.

Sopiah et al. (2021) analizaron la influencia de la cultura organizacional en el rendimiento laboral de empleados de bancos islámicos en Indonesia. La investigación fue de enfoque cuantitativo, utilizando análisis de trayectorias, con una muestra de 600 trabajadores. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables ($r = 0,717$; $p < 0,01$), concluyéndose que la cultura organizacional influye directamente en el rendimiento laboral y en la competitividad organizacional.

Camacho (2021) analizó la percepción docente sobre la cultura organizacional en la Universidad Adventista de Bolivia durante la gestión 1/2020. El estudio fue de enfoque

cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, enmarcado en el paradigma positivista. Los resultados evidenciaron que, si bien la cultura organizacional es percibida como sólida, no alcanza un nivel óptimo, identificándose deficiencias que limitan su aceptación por parte del cuerpo docente. Se concluyó que es necesario fortalecer los procesos de inducción y promover la participación del personal en la comprensión de la misión institucional.

3.1.2. A Nivel Nacional

Gómez (2020) analizó la relación entre el liderazgo de servicio y la confianza organizacional en una universidad del sur del Perú. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel transversal-correlacional. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y significativa entre el liderazgo de servicio y la confianza organizacional ($r = 0,78$), observándose una correlación alta con la confianza en el supervisor ($r = 0,77$) y una correlación moderada con la confianza en la organización ($r = 0,51$). Se concluyó que el liderazgo de servicio se relaciona positivamente con la confianza organizacional en el contexto universitario.

Aizana et al. (2020) analizaron la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. El análisis consideró dimensiones como la comunicación organizacional, el trabajo en equipo y la motivación laboral. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, concluyéndose que una cultura organizacional fortalecida influye positivamente en la productividad del personal municipal.

Fernández y Maldonado (2020) analizaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de productos químicos del departamento de La



Libertad. El estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, con una muestra de 25 trabajadores. Los resultados evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables ($Rho = 0,903$; $p = 0,001 < 0,05$), concluyéndose que el clima organizacional constituye un factor determinante del desempeño laboral de los colaboradores.

Salas (2020) analizó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal-correlacional, con una muestra de 79 trabajadores. Los resultados evidenciaron una relación positiva de nivel medio entre ambas variables, confirmada mediante el coeficiente Rho de Spearman ($p = 0,0016 < 0,05$), concluyéndose que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo.

Córdova (2020) analizó la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín. El estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, con una población y muestra de 50 trabajadores, empleándose la encuesta como técnica de recolección de datos. Los resultados evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, confirmada mediante la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 51,158 > \chi^2 \text{ tabular} = 9,488$; $gl = 4$). Se concluyó que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, presentándose niveles moderados en ambas variables.

Almonacid (2020) realizó el estudio "Relación entre el clima laboral y el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Comas, Lima", con el objetivo de analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal durante el año 2020. La investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. El análisis se centró en la dinámica de las relaciones laborales, el trabajo en equipo y la

asignación de tareas en el contexto municipal. Los resultados evidenciaron que el clima laboral influye de manera significativa en el desempeño del personal, concluyéndose que un entorno organizacional adecuado favorece la eficiencia laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Sotomayor (2021) analizó la influencia de la cultura organizacional y la gestión de los recursos humanos en el desempeño institucional de la Municipalidad de San Román Juliaca, durante el periodo 2018–2020. La investigación adoptó un enfoque mixto, con predominio cuantitativo y apoyo cualitativo. Los resultados evidenciaron que la interacción permanente con normas y reglamentos coexiste con creencias y conductas individuales, identificándose a la comunicación interpersonal e intrapersonal como un elemento clave de la cultura organizacional. Se concluyó que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral y en la mejora de la gestión municipal.

Gómez (2021) analizó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de Starbucks zona sur, Lima – 2019. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal-correlacional, aplicándose un censo a 35 colaboradores. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y significativa entre las variables ($Rho = 0,690$; $p < 0,01$). Se concluyó que la cultura organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral, presentándose variaciones a nivel dimensional.

Góngora (2022) analizó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Altos Estudios Nacionales. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional, con una muestra de 86 colaboradores. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y significativa entre ambas variables ($r = 0,749$). Asimismo, se identificaron niveles favorables

de conocimiento de la cultura organizacional y del desempeño laboral, concluyéndose que la cultura organizacional se relaciona directamente con el rendimiento de los colaboradores.

Blanco (2022) analizó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio – La Libertad. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, nivel descriptivo-correlacional, con una población de 30 trabajadores. Los resultados evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($Rho = 0,602$; $p = 0,036 < 0,05$). Se concluyó que la cultura organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en la empresa estudiada.

3.1.3. A nivel Local

Torres (2024) analizó la influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno durante los períodos 2021–2022. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, con diseño no experimental y de corte transversal. Los resultados evidenciaron deficiencias en la comunicación interna, claridad de funciones y control presupuestario, así como limitaciones en la adaptación al cambio. Se concluyó que estas debilidades en la gestión organizacional y financiera afectan el cumplimiento eficiente de las metas presupuestales.

Pari et al. (2024) analizaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital de la zona altoandina de Puno. La investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, con una muestra de 71 profesionales. El análisis inferencial se realizó mediante la prueba Chi-cuadrado y la prueba exacta de Fisher, evidenciándose una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($p =$

0,015). Se concluyó que un clima organizacional inadecuado se asocia con niveles elevados de insatisfacción laboral.

Yoza (2024) analizó la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo-docente de la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez. El estudio fue de enfoque cuantitativo, aplicándose la técnica de encuesta a una muestra de 25 trabajadores. Los resultados evidenciaron que los valores y normas organizacionales influyen directamente en el desempeño laboral, orientando las actitudes del personal. Se concluyó que la cultura organizacional constituye una base fundamental para el desempeño y la mejora institucional.

Mamani (2024) analizó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital de Puno, en el año 2023. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal, con una muestra censal de 50 profesionales. Los resultados, analizados mediante el coeficiente Rho de Spearman, evidenciaron una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Definición de cultura organizacional

Yun, Zhao, Jung y Yigitcanlar, según Lam, Nguyen, Le y Tran (2021), resaltan su papel esencial en la promoción de la innovación en diversos contextos. Aunque su estudio se enfoca principalmente en el ámbito empresarial, sugieren que una sólida cultura organizacional puede manejar la complejidad asociada con la innovación, facilitando así la expansión más allá de los límites tradicionales de la organización. Robbins et. al (2009) definen la cultura organizacional como un “sistema de significado compartido por los miembros, que distingue una organización de otras”

(p. 551). Abbas y Saad (2018) amplían esta definición al destacar que los valores y creencias compartidos entre los colaboradores no solo sostienen la estructura de la empresa, sino que también son determinantes cruciales en su crecimiento y rendimiento futuro.

Muhammad et al. (2021), argumenta que la cultura organizacional debe ser vista como un recurso valioso y una competencia clave que asegura la alineación entre los valores de la organización y los de sus empleados. Esta cultura puede adoptar un enfoque burocrático al establecer una jerarquía y líneas de autoridad que facilitan la gestión de la información interna. Sin embargo, también puede ser innovadora y cooperativa, promoviendo la creatividad y el desarrollo tanto individual como organizacional (Wallach, citado por Sutanto y Setiadi, 2021).

Armstrong, según Mohelska y Sokolova (2018), explica que la cultura organizacional engloba todos los aspectos aprendidos y compartidos dentro de la empresa, creando una manera distintiva de operar. En grandes organizaciones, esta cultura puede manifestarse a través de múltiples subculturas que reflejan las experiencias particulares de sus miembros (Robbins y Judge, 2009).

Carrión, citado por Cossia (2018), destaca que la cultura organizacional desempeña funciones críticas para el crecimiento empresarial, como proporcionar una identidad a los miembros, fomentar el compromiso, un entorno social estable, así como regular el comportamiento de los empleados.

3.2.2. Componentes de la cultura organizacional

La cultura organizacional, según optimizar et al. (2021), abarca distintos aspectos: Símbolos y artefactos, elementos visibles y tangibles que comunican los valores y la identidad de la organización; normas y políticas: Reglas formales e informales que guían el comportamiento de los empleados; lenguaje y comunicarse dentro de

la empresa, incluyendo tono, terminología y métodos de comunicación; estructura organizativa: Organización del trabajo, jerarquía, roles y flujos de comunicación y clima laboral: Ambiente emocional en el lugar de trabajo, que incluye satisfacción laboral, motivación y percepción del liderazgo.

3.2.3. Los tipos de cultura organizacional;

Kawiana et al. (2018), resaltan la importancia de comprender la cultura organizacional en las instituciones. Identifican cuatro tipos: rutinaria, burocrática, soñadora y flexible, cada una con sus características distintivas.

El liderazgo en la cultura organizacional es esencial, moldeando relaciones y decisiones. Desde el estilo de liderazgo hasta el fomento del desarrollo de liderazgo, su efectividad radica en inspirar, motivar y guiar a los empleados hacia objetivos compartidos. Esto incluye crear un ambiente inclusivo y colaborativo, establecer normas claras y adaptarse proactivamente a los cambios (Osmani et al., 2022).

Por otro lado, Wang et al. (2022), la comunicación en la cultura organizacional es crucial para el funcionamiento general de la empresa, ya que facilita el intercambio de información y la colaboración entre los miembros. En una cultura saludable, la comunicación es abierta, transparente y bidireccional, fomentando la expresión de ideas y opiniones.

Además, Yamassake et al (2021) se utiliza para alinear a todos los miembros con los objetivos y valores compartidos de la organización, transmitiendo la misión y visión de manera clara y consistente. La comunicación puede manifestarse a través de diversos canales, desde reuniones formales hasta redes sociales internas, con el objetivo de asegurar que la información llegue a todos los miembros del equipo de manera efectiva.

3.2.4. Dimensiones clave de la cultura organizacional,

Figuerola, citado por Sverke (2018), describe los valores como principios que guían el comportamiento de los empleados, mientras que las creencias son manifestaciones de estos valores que fortalecen la lealtad y el compromiso. Además, el clima organizacional refleja cómo los empleados perciben su entorno laboral y las condiciones de trabajo, mientras que las normas establecen reglas que fomentan la confianza y la participación (Soto, 2018).

Finalmente, la filosofía y los símbolos de la organización, fundamentados en las ideas del fundador, configuran una identidad única con iconos y tradiciones que refuerzan la filosofía de la empresa (Figuerola, citado por Soto, 2018).

3.2.5. Definiciones de desempeño laboral

Ha sido objeto de diversas definiciones a lo largo del tiempo. Chiavenato (2011) señala el desempeño laboral se refiere a la efectividad que muestra un empleado al llevar a cabo sus tareas, lo cual es esencial para las organizaciones.

Por lo tanto, este desempeño se transforma en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad. Sonnentag et. al (2008) explican que el desempeño se refiere a la ejecución de tareas y comportamientos específicos, diferenciándolo de conceptos como eficiencia, productividad y efectividad.

Cuello et. Al (2020) describe al desempeño laboral como aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas. Newstrom (2011) enfatiza que el desempeño es crucial para las organizaciones, ya que refleja la calidad del servicio proporcionado al cliente y la atención dada para satisfacer sus necesidades, lo que a su vez contribuye al crecimiento empresarial. Además, el desempeño es clave para

alcanzar los objetivos organizacionales, abarcando tanto el trabajo individual como el trabajo en equipo, lo que subraya la importancia del talento humano en la empresa. Oravee. A, (2018).

Para Quispe (2020) tres aspectos, muy bien diferenciados, del desempeño laboral, como son: la productividad, la eficacia y la eficiencia laborales, pueden ser considerados como dimensiones del desempeño y merecen ser analizadas, puesto que se encuentra en toda organización.

Arias, citado por Cerpa (2019) hace referencia a cuatro factores del desempeño laboral, los cuales se consideran, a su vez, como dimensiones del desempeño. Primero, los conocimientos, que permiten a cada trabajador cumplir con sus funciones de adecuadamente, estos conocimientos son teóricos y prácticos.

Robbins y Coulter (2014) argumentan que el desempeño está directamente vinculado al éxito organizacional, ya que contribuye al logro de los objetivos de la empresa, lo que ellos denominan desempeño organizacional. Motowidlo, citado por Sverke, Låstad, Hellgren, Richter y Näswall (2019), define el desempeño laboral como el valor que la empresa asigna a una serie de comportamientos acumulados por un empleado durante su tiempo en un puesto específico, los cuales pueden influir positiva o negativamente en la efectividad de la organización.

Por lo tanto, el desempeño puede ser visto como un indicador de cómo se cumplen los deberes y requisitos del puesto, y es susceptible de medición (Viswesvaran y Ones, Boshoff y Arnolds, citados por Unguren y Arslan, 2021).

3.2.6. El desempeño laboral está influenciado por varios factores,

entre ellos la planificación, capacitación, participación en acciones y evaluación del desempeño. La investigación sugiere que un mejor desempeño se alcanza cuando existe una alineación entre los objetivos empresariales y las metas personales del

empleado (Hassan, Farooqui y Nagenda, citados por Hains y Bockaj, 2018).

Paz, citado por De Ruijter et al (2021), destaca el desempeño laboral resulta importante por su capacidad para proporcionar información para la asignación de compensaciones adecuadas, mejorar el rendimiento, identificar y optimizar las capacidades individuales, y corregir errores en la descripción de funciones y procesos laborales. La evaluación del desempeño, que asigna beneficios basados en el rendimiento individual, es fundamental para mejorar la productividad y el desempeño organizacional.

Decotiis, Bontigui, Espinilla, De Andrés y Martínez, citados por Matabanchoy-Tulcán, Álvarez-Pabón y Riobamba-Jiménez (2019), consideran que la evaluación del desempeño es crucial en la gestión del talento humano, ya que abarca desde ascensos y bonificaciones hasta retroalimentación sobre aspectos diversos del trabajo, facilitando así el desarrollo dentro de la organización.

Esta visión se alinea con la de Casallas, citado por Rivero-Remírez (2019), quien señala que al evaluar el desempeño identifica errores y también ofrece retroalimentación para la mejora continua, esencial para el éxito organizacional.

3.2.7. Dimensiones del desempeño laboral

Finalmente, Campbell, citado por Sverke, Låstad, Hellgren, Richter y Näswall (2019), identifica las dimensiones del desempeño:

Valores

Los valores representan los principios éticos y morales que guían el comportamiento de los trabajadores. Constituyen la base para la toma de decisiones y la interacción dentro del entorno laboral. Los valores organizacionales fomentan la alineación entre los objetivos personales y los de la institución, impulsando la cohesión y el compromiso laboral.

Creencias

Las creencias incluyen las percepciones, supuestos y pensamientos compartidos dentro de una organización. Estas influyen en la manera en que los empleados interpretan su rol, asumen responsabilidades y enfrentan desafíos. Una creencia positiva en la visión y de la institución potencia el desempeño individual y colectivo.

Clima

El clima organizacional se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre su entorno laboral, incluyendo aspectos como el apoyo, la comunicación, el liderazgo y las oportunidades de desarrollo. Un clima favorable promueve la motivación, la satisfacción laboral y el rendimiento efectivo.

Normas

Las normas son reglas y estándares que regulan el comportamiento de los trabajadores. Estos pueden ser formales, como políticas y procedimientos, o informales, como prácticas culturales dentro del equipo. Normas claras y equitativas aseguran la eficiencia y la armonía en la ejecución de tareas.

Símbolos

Los símbolos organizacionales, como logotipos, uniformes, emblemas o rituales, representan la identidad y los valores de la institución. Estos elementos refuerzan el sentido de pertenencia y conexión emocional entre los trabajadores, influyendo en su compromiso y desempeño.

Filosofía

La filosofía organizacional abarca la visión, misión y principios rectores que definen el propósito y dirección estratégica de la institución. Una filosofía bien articulada y compartida.

3.3. Marco conceptual

Cultura Organizacional

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos compartidos que guían las acciones y decisiones de los miembros de una organización. Es un elemento esencial que influye en la manera en que las personas interactúan entre sí y con la organización.

De acuerdo con Schein (1992), la cultura organizacional comprende tres niveles:

1. **Artefactos:** Elementos visibles como la estructura física, los códigos de vestimenta y los procedimientos.
2. **Valores compartidos:** Creencias que orientan el comportamiento de los miembros.
3. **Supuestos básicos:** Creencias inconscientes que definen la forma en que los miembros perciben, piensan y sienten dentro de la organización.

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) destacan que una cultura organizacional fuerte puede generar un alto nivel de cohesión entre los trabajadores, promoviendo un ambiente que favorezca la productividad y el compromiso.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral se refiere al grado en que un trabajador cumple con las expectativas y responsabilidades asignadas en su puesto. Según Chiavenato (2009), el desempeño laboral está influenciado por factores como la motivación, las competencias individuales y el ambiente de trabajo.

El desempeño laboral se puede evaluar mediante indicadores como:

- **Productividad:** Cantidad y calidad de los resultados obtenidos.

- **Eficiencia:** Uso óptimo de recursos para lograr los objetivos.
- **Efectividad:** Grado de cumplimiento de las metas establecidas.
- **Compromiso:** Nivel de involucramiento y sentido de pertenencia del trabajador hacia la organización.

Locke (1976) enfatiza que el desempeño está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral, la cual a su vez depende de factores como el reconocimiento, las condiciones de trabajo y la claridad en los objetivos.

Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

Diversos estudios han demostrado que existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Según Deal y Kennedy (1982), una cultura organizacional bien definida puede:

- Mejorar la motivación de los empleados.
- Facilitar la comunicación y la colaboración.
- Reducir los conflictos laborales.
- Aumentar la satisfacción y la retención del personal.

Por otro lado, una cultura organizacional débil o negativa puede generar desmotivación, alta rotación y bajo rendimiento. En el caso del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino (PADRA), es crucial analizar cómo los valores organizacionales y las prácticas laborales influyen en el desempeño de sus trabajadores y, por ende, en el cumplimiento de los objetivos del programa.

Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino (PADRA)

El PADRA es una iniciativa del Gobierno Regional de Puno orientada a promover el desarrollo sostenible de las comunidades rurales andinas mediante la implementación de proyectos productivos, capacitación técnica y



fortalecimiento organizacional. Este programa depende en gran medida de la capacidad y compromiso de su personal para alcanzar sus metas.

El éxito del programa está directamente vinculado a cómo se gestiona la cultura organizacional dentro del equipo de trabajo y cómo esto impacta en el desempeño laboral. Por ello, este marco conceptual servirá como base para analizar y proponer estrategias que optimicen la relación entre estos dos aspectos en el contexto del PADRA en 2024.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

H_a= Si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

H₀= No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

4.2. Hipótesis Especifico

HE1= Determinar la relación entre los valores y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

HE2= Determinar relación las creencias y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

HE3= Determinar la relación el clima y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

HE4= Determinar la relación las normas y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024



HE5= Determinar la relación entre el símbolo y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

HE6= Determinar la relación entre la filosofía y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

4.3. Variables

4.3.1. Variable 01

Cultura organizacional

- VALORES
- CREENCIAS
- CLIMA
- NORMAS
- SIMBOLOS
- FILOSOFIA

4.3.2. Variable 02

Desempeño Laboral

- OPERATIVIDAD
- ADAPTABILIDAD
- COMUNICACIÓN EFECTIVA
- RESPONSABILIDAD
- ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD
- CALIDAD DE TRABAJO
- PRODUCTIVIDAD
- LOGROS
- TRABAJO EN EQUIPO

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Cuadro de operación de variables

Variables	Dimensiones	Ítems	Valoración
Variable 01 CULTURA ORGANIZACIONAL	VALORES	17	1= Nunca
	CREENCIAS		2=Casi Nunca
	CLIMA		3=A Veces
	NORMAS		4=Casi siempre
	SIMBOLOS		5=Siempre
	FILOSOFIA	10	
	CLIMA		
	OPERATIVIDAD		
	ADAPTABILIDAD		
	COMUNICACIÓN		
Variable 02 DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD		
	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD		
	CALIDAD DE TRABAJO		
	PRODUCTIVIDAD		
	LOGROS		
	TRABAJO EN EQUIPO		
	SUPERVISIÓN		

Nota. Realizado según las variables de estudio



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACION

5.1. Enfoque de la investigación

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa Quispe et al, (2023) es un método de investigación que se enfoca en recopilar datos numéricos y utilizar métodos estadísticos para analizar y llegar a conclusiones. Se utiliza en diversas disciplinas, como la ciencia, la psicología, la sociología, la economía y muchas otras (p.71)

5.2. Método de investigación

Para Bernal (2010) El método aplicado fue el deductivo lo describe como un sistema que clasifica las afirmaciones basándose en la calidad de las hipótesis y busca replicar o falsificar esas hipótesis al encontrar conexiones coherentes cuando se comparan con los resultados, yendo de lo específico a lo general (p.60).

5.3. Tipo de Investigación

Según su tipo fue básica Arias (2020) la investigación será de tipo básico ya que no tendría aplicaciones prácticas inmediatas y sólo buscaba profundizar y ampliar el cuerpo de conocimiento científico existente que correspondía a la realidad. Para

perfeccionar sus contenidos, analizan las teorías científicas que constituyen la base de su estudio (p. 43).

5.4. Nivel de Investigación

El presente análisis es de carácter correlacional, dado que propone la búsqueda determinada de pertenencia y particularidades significativas de cualquier fenómeno que se examinará (Hernández et al., 2014, p.92).

5.5. Diseño de Investigación

El modelo de diseño de la investigación es no experimental, transaccional correlacional. Es no experimental porque no se manipularán las variables (el desempeño, gestión logística), es transaccional por que el contexto se frecuenta en un tiempo determinado (Hernández et al., 2014).

M = Es la muestra donde se realiza el estudio.

V_1 = El desempeño

V_2 = Gestión logística

r = Coeficiente de correlación entre las variables de estudio.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Para **Hernández (2014)** Menciona cómo un conjunto de sujetos o individuos que no son inusuales y presentan residencias coincidentes, luego se delimita el contexto a estudiar, y tarde o temprano se pretende generalizar las consecuencias. (p. 174).la población estará conformada por 35 trabajadores el Proyecto Pradera (Programa de Apoyo Al Desarrollo Rural Andino)

5.6.2. Muestra

Según Hernández (2014) se refiere a un subconjunto de datos o elementos que se toman de una población más grande con el propósito de hacer inferencias o generalizaciones sobre esa población. Es fundamental que la muestra sea representativa de la población en cuestión para que los resultados obtenidos puedan aplicarse con validez al conjunto completo. estará conformada por 35 trabajadores el Proyecto Pradera (Programa de Apoyo Al Desarrollo Rural Andino)

Muestreo

Es una técnica de muestreo en la que los elementos de la población se eligen según su disponibilidad y conveniencia para el investigador. En este método, la selección de la muestra no se basa en ningún criterio estadístico, sino en la facilidad de acceso o en la conveniencia del investigador (Quispe et al, 2023)

5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.7.1. Técnicas

Encuesta. " La técnica utilizada fue la encuesta. Carrasco (2013) menciona que las técnicas son el conjunto de principios que guían las acciones en la investigación científica. La encuesta es un método importante para la investigación social (p.274, 314).

5.7.2. Instrumentos

Según Quispe et al, (2023) El instrumento de medida, es la herramienta que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente medir" (p. 199).

Variable cultura organizacional.

Para la primera variable se utilizó el cuestionario con el fin de recabar, examinar y obtener información sobre la cultura organizacional. Se aplicó a los trabajadores del

proyecto PADRERA de forma directa y anónima a través de un cuestionario físico compuesto por 18 ítems para evaluar dicha variable. El instrumento se encuentra validado por juicio de expertos con una fiabilidad de 0.963 por el coeficiente de alfa de Cronbach.

Variable desempeño laboral

Para la segunda variable se utilizó el cuestionario con el fin de recabar, examinar y obtener información sobre el desempeño laboral. Se aplicó de forma directa y anónima a través de un cuestionario físico compuesto por 10 ítems para evaluar dicha variable. El instrumento se encuentra validado por juicio de expertos, con una fiabilidad de 0.914 por el coeficiente de alfa de Cronbach.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad, Hernández-Sampieri et al. (2013) menciona que se refiere al nivel en que la aplicación repetida a la misma persona u objeto genera resultados consistentes. Para garantizar la confiabilidad se realiza una prueba piloto del cuestionario lo que conlleva a recopilar y analizar datos para evaluar su coherencia y su habilidad para medir de manera uniforme lo que se busca. En este caso se recurrió al coeficiente alfa de Cronbach:

Tabla 2

Confiabilidad del cuestionario de cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	18

Nota. La tabla muestra la confiabilidad del cuestionario

En la Tabla 4 se muestra que el cuestionario de cultura organizacional tiene un alfa de Cronbach de 0,963 y N representa el número total de ítems. Debido a que el coeficiente es superior a 0,71 se puede deducir que el instrumento posee una excelente confiabilidad.

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	10

Nota. La tabla muestra la confiabilidad del cuestionario

En la Tabla 5 se muestra que el cuestionario de desempeño laboral tiene un alfa de Cronbach de 0,914 y N representa el número total de ítems. Debido a que el coeficiente es superior a 0,71 se puede deducir que el instrumento posee una excelente confiabilidad.

5.8.2. Validez del instrumento

Hernández y Mendoza (2018) señalan la importancia de determinar la confiabilidad de un instrumento para asegurar su coherencia. La prueba Alfa de Cronbach se utilizó para evaluar la confiabilidad, con los siguientes rangos:

Evaluación de la confiabilidad de los sistemas según el coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 4*Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach*

Rango	Criterio
[0,81 a 1,00]	Confiabilidad muy alta
[0,61 a 0,80[	Confiabilidad alta
[0,41 a 0,60[	Confiabilidad moderada
[0,21 a 0,40[	Confiabilidad baja
[0,01 a 0,20[	Confiabilidad muy baja

Nota. La tabla muestra de valoración de la fiabilidad

5.9. Procedimiento de tratamientos de datos

En el presente estudio cuantitativo los datos recolectados se utilizaron para elaborar una base de datos de acuerdo con la matriz de operacionalización de variables, cada variable tuvo un código numérico. Para dicho efecto el análisis descriptivo se utilizó la estadística descriptiva los datos fueron procesados en Excel y en cuanto a la estadística inferencial para el análisis inferencial se tomó en cuenta el software del SPSS 26.

5.10. Contrastación de hipótesis

Los resultados y dimensiones de las variables se presentaron en tablas para un análisis descriptivo. Además, se usaron tablas de correlación y gráficos de barras tridimensionales. Dado que las variables eran ordinales, se empleó la prueba de correlación de Spearman para el análisis inferencial.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$



Donde:

D^2 = Cuadrado de las diferencias entre las variables. N = Número de datos.

r_s = Coeficiente de correlación.

Existen diversas interpretaciones para el coeficiente de correlación uno de ellos es:

: No existe correlación alguna entre las variables.

- 0.24 : Correlación positiva muy débil.

0.25 – 0.49 : Correlación positiva débil.

0.50 – 0.74 : Correlación positiva media.

0.75 – 0.89 : Correlación positiva considerable.

0.90 – 0.99 : Correlación positiva muy fuerte.

1.00 : Correlación positiva perfecta.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Prueba de Normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Cultura Organizacional	0.779	35	0.000
Variable Desempeño Laboral	0.770	35	0.000
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Nota. se realizó según los datos recolectados

Interpretación

Como los datos es 35 la prueba de normalidad que se utilizó es Shapiro-Wilk así mismo de observa que en las variables de estudio **no siguen una distribución normal** ya que el valor de $0.000 < \alpha (0.005)$ entonces se rechaza la H_0 se acepta la hipótesis alterna a partir entonces

se verifica que es una prueba no paramétrica y se utilizara la de **Rho Spearman** para medir la correlación de variables.

6.1.2. Resultados Inferenciales

6.1.2.1. Hipótesis Especifica 01

HE1= Determinar la relación entre los valores y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

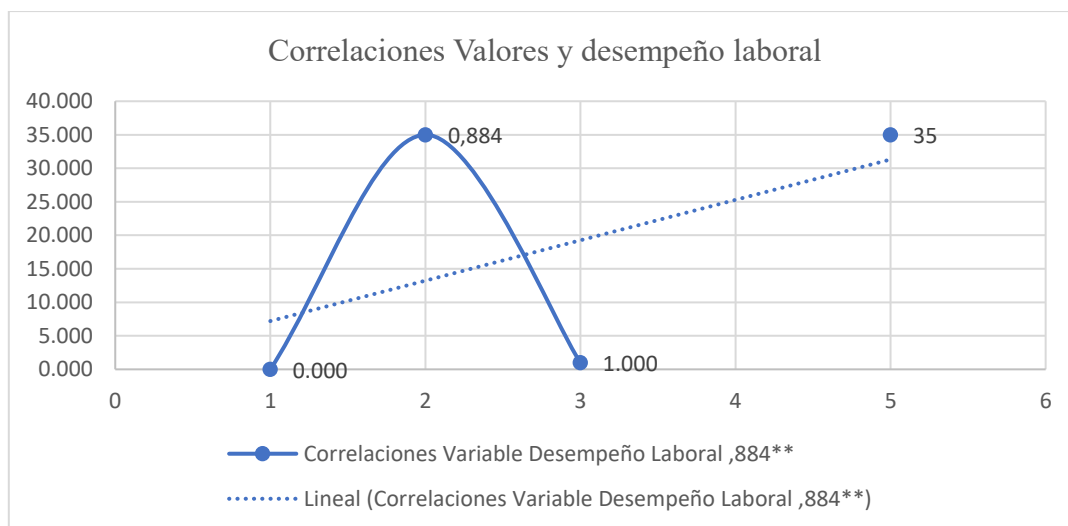
Tabla 6

Ambiente de control y desempeño laboral

Correlaciones				
			Dimensión Valores	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Valores	Coefficiente de correlación	1.000	0,884**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,884**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Nota. se realizó según los datos recolectados

Figura 1*Valores y desempeño laboral*

Nota. realizado según datos de tabla

Interpretación

La prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,884 indicando una relación positiva considerable. Además, el valor bilateral de significancia es 0,000, inferior al parámetro de 0,005. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que hay una relación significativa entre los valores y desempeño laboral.

6.1.2.2. Hipótesis Especifico 02

HE2= Determinar relación las creencias y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

Tabla 7

Correlaciones creencias desempeño laboral

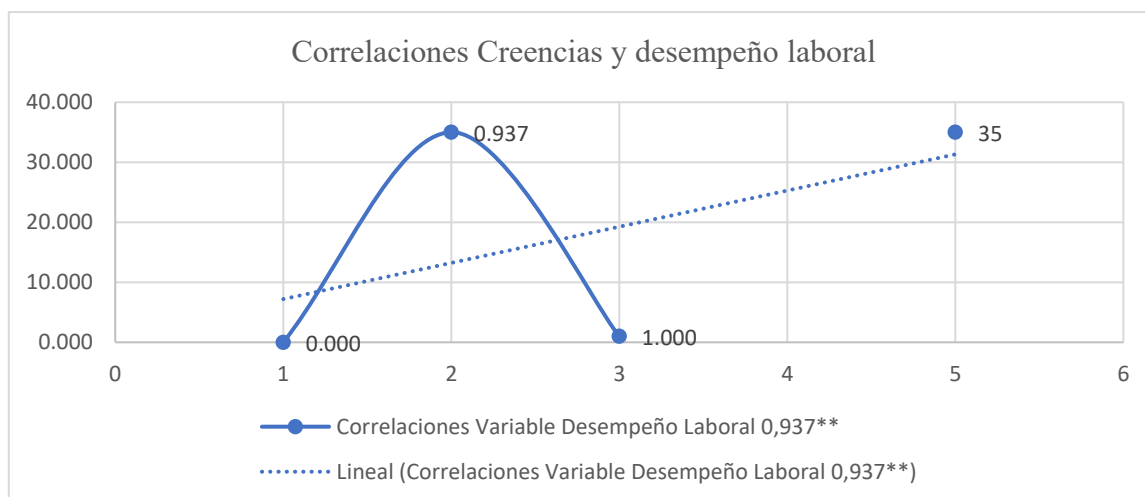
Correlaciones				
			Creencias	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Creencias	Coefficiente de correlación	1.000	0,937**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,937**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Nota. se realizó según los datos recolectados

Figura 2

Creencias y desempeño laboral



Nota. realizado según datos de tabla

Interpretación

La prueba de correlación de Spearman muestra un coeficiente de correlación de 0,937, lo que sugiere una relación positiva muy fuerte. El valor bilateral de significancia es 0,000, menor al parámetro de 0,005. Esto lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, demostrando una relación directa significativa entre las creencias y desempeño laboral

6.1.2.3. Hipótesis Especifico 03

HE3= Determinar la relación el clima y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

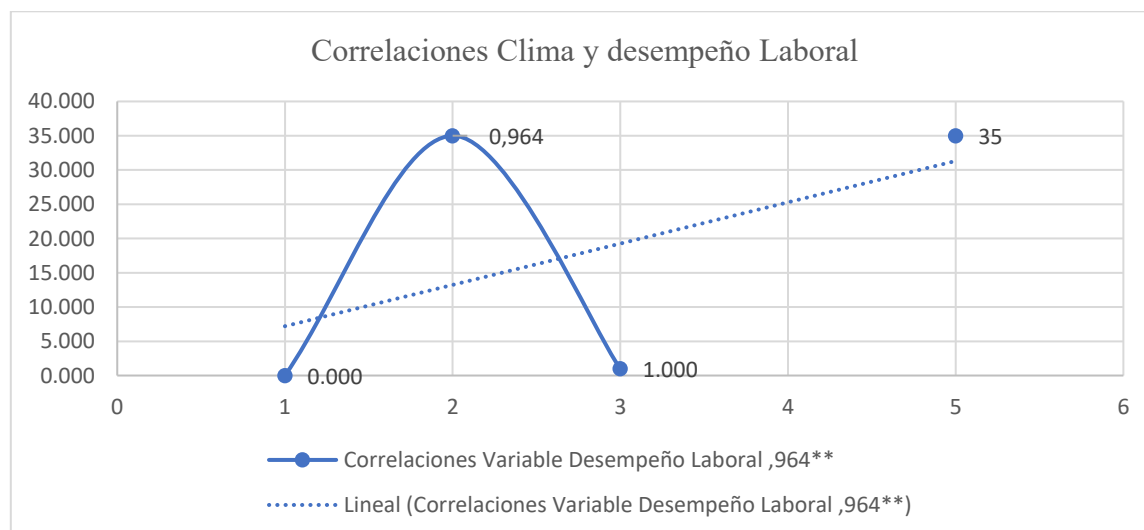
Tabla 8

Correlaciones entre Estrategias y Formación personal

Correlaciones			Clima	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima	Coeficiente de correlación	1.000	0,964**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,964**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Nota. se realizó según los datos recolectados

Figura 3*Clima y desempeño laboral*

Nota. realizado según datos de tabla

Interpretación

La prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,964, indicando una relación positiva muy fuerte. El valor bilateral de significancia es 0,000, inferior al parámetro de 0,005. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando una relación significativa entre el clima y desempeño laboral.

6.1.2.4. Hipótesis Especifico 04

HE4= Determinar la relación las normas y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024.

Tabla 9

Normas con desempeño laboral

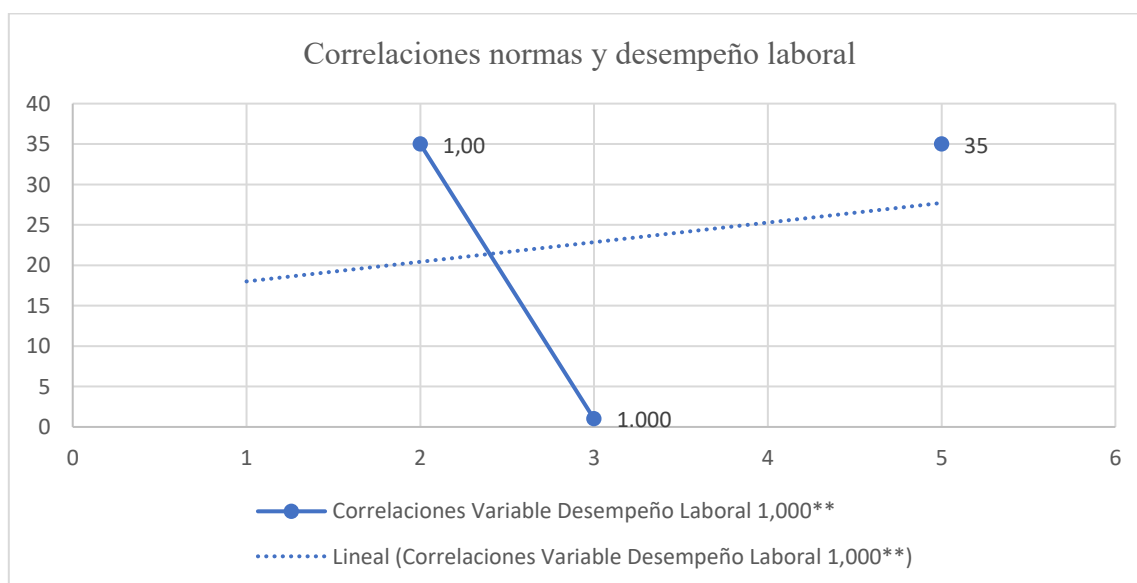
Correlaciones				
Rho de Spearman	Normas	Coeficiente de correlación	Normas	Desempeño Laboral
			1.000	1,000**
		Sig. (bilateral)		
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000**	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	35	35

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

Nota. se realizó según los datos recolectados

Figura 4

Normas y desempeño laboral



Nota. realizado según datos de tabla

Interpretación

La prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 1.000 indicando una relación positiva perfecta. El valor bilateral de significancia es 0,000, inferior al parámetro de 0,005. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando una relación significativa entre las normas y el desempeño laboral.

6.1.2.5. Hipótesis Específico 05

HE5= Determinar la relación entre el símbolo y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

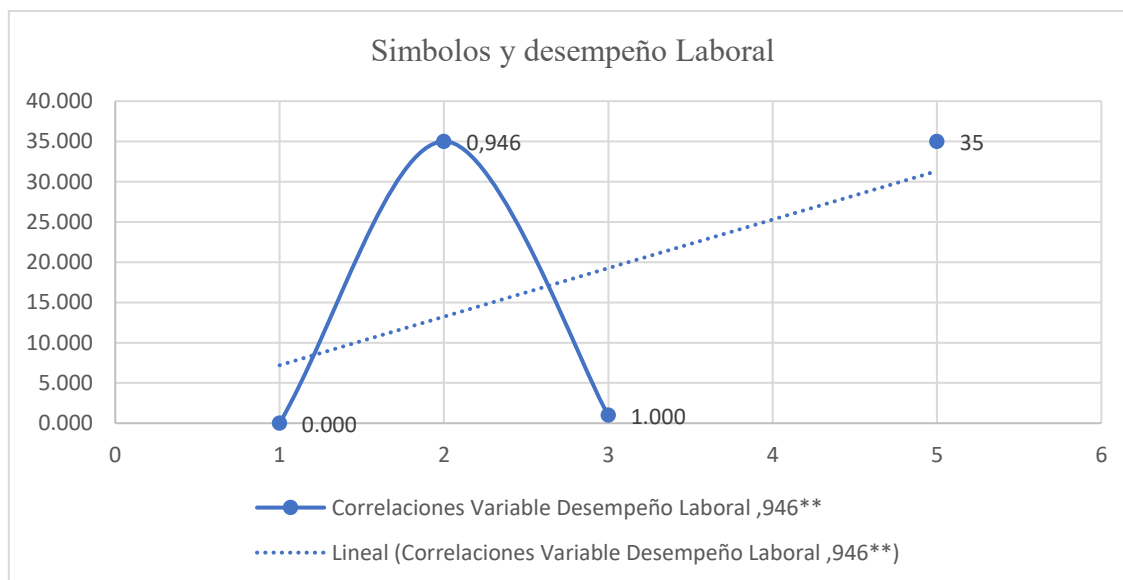
Tabla 10

Símbolos y desempeño laboral

Correlaciones				
Rho de Spearman	Símbolos	Coeficiente de correlación	Símbolos	Desempeño Laboral
			1.000	0,946**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,946**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Nota. se realizó según los datos recolectados

Figura 5*Símbolos desempeño laboral*

Nota. realizado según datos de tabla

Interpretación

La prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,946, indicando una relación positiva muy fuerte. El valor bilateral de significancia es 0,000, inferior al parámetro de 0,005. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando una relación significativa entre los símbolos y desempeño laboral.

6.1.2.6. Hipótesis Especifico 06

HE6= Determinar la relación entre la filosofía y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

Tabla 11

Filosofía y desempeño laboral

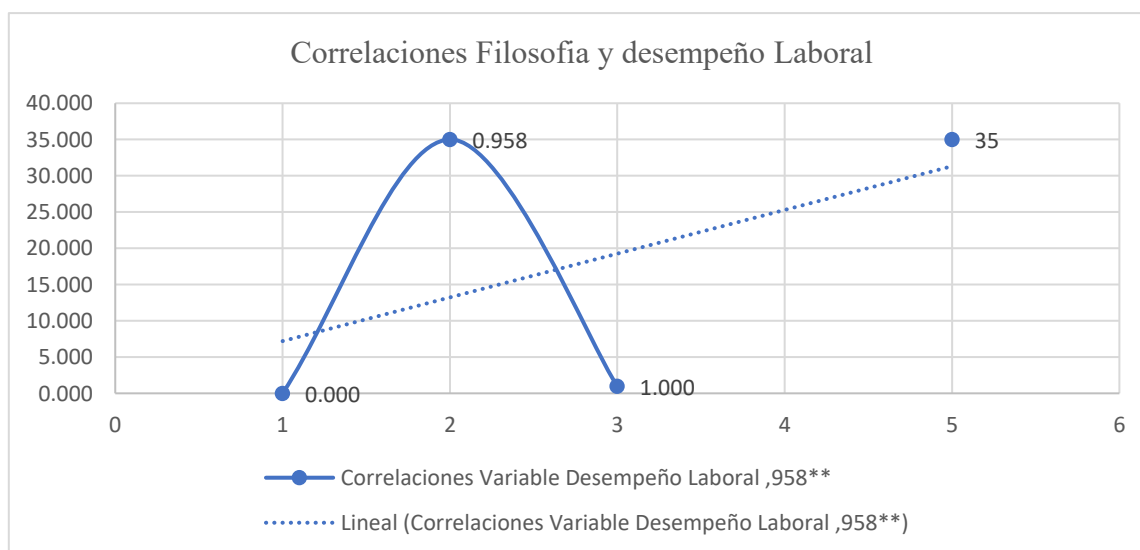
Correlaciones				
			Filosofía	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Filosofía	Coefficiente de correlación	1.000	0,958**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,958**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Nota. se realizó según los datos recolectados

Figura 6

Filosofía y desempeño laboral



Nota. realizado según datos de tabla

Interpretación

La prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,958 indicando una relación positiva muy fuerte. El valor bilateral de significancia es 0,000, inferior al parámetro de 0,005. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando una relación significativa entre la filosofía y desempeño laboral.

6.1.2.6. Hipótesis General

H_a= Si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

H₀= No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024

Tabla 12

Correlación entre variables cultura organizacional y desempeño laboral

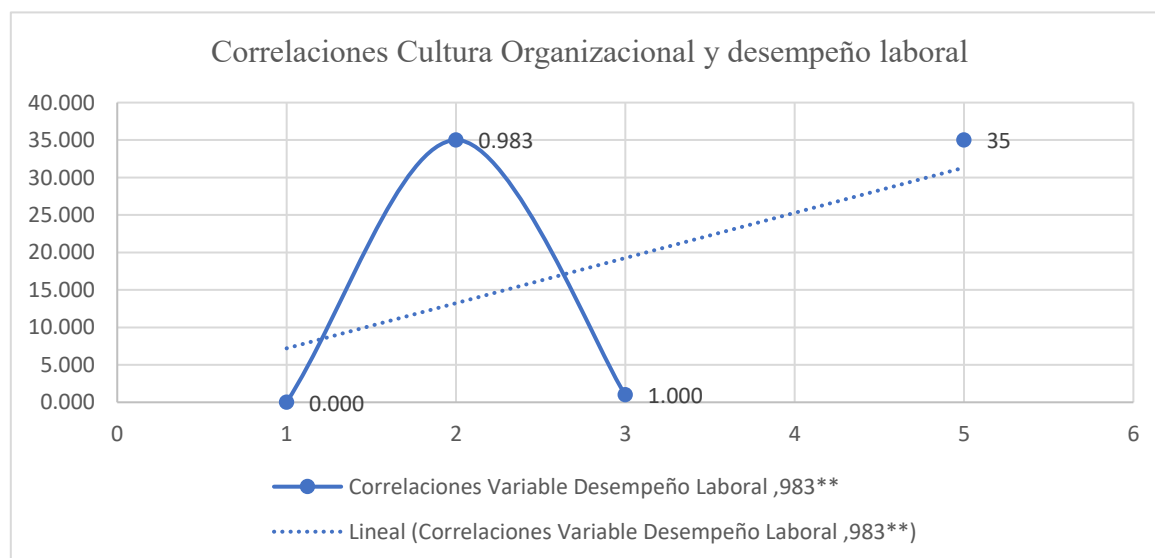
Correlaciones				
			Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0,983**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,983**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Nota. se realizó según los datos recolectados

Figura 7

Cultura organizacional y desempeño laboral



Nota. realizado según datos de tabla

Interpretación

La prueba de correlación de Spearman muestra un coeficiente de correlación de 0,983, indicando una relación positiva muy fuerte. El valor bilateral de significancia es 0,000, inferior al parámetro de 0,005. Esto lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, demostrando una relación significativa entre las variables de estudio.

6.2. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la investigación demuestran una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino, Gobierno Regional de Puno 2024. A continuación, se discuten los hallazgos según las hipótesis específicas y en comparación con antecedentes internacionales, nacionales y locales. HE1: Valores y desempeño laboral. El coeficiente de evaluación de Spearman (0,884) indica una relación positiva considerable. Esto implica que los valores compartidos en la organización, como ética, compromiso y responsabilidad, influyen directamente en el desempeño laboral. Este resultado concuerda con el estudio de Gongora (2022), quien identificó que valores claros y compartidos en la cultura organizacional son determinantes para el rendimiento laboral. Asimismo, Camacho (2021) subraya que una cultura organizacional sólida, basada en valores comunes, fomenta la cohesión. HE2: Creencias y desempeño laboral. El coeficiente de 0,937 refleja una relación positiva muy fuerte entre las creencias y el desempeño. Las creencias organizacionales, como la confianza en la misión y visión, son fundamentales para motivar a los empleados. Este hallazgo se alinea con el trabajo de Sopiah et al. (2021), quienes observaron que la alineación de las creencias individuales con la cultura organizacional impacta positivamente el rendimiento. A nivel local, Torres (2024) destaca que la claridad en las creencias institucionales. HE3: Clima organizacional y desempeño laboral. Con un coeficiente de 0,964, se evidencia una relación positiva muy fuerte, lo que resalta la importancia de un ambiente laboral favorable para el desempeño. Estos hallazgos son similares a los de Fernández y Maldonado (2020), quienes determinan que el clima organizacional influye significativamente en la productividad. En un contexto local, Mamani (2024) también encontró que un clima organizacional adecuado está relacionado con la satisfacción y

desempeño laboral en hospital. HE4: Normas y desempeño laboral. El coeficiente perfecto (1,000) sugiere una relación absoluta entre normas y desempeño, destacando la importancia de contar con reglas claras y consistentes. En sintonía, Yoza (2024) enfatiza que las normas actúan como guía para las conductas laborales, mejorando el desempeño. Estos resultados coinciden con la necesidad. HE5: Filosofía y desempeño laboral. La valoración de 0,958 indica que la filosofía organizacional (misión, visión y principios) tiene un impacto significativo en el desempeño. Este resultado reafirma las conclusiones de Sarantuya (2021), quien destacó que la conexión de los empleados con la filosofía organizacional mejora su compromiso y rendimiento. A nivel nacional, Gómez (2020) demostró que el liderazgo alineado con la filosofía organizacional fomenta la confianza y la efectividad. Relación general: Cultura organizacional y desempeño laboral. La calificación global de 0,983 confirma la fuerte influencia de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral. Este hallazgo respalda estudios como el de Almonacid (2020), quien evidencia la importancia del clima laboral en la productividad municipal, y el de Pari et al. (2024), que subrayaron la conexión en. Comparación con antecedentes. Internacionalmente, los coeficientes obtenidos en este estudio (0,884-1,000) superan los reportados por investigaciones como la de Sarantuya (2021) (0,658) y Sopiah et al. (2021) (0,717), lo que podría deberse a contextos organizacionales más cohesionados en la región estudiada. A nivel nacional, los resultados son comparables con los de Fernández y Maldonado (2020) (0,903) y Gómez (2021) (0,749), destacando que la cultura órgano. Conclusiones generales. Los resultados confirman la relevancia de la cultura organizacional como determinante del desempeño laboral. Las dimensiones estudiadas (valores, creencias, clima, normas y filosofía) son pilares para fomentar un entorno laboral eficiente y comprometido. A partir de estos hallazgos, se recomienda a las instituciones públicas implementar estrategias para fortalecer la cultura organizacional y promover una mayor alineación.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La relación entre los valores y el desempeño laboral es significativa, con un coeficiente de compensación de 0,884, lo que indica una relación positiva considerable. El valor de significancia (p-valor de $0,000 < 0.05$) confirma que la hipótesis alterna es aceptada y la nula rechazada.

SEGUNDA: Existe una relación directa significativa entre las creencias y el desempeño laboral, respaldada por un coeficiente de compensación de 0,937, que refleja una relación positiva muy fuerte. El valor de significancia (p-valor de $0,000 < 0.05$) permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

TERCERA: La relación entre el clima y el desempeño laboral es altamente significativa, con un coeficiente de evaluación de 0,964, lo que demuestra una relación positiva muy fuerte. El valor de significancia (p-valor de $0,000 < 0.05$) valida la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la nula.

CUARTA: El coeficiente de evaluación de 1.000 indica una relación positiva perfecta entre las normas y el desempeño laboral. El valor de significancia (p-valor de $0,000 < 0.05$) confirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, destacando una asociación ideal entre estas variables.

QUINTA: La relación entre los símbolos y el desempeño laboral es significativa, con un coeficiente de compensación de 0,946, lo que señala una relación positiva muy fuerte. El valor de significancia (p-valor de $0,000 < 0.05$) permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.



SEXTA: La relación entre la filosofía y el desempeño laboral también es significativa, con un coeficiente de compensación de 0,958, indicando una relación positiva muy fuerte. El valor de significancia (p-valor de $0,000 < 0.05$) respalda la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la nula.

SETIMA: Se concluye que existe una relación significativa muy fuerte entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de evaluación de 0,983. El valor de significancia (p-valor de $0,000 < 0.05$) permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, destacando la importancia de la cultura organizacional en el desempeño de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Recomendar al director general de PRADERA fomentar un sistema de valores organizacionales sólido y compartido entre los trabajadores para reforzar su compromiso y alineación con los objetivos de la institución. Se recomienda implementar programas de formación en valores éticos y culturales relacionados con el entorno laboral.

SEGUNDA: Recomendar al director, promover la difusión de creencias positivas que fortalecen la confianza en las capacidades individuales y grupales de los trabajadores. Esto puede lograrse mediante talleres motivacionales y estrategias de comunicación interna que refuercen creencias alineadas con los objetivos organizacionales.

TERCERA: Recomendar a la oficina de recursos humanos mantener un clima laboral positivo a través de prácticas como el reconocimiento al desempeño, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la resolución efectiva de conflictos. Realizar encuestas periódicas para medir el clima laboral y ajustar estrategias según los resultados.

CUARTA: Recomendar al jefe del proyecto aprovechar la fuerte relación entre las normas y el desempeño laboral promoviendo una cultura de cumplimiento clara y participativa. Asegúrese de que las normas sean comprensibles, justas y aplicables a través de capacitaciones constantes y retroalimentación.

QUINTA: Recomendar al jefe del proyecto diseñar y reforzar símbolos organizacionales que representan los valores y objetivos institucionales. Esto puede incluir



elementos visuales, logotipos, lemas y rituales que fomentan el sentido de pertenencia y compromiso entre los trabajadores.

SEXTA: Recomendar al jefe de proyecto establecer y comunicar una filosofía organizacional clara y consistente que sirva como guía para las decisiones y comportamientos en la institución. Incluir esta filosofía en la orientación a nuevos empleados y reforzarla en actividades internas.

SETIMA: Recomendar a la oficina de recursos humanos diseñar estrategias integrales que fortalezcan la cultura organizacional, como planes de desarrollo profesional, actividades de integración y espacios de comunicación abiertos. Monitorear constantemente cómo estas acciones impactan en el desempeño laboral y ajustar según las necesidades específicas de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aizana Avellaneda, M., Claveriano Jara, G. C., y Contador Maldonado, D. M. (2022). Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Tournavista, 2020. Universidad Nacional de Ucayali.
- Abbas, M & Saad, G. (2018). The impact of organizational culture on job performance: A study of Saudi Arabian public sector work culture. Problems and Perspectives in Management. 16. 10.21511/ppm.16(3).2018.17.
- Almonacid Coris, Y. A. (2020). Relación entre el clima laboral y el desempeño del personal en la municipalidad de Comas, Lima 2020. Lima: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1011>.
- Alvitres Jacome, Brander (2023) Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca 2022. Tesis de grado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado en: https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7189/ilovepdf_merged_organized_compressed.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. Perú: Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Bances. (2020). Cultura organizacional y su relación en el desempeño laboral de la empresa leoncito sa. Sede jayanca, 2020. Lambayeque: Renati.
- Barría, J., Postigo, Á., Pérez, R., Cuesta, M., & García, E. (2021). Evaluación del clima organizacional: propiedades psicométricas de la escala ECALS. Anales de Psicología, 37(1), 168- 177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Blanco (2022) La cultura organizacional y su relación entre el desempeño laboral, tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo-Per, Repositorio: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103401/Blanco_DLCGA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bry, A., y Wigert, H. (2022). Organizational climate and interpersonal interactions among registered nurses in a neonatal intensive care unit: A qualitative study. Journal of Nursing Management, 30(6), 2031-2038. <https://doi.org/10.1111/jonm.13650>
- Cairo. (2021). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en instituciones públicas de promoción del empleo. Renati.



- Camacho Camacho, A. (2021). Programa de fortalecimiento de la Cultura Organizacional en los docentes de la Universidad Adventista de Bolivia. Cochabamba: <https://orcid.org/0000-0002-8132-4693>.
- Capone, V., Joshanloo, M., y Sang-Ah Park, M. (2023). Job Satisfaction Mediates the Relationship between Psychosocial and Organization Factors and Mental Well-Being in Schoolteachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 593. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010593>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Córdova Berrú, F. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020. Tarapoto: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52351>
- Coccia, M. (2018). Competition between basic and applied research in the organizational behaviour of public research labs. 5. 118-133. 10.1453/jel.v5i2.1652.
- Chidambaranathan, K. (s.f.). Knowledge management and organizational . An empirical study, *Library & Information Science Research*(37), 363–369 (2015).
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Addison-Wesley.
- De Ruijter, M. J. T., Dahlén, A. D., Rukh, G., y Schiöth, H. B. (2023). Job satisfaction has differential associations with delay discounting and risk-taking. *Scientific Reports*, 13. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-27601-8>
- Entidades Gubernamentales en América, (2019). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral. Recuperado de: <https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-lati>
- Fernández, M. y Maldonado, U. (2020). El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en una empresa de productos químicos en el Departamento de La Libertad, 2019 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/24912>
- Gómez (2020) El liderazgo de servicio y confianza organizacional, Tesis de Maestría en la Universidad Nacional de Piura-Repositorio: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4828/MAE_EDUC_Ty
- GE-L_025.pdf?sequence=2&isAllowed=y



- Gomez, R. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona sur, Lima - 2019. Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1279>
- Góngora (2022) La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Altos Estudios Nacionales, Tesis de Posgrado. Lima – Perú. Recuperado de: <https://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/292/TESIS%20GABRIELA%20GONGORA%20PANAIFO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales. (2021). La influencia de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño y trato al cliente en el Hotel Libertador. Obtenido de Repositorio UAP: http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16947/Evelyn_Elizabeth_Gonzales_Arias.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hains, V. Bockaj, J. (2018). Employee perception of financial and non-financial reward as elements of job performance evaluation. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 4(2), 53-59
- Irina Bokova (directora general de la Unesco), (2020). Desempeño laboral.
- Ipinazar, A., Zarrabeitia, E., Rio Belver, R., & Martinez de Alegría, I. (2021). Organizational culture transformation model: Towards a high performance organization. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(1), 25-44. doi:<http://dx.doi.org/10.3926/jiem.3288>
- Kawiana, I., Dewi, L., Martini, L., & Suardana, I. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 35-45.
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The Relation among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for 31 Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010066>
- Locke, E. A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction." En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Lusthaus, C. (2022). Evaluación organizacional. Washington DC: BID.
- Mamani Ccopa, N. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en central de esterilización de un hospital de Puno, 2023. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/11107>



- Matabanchoy-Tulcán, S., Álvarez-Pabón, K., & Riobamba-Jiménez, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Muhammad A, Munir A, Sajid H, Muhammad S. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation, *Technology in Society*, Volume 66, <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>.
- Mohelska, H & Sokolova, M (2018). Management approaches for industry 4.0 – the Organizational culture perspective. *Management approaches for Industry 4.0 – the organizational culture perspective. Technological and Economic Development of Economy*, 24(6), 2225-2240. <https://doi.org/10.3846/tede.2018.6397>
- Oravee, A. (2018). Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. *Cimexus*, 13(2), 59-70. Recuperado de: <https://www.cimexus.umich.mx/index.php/cim1/article/viewFile/294/233>
- Osmani, F., Sejdiu, J., y Jusufi, G. (2022). Organizational climate and job satisfaction: Empirical insights from Kosovo manufacturing and service sector organisations. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 27(1), 361-377. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.27.1.20>
- Otzen, T. &. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 227-232.
- Paredes. (2022). Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6199/B4_2023_UNU_MA_ESTRIA_2022_M_ROSA_PAREDES_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pari Huahuacondori, Y. A., Carrizales Capia, H. R., & Villacrez Macedo, E. G. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de un hospital de la zona altoandina de Puno, 2024. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/1a2c6c11-e71c-4c17-81a5-3dd190b92d60>
- Pedraza, N. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Quispe Cachi, S. (2020). Importancia de la evaluación del desempeño laboral. Puno: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14901/Quispe_Cachi_Sonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ramos, E. (2020). *gestiopolis*. Obtenido de <https://gestiopolis.com/metodos-y-tecnicas-deinvestigacion>.



- Rivera. (2019). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. Colombia: Academia.edu.
- Rivero-Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Revista Archivo Médico de Camagüey, 23(2), 159-164. Recuperado en 04 de marzo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Pearson Prentice Hall.
- Rowley, J. (2014). Designing and using research questionnaires. Management Research Review. 37. 10.1108/MRR-02-2013-0027.
- Sarboini, S., Rizal, S., Surya, J., & Yusuf, Z. (2018). The Effect of Leadership, Compensation and Competency on Employee Performance. Jurnal Ilmiah Peuradeun, 6(2), 215-234. doi:10.26811/peuradeun.v6i2.199
- Salas, J. V. (2020). Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020. Lima: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53003>.
- Sarantuya, J. (2021). Relationship Between Organizational Culture, Employee Satisfaction and Organizational Commitment. SHS Web of Conferences, 90(204), 1-8. Obtenido de https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/01/shsconf_eccw2020_02004.pdf
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Sopiah, S., & Kamaludin, M. (2021). Organizational Culture and Employee Performance: An Empirical Study of Islamic Banks in Indonesia. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(4), 395-406. Obtenido de <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202115563459872.pdf>
- Sonnentag, S., Volmer, J., Spychala, A. (2008) Job performance. Sage handbook of organizational behavior. DOI: <http://dx.doi.org/10.4135/9781849200448.n24>
- Sotomayor Araujo, V. R. (2021). Cultura organizacional y recursos humanos en la gestión de la Municipalidad de San Román Juliaca 2018-2020. Puno: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15912>.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A MetaAnalysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(14), 2536. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>



- Sutanto, H., & Setiadi, N. J. (2021). Organizational Culture and Employee Loyalty: Mediation Impact of Organizational Commitment. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(1), 704-717
- Serpa. (2019). DOCPLAYER. Obtenido de <https://docplayer.es/234993651-Universidad-nacional-jose-faustino-sanchez-carrion-escuela-de-posgrado-tesis.html>
- Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., Castaño, E., Jaramillo, Y Gómez, M. (2020). Aspects of organizational culture and its relation to the organizational change disposition. *Suma Psicológica*, 27 (1), 52-61. <https://doi.org/>
- Teran, & Lorenzo. (2017). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. Mexico: Serviluz.
- Tinoco Plasencia, C.J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237. Epub 20 de diciembre de 2023. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Torres Humire, M. J. (2024). Cultura organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021–2022. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/953>
- Wang, J., Zhao, M., Yan, H., y Ma, H. (2022). Association of organizational climate perception with work-related acceptance actions and work engagement among nurses in emergency department. *Chinese journal of industrial hygiene and occupational diseases*, 40(8), 573-577. <https://doi.org/10.3760/cma.j.cn121094-20211011-00497>
- Yamassake, R., Baptista, P., Albuquerque, V., y Rached, C. (2021). Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. *Revista Enfermagem Uerj*, 29(1). <https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>
- Yoza, S. L. T., & Loor, F. M. (2024). Cultura organizacional y desempeño laboral de la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez. *Polo del Conocimiento*, 9(3), 825-838. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/6688>



ANEXOS

Anexo 01 Matriz de Consistencia

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO

REGIONAL PUNO, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
General PG= ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024? Específicos PE1: ¿Cuál es la relación entre los valores y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024?	General PG= Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024. Específicos OE1: Determinar la relación entre los valores y el desempeño laboral en trabajadores de PRADERA gobierno regional Puno, 2024.	Ha= Si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024 H0= No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del	Variable 1: cultura organizacional Robbins et. al (2009)	VALORES CREENCIAS CLIMA	Innovación trabajo en equipo cumplimiento de metas recomendaciones o influencia remuneraciones herramientas necesarias aprender y progresar ambiente de cooperación autonomía en decisiones	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: básica Nivel: correlacional



PE2: ¿Cuál es la relación las creencias y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024? PE3: ¿Cuál es la relación el clima y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024? PE4: ¿Cuál es la relación las normas y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024? PE5: ¿Cuál es la relación entre el símbolo y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024? PE6: ¿Cuál es la relación entre la filosofía y el desempeño laboral en trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural	OE2: Verificar la relación las creencias y el desempeño laboral en trabajadores de PRADERA gobierno regional Puno, 2024. OE3: Determinar la relación el clima y el desempeño laboral en trabajadores PRADERA gobierno regional Puno, 2024. OE4: Determinar la relación las normas y el desempeño laboral en trabajadores de PRADERA gobierno regional Puno, 2024. OE5: Determinar la relación entre el símbolo y el desempeño laboral en trabajadores de PRADERA gobierno regional Puno, 2024. OE6: Verificar la relación entre la filosofía y el desempeño laboral en trabajadores de PRADERA	Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino gobierno regional Puno, 2024		NORMAS	Horarios presentación personal sanciones ante una falta	Población: 35 trabajadores Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario
				SIMBOLOS	fechas especiales incentivos ceremonias, logos y colores	
				FILOSOFIA	misión y visión estabilidad desarrollo personal	
			Variable 2: Desempeño Laboral Chiavenato (2011)	OPERATIVIDAD	funcionabilidad	
				ADAPTABILIDAD	conocimiento del puesto	
				COMUNICACIÓN EFECTIVA	capacidad	
				RESPONSABILIDAD	Calidad	
				ASISTENCIA Y	Disponibilidad	



Andino gobierno regional Puno, 2024?	gobierno regional Puno, 2024.			PUNTUALIDAD		
				CALIDAD DE TRABAJO	confiabilidad	
				PRODUCTIVIDAD	compromiso	
				LOGROS	objetividad	
				TRABAJO EN EQUIPO	competitividad	
				SUPERVISIÓN	Independencia	



"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Anexo 02: Matriz de datos

[illegible]



Anexo 03: Instrumentos

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: VALORES					
	Indicador: innovación					
1	¿En la institución donde usted labora se fomenta la innovación?					
	Indicador: trabajo en equipo					
2	¿En la institución donde usted trabaja se promueve el trabajo en equipo?					
	Indicador: cumplimiento de metas					
3	¿Para la institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					
	DIMENSIÓN: CREENCIAS					
	Indicador: recomendaciones o influencia					
4	¿cree que para ingresar a la institución es necesaria una recomendación o influencia interna?					
	Indicador: remuneraciones					
5	¿cree usted que la remuneración que recibe por su labor en la institución es adecuado?					
	Indicador: herramientas necesarias					
6	¿cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					
	DIMENSIÓN: CLIMA					
	Indicador: aprender y progresar					
7	¿Percibe usted que la institución le permite aprender y progresar como persona?					
	Indicador: ambiente de cooperación					
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la institución?					
	Indicador: autonomía en decisiones					
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo ?					
	DIMENSIÓN: NORMAS					
	Indicador: horarios					
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida de su empresa?					
	Indicador: presentación personal					
11	¿En la institución hay normas respecto a la presentación personal de los empleados?					



	Indicador: sanciones ante una falta						
12	¿La institución utiliza sanciones ante una falta?						
	DIMENSIÓN: SIMBOLOS						
	Indicador: fechas especiales						
13	¿La institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad entre otros?						
	Indicador: incentivos						
14	¿La institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?						
	Indicador: ceremonias, logos y colores						
15	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución ?						
	DIMENSIÓN: FILOSOFIA						
	Indicador: misión y visión						
16	¿Sabe cual es la misión y visión de la institución donde trabaja?						
	Indicador: estabilidad						
17	¿La institución otorga estabilidad emocional y laboral a los trabajadores?						
	Indicador: desarrollo personal						
18	¿Se valora el bienestar y el desarrollo personal y profesional de los empleados, en la institución donde labora?						



Desempeño Laboral

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: OPERATIVIDAD					
	Indicador: funcionabilidad					
1	¿El empleado comprende los elementos funcionales de su puesto?					
	DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD					
	Indicador: conocimiento del puesto					
2	¿Conoce el campo especializado y técnico de su puesto?					
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN EFECTIVA					
	Indicador: capacidad					
3	¿El empleado comprende la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas?					
	DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD					
	Indicador: Calidad					
4	¿El empleado cumple con precisión y aceptabilidad en el trabajo que desempeña?					
	DIMENSIÓN: ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD					
	Indicador: Disponibilidad					
5	¿El empleado es puntual y por lo regular observa los periodos precisos de cada tarea?					
	DIMENSIÓN: CALIDAD DE TRABAJO					
	Indicador: confiabilidad					
6	¿La labor del trabajador es confiable en cuanto al término y seguimiento de la tarea?					
	DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD					
	Indicador: compromiso					



7	¿El empleado realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la institución?					
	DIMENSIÓN: LOGROS					
	Indicador: objetividad					
8	¿El empleado busca el termino justo en las diferentes situaciones y conflictos que se presentan en su puesto de trabajo, basandose en el analisis de la situación real de la institución?					
	DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO					
	Indicador: competitividad					
9	¿El colaborador esta comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros?					
	DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN					
	Indicador: Independencia					
10	¿El empleado desempeña su trabajo con poca o ninguna supervisión?					



Anexo 04: Validez de Instrumentos prueba piloto cultura organizacional

	DIMENSION: OPERATIVIDAD	DIMENSION: ADAPTABILIDAD	DIMENSION: COMUNICACIÓN EFECTIVA	DIMENSION: RESPONSABILIDAD	DIMENSION: ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	DIMENSION: CALIDAD DE TRABAJO	DIMENSION: PRODUCTIVIDAD	DIMENSION: LOGROS	DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO	DIMENSION: SUPERVISION	
	Indicador: funcionalidad	Indicador: conocimiento del puesto	Indicador: capacidad	Indicador: calidad	Indicador: Disponibilidad	Indicador: confiabilidad	Indicador: compromiso	Indicador: objetividad	Indicador: competitividad	Indicador: Independencia	
	Preg.01	Preg.02	Preg.03	Preg.04	Preg.05	Preg.06	Preg.07	Preg.08	Preg.09	Preg.10	
N°	¿El empleado comprende los elementos funcionales de su puesto?	¿Conoce el campo especializado y tecnico de su puesto?	¿El empleado comprende la noción de las relaciones del trabajo con otras areas?	¿El empleado cumple con precisión y aceptabilidad en el trabajo que desempeña?	¿El empleado es puntual y por lo regular observa los periodos precisos de cada tarea?	¿La labor del trabajador es confiable en cuanto al termino y seguimiento de la tarea?	¿El empleado realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la institucion?	¿El empleado busca el termino justo en las diferentes situaciones y conflictos que se presentan en su puesto de trabajo, basandose en el analisis de la situacion real de	¿El colaborador esta comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboracion de sus demas compañeros?	¿El empleado desempeña su trabajo con poca o ninguna supervision?	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	40
12	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
13	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
14	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
15	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
VARIANZA	0.782	0.782	0.782	0.782	0.782	0.507	0.507	0.507	0.507	0.507	
SUMATORIA DE VARIANZAS	6.444										
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	36.222										
	α:	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario							0.913		
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	k:	Número de ítems del instrumento							10		
		Sumatoria de las varianzas de los ítems.							6.444		
	S_t^2 :	Varianza total del instrumento.							36.222		
	RANGO		CONFIABILIDAD								
	0.53 a menos		Confiabilidad nula								
	0.54 a 0.59		Confiabilidad baja								
	0.60 a 0.65		Confiable								
	0.66 a 0.71		Muy confiable								
	0.72 a 0.99		Excelente confiabilidad			0.913 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad					
	1		Confiabilidad perfecta								



Desempeño Laboral

	DIMENSION: OPERATIVIDAD	DIMENSION: ADAPTABILIDAD	DIMENSION: COMUNICACIÓN EFECTIVA	DIMENSION: RESPONSABILIDAD	DIMENSION: ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	DIMENSION: CALIDAD DE TRABAJO	DIMENSION: PRODUCTIVIDAD	DIMENSION: LOGROS	DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO	DIMENSION: SUPERVISIÓN	
	Indicador: funcionabilidad	Indicador: conocimiento del puesto	Indicador: capacidad	Indicador: calidad	Indicador: Disponibilidad	Indicador: confiabilidad	Indicador: compromiso	Indicador: objetividad	Indicador: competitividad	Indicador: Independencia	
	Preg.01	Preg.02	Preg.03	Preg.04	Preg.05	Preg.06	Preg.07	Preg.08	Preg.09	Preg.10	
N°	¿El empleado comprende los elementos funcionales de su puesto?	¿Conoce el campo especializado y técnico de su puesto?	¿El empleado comprende la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas?	¿El empleado cumple con precisión y aceptabilidad en el trabajo que desempeña?	¿El empleado es puntual y por lo regular observa los periodos precisos de cada tarea?	¿La labor del trabajador es confiable en cuanto al término y seguimiento de la tarea?	¿El empleado realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la institución?	¿El empleado busca el término justo en las diferentes situaciones y conflictos que se presentan en su puesto de trabajo, basándose en el análisis de la situación real de	¿El colaborador está comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros?	¿El empleado desempeña su trabajo con poca o ninguna supervisión?	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	40
12	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
13	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
14	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
15	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
VARIANZA	0.782	0.782	0.782	0.782	0.782	0.507	0.507	0.507	0.507	0.507	
SUMATORIA DE VARIANZAS	6.444										
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	36.222										
$\sum_{i=1}^k S_i^2 : S^2 :$	$\alpha :$	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario							0.913		
	$k :$	Número de ítems del instrumento							10		
	$\sum_{i=1}^k S_i^2 :$	Sumatoria de las varianzas de los ítems.							6.444		
	$S^2 :$	Varianza total del instrumento.							36.222		
	RANGO		CONFIABILIDAD								
	0.53 a menos		Confiabilidad nula								
	0.54 a 0.59		Confiabilidad baja								
	0.60 a 0.65		Confiable								
	0.66 a 0.71		Muy confiable								
	0.72 a 0.99		Excelente confiabilidad			0.913 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad					
	1		Confiabilidad perfecta								



ANEXO N°

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- CARGO ACTUAL : DOCENTE UANCV
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 45$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

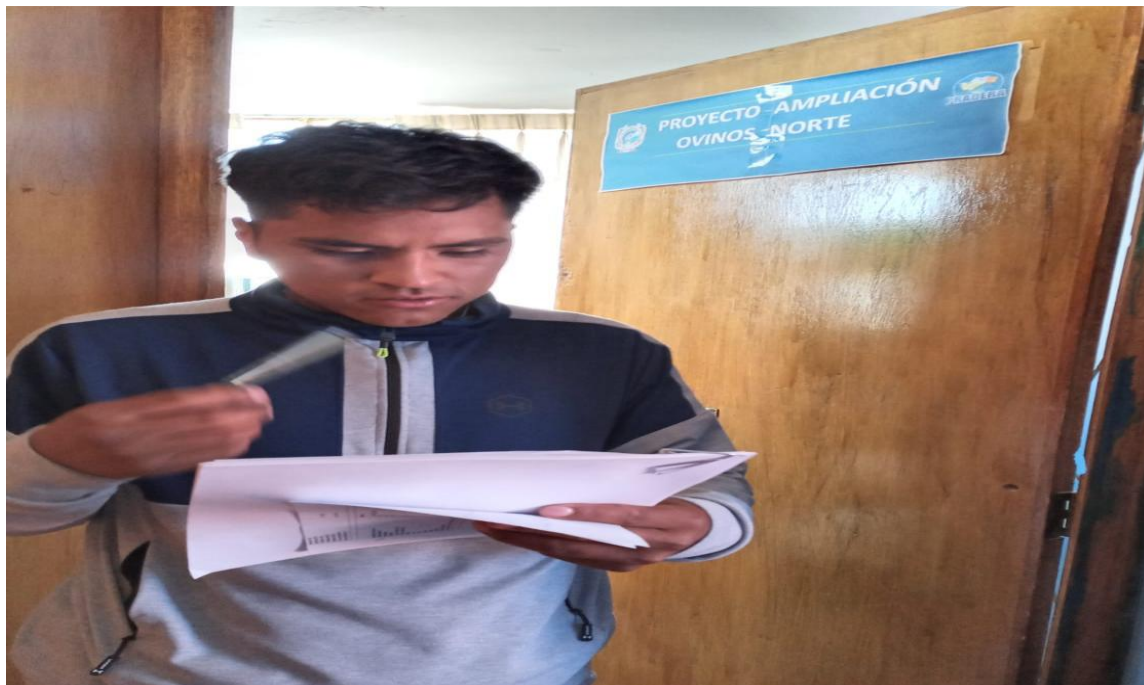
IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Lugar y fecha: Juliaca 29 de noviembre del 2024

Firma del experto
DNI N°: 02145441
N° celular: 996993377

Anexo 05: Evidencias de recojo de datos







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 07-01-26

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ALEX OSWALDO QUISPE APAZA

Dirección: km . 6 Central Esquen LT. 192

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75851122

Teléfono: 986950829

email: alexoswaldoquispe@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono:

email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. ENRIQUE GÉNERO APAZA CHIRINOS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL
PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL
PUNO, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Cultura, organizacional, desempeño, laboral, trabajadores.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

07 de enero del 2026

Fecha