

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGUA DE MESA
ASLU EN LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2020.**

**Línea de Investigación
Recursos Humanos**

Autor(es)

Br. Agurto Rivas Roberto Carlos
Br. Cornejo Ruiz Tiffany Brissete Teresa

Asesor

Mg Fiorentini Candiotti, Giovanni Fernando

Piura – Perú

2020

Fecha de sustentación: 2020/10/06

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGUA DE MESA
ASLU EN LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2020.**

**Línea de Investigación
Recursos Humanos**

Autor(es)

Br. Agurto Rivas Roberto Carlos
Br. Cornejo Ruiz Tiffany Brissete Teresa

Asesor

Mg Fiorentini Candiotti, Giovanni Fernando

Piura – Perú

2020

Fecha de sustentación: _____

DEDICATORIA

A mis padres Mercedes y José, por siempre brindarme su apoyo, sabiduría, corrección y confianza, por estar a mi lado sin pensarlo, en lo bueno y en lo malo, en cada risa o llanto.

A los dos, por darme su amor incondicional y por estar presente en cada paso de mi vida personal y profesional.

A mis hermanos Carlos, Italo, José, Gianfranco y pepito.

Tifany Brissete Cornejo Ruiz

Dedico el presente trabajo a mi mamá por la fortaleza y la valentía que me da para poder lograr las metas trazadas a lo largo de mi vida.

A toda mi familia en especial a mi papá y mi hermana por la paciencia, la lucha constante y la motivación brindada a lo largo de mi carrera.

A mi abuela materna y mi abuelo paterno que gozan de la vida eterna, que a pesar que ellos ya no están a mi lado me dejaron grandes enseñanzas para yo poder lograr todo lo que me propongo con perseverancia y optimismo.

Roberto Carlos Agurto Rivas

Agradecimiento

A Dios, que me ha regalado la vida y que me ha permitido cumplir esta primera gran meta de muchas más.

A mis Padres, por el esfuerzo que hacen por mí y cada uno de mis hermanos. Dándonos ejemplos de superación, humildad y sacrificio.

Tifany Brissete Cornejo Ruiz

En primer lugar, le doy gracias a Dios por darme salud día a día en estos momentos difíciles que estamos pasando y la inteligencia para poder haber culminado con éxito esta etapa de mi vida, que es mi carrera profesional.

A mi familia por el sacrificio que hacen para poder lograr todo esto, por haber confiado en mí, por darme su apoyo incondicional y estar siempre a mi lado en todo momento ya sean malos y buenos.

Mi agradecimiento a la Universidad Privada Antenor Orrego y a los docentes que fueron parte del proceso de mi formación profesional y por los conocimientos adquiridos en esta casa de estudios.

Roberto Carlos Agurto Rivas

Resumen

La presente investigación titulada “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020”, tuvo como objetivo principal: Determinar en qué medida la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020. El inicio de la investigación fue el desarrollo de la problemática de estudio, con la cual se llegó a la siguiente interrogante:

¿En qué medida la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020?, para lo cual se planteó la siguiente hipótesis: La cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.

Se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.
- Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.
- Conocer el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.

Esta investigación es de tipo básica correlacional, para la recolección de datos se utilizó la encuesta, a través de su instrumento el cuestionario. La muestra objeto de estudio fue de 20 personas. Y principalmente se concluyó que la cultura organizacional repercute positivamente en el desempeño laboral, si se llega a obtener una buena cultura organizacional, está repercutiría en la productividad, eficacia y buen desenvolvimiento de los colaboradores, siendo este un tema el cual se le tiene que dar la importancia necesaria para generar un desarrollo óptimo de las actividades evidenciando un desempeño más eficiente, evitar cuellos de botellas, que el producto llegue de manera correcta al cliente y realizar mejores estrategias que harían que la organización crezca.

Palabras claves: cultura organizacional, desempeño laboral

Abstract

The present investigation entitled "Influence of the organizational culture in the labor performance of the workers of the company Agua de mesa ASLU in the city of Piura, year 2020", had as main objective: To determine to what extent the organizational culture influences the labor performance of the workers of the Agua de Mesa ASLU in the city of Piura, year 2020. The beginning of the research was the development of the study problem, with which the following question was reached:

To what extent does the organizational culture influence the work performance of the workers of the Agua de Mesa ASLU in the city of Piura, year 2020? for which the following hypothesis was raised: The organizational culture influences the work performance of the workers of the company Agua de Mesa ASLU in the city of Piura, year 2020. The following specific objectives were set:

- Identify the organizational culture of the workers of the Agua de Mesa ASLU in the city of Piura, year 2020.
- Analyze the work performance of the workers of the Agua de Mesa ASLU in the city of Piura, year 2020.
- Know the level of relationship that exists between the organizational culture and the job performance of the workers of the Agua de Mesa ASLU in the city of Piura, year 2020.

This research is of a basic correlational type, for data collection the survey was used, through its instrument the questionnaire. The sample under study was 20 people. And it was mainly concluded that the organizational culture has a positive impact on work performance, if a good organizational culture is obtained, it would have an impact on the productivity, efficiency and good development of employees, this being an issue which must be given the importance necessary to generate an optimal development of activities evidencing a more efficient performance, avoid bottlenecks, that the product reaches the client correctly and carry out better strategies that would make the organization grow.

Keywords: organizational culture, job performance

PRESENTACIÓN

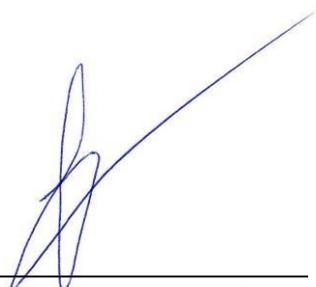
Señores miembros del Jurado:

Dando el cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, sometemos a vuestra consideración la tesis titulada: “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020” luego de haber culminado nuestros pasos por esta casa de estudio, donde nos formamos profesionalmente para estar al servicio de la sociedad.

El presente trabajo realizado con el propósito de obtener el Título de Licenciado en Administración, es producto de una investigación trabajo, esfuerzo y dedicación en base a los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación universitaria en esta prestigiosa casa de estudios; producto de la orientación y enseñanza desinteresada de nuestros docentes, siendo por ello oportuno para expresarles nuestro más sincero agradecimiento, para poder así brindar un aporte que servirá de base a futuros estudios relacionados con el tema en mención.

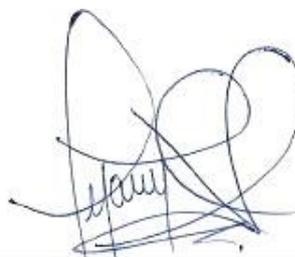
Por lo expuesto señores miembros del jurado, ponemos a vuestra disposición el presente trabajo de investigación para su respectivo análisis y evaluación, no sin antes agradecer vuestra gentil atención al mismo.

Atentamente,



Roberto Carlos Agurto Rivas

ID 000138095



Tiffany Brissete Teresa Cornejo Ruiz

ID 000122438

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	i
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
PRESENTACIÓN.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
1. Formulación del problema.....	1
1.1. Problema de investigación.....	1
1.2. Enunciado del problema	3
1.3. Objetivos.....	3
1.4. Justificación	3
II. MARCO DE REFERENCIA	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Marco Teórico.....	11
2.2.1. Cultura Organizacional	11
2.2.1.1. Definición de cultura organizacional	11
2.2.1.2. Importancia de la Cultura Organizacional	12
2.2.1.3. Características de la Cultura Organizacional.....	13
2.2.1.3.1. Ritos.....	13
2.2.1.3.2. Normas	13
2.2.1.3.3. Valores.....	14
2.2.1.3.4. Filosofía	14
2.2.1.3.5. Clima organizacional.....	15
2.2.1.3.6. Historias	15
2.2.1.4. Funciones de la Cultura Organizacional	16
2.2.2. Desempeño Laboral	16

2.2.2.1.	Definiciones de Desempeño laboral	16
2.2.2.2.	Importancia del Desempeño Laboral	19
2.2.2.3.	Factores que influyen en el desempeño laboral	19
2.2.2.3.1.	Satisfacción del trabajo	19
2.2.2.3.2.	Autoestima	20
2.2.2.3.3.	Trabajo en equipo	20
2.2.2.3.4.	Capacitación del trabajador	20
2.2.2.4.	Dimensiones del Desempeño Laboral	21
2.2.2.4.1.	Talento Humano.....	21
2.2.2.4.2.	Factores Internos	22
2.2.2.4.3.	Evaluaciones.....	22
2.3.	Marco Conceptual	23
2.3.1.	Cultura organizacional.....	23
2.3.2.	Desempeño Laboral	23
2.4.	Sistema de hipótesis	23
	Variables e indicadores (cuadro de operacionalización de variables).....	24
III.	METODOLOGÍA EMPLEADA.....	26
3.1.	Tipo y nivel de investigación.....	26
3.1.1.	Tipo de investigación.....	26
3.1.2.	Nivel de investigación.....	26
3.2.	Población y muestra de estudio.....	26
3.2.1.	Población	26
3.2.2.	Marco de muestreo	26
3.2.3.	Unidad de análisis.....	26
3.2.4.	Muestra.....	26
3.3.	Diseño de investigación.....	26
3.3.1.	Diseño de Contrastación.....	26

3.4. Técnicas e instrumentos de colecta de datos.....	27
3.4.1. Técnica	27
3.4.2. Instrumentos	27
3.5. Procesamiento y análisis de datos	27
3.5.1. Recolección y procesamiento	27
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	29
4.1. Análisis e interpretación de resultados:	29
V. DISCUSION DE RESULTADOS	37
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	45
1. Instrumento de recolección de datos.....	45
2. R.D que aprueba el proyecto de investigación	47
3. Constancia de la Institución u organización	48
Tabla 1	29
Tabla 2	30
Tabla 3	30
Tabla 4	31
Tabla 5	32
Tabla 6	32
Tabla 7	33
Tabla 8	34
Tabla 9	35

I. INTRODUCCIÓN

1. Formulación del problema

1.1. Problema de investigación

En la actualidad las organizaciones necesitan estructuras flexibles y adaptables al cambio y que este dé por resultado el aprendizaje de sus miembros. Implica desarrollar condiciones para impulsar valor al trabajo con amplia visión hacia la innovación.

Sin embargo, en muchas empresas no se toma el debido interés que merece este tema, principalmente se debe a enfoques en la productividad y resultados que los trabajadores les brindan sin tener en cuenta la cultura participativa y colaborativa contribuida para que los mismos puedan lograr un desarrollo de desempeño esperado.

De tal manera Roca (2016) expresa que la cultura organizacional es el conjunto de prácticas y representaciones simbólicas mediante las cuales, en una organización la gente da sentido, en forma compartida, a las acciones y actividades que realiza dentro y fuera de ella. Las organizaciones conforman su cultura, creencias, valores y el acontecer dentro de un contexto determinado. (p.13)

Por otro lado, Díaz, y otros (2015), afirma que el desempeño laboral consiste en las actividades realizadas por los trabajadores que contribuyen a que la empresa crezca y se desarrolle. Dichas actividades pueden ser conocimientos técnicos de los empleados, así como su conducta ciudadana, lo cual no está relacionado directamente con las actividades laborales, pero tiene un alto impacto en la empresa debido a que define la manera en que una persona actúa en el ámbito laboral y social.

Por lo tanto, se debe comprender la importancia de la cultura organizacional y cómo afecta positiva o negativamente el desempeño

de los colaboradores para así poder alcanzar resultados de largo plazo. Se crean las bases esenciales de cómo se realizan las cosas dentro de una organización, es el código social interno que hace referencia al comportamiento y a la vivencia diaria que se obtiene dentro de las empresas, al tener un buen y grato ambiente laboral dentro de la organización, los trabajadores podrán realizar eficientemente sus labores.

En el Perú, como afirma Ayala & Pajuelo (2018) el desempeño se puede expresar mediante una medida, métrica e indicador frente a un índice en relación con las metas, objetivos, requisitos anteriormente definidos. Por tanto, el desempeño puede ser bajo, medio, alto o excepcional. En relación a estas suposiciones se convierten en el principal responsable de la productividad, y los resultados de la organización se convierten en responsables de la competitividad y sustentabilidad de la organización". (p.85)

De acuerdo a lo mencionado, para un óptimo desempeño laboral dentro de las organizaciones es imperativo que la cultura organizacional tenga la debida importancia que se merece, ya que así se producirá una excelencia operativa que repercutirá en los resultados obtenidos.

En nuestra localidad, según Arámbulo (2019) la percepción sobre clima de los empleados, habiéndose comprobado que existe un buen clima asociado a una buena cultura, quiere decir que los trabajadores se sienten satisfechos en su lugar de trabajo y por lo tanto se consigue una mayor productividad. (p.43)

Según lo mencionado, la cultura organizacional junto con el desempeño laboral son elementos de vital importancia para la segura efectividad y desempeño de la empresa Agua de Mesa ASLU, que dependerá del conocimiento de la cultura existente.

La deficiencia organizacional, baja autoestima en función al cumplimiento de los deberes, bajo desempeño laboral, falta de

cultura, los trabajadores suelen ser irresponsables, impuntuales entre otras características negativas; hacen de la cultura organizacional un pilar fundamental para que estos factores no influyan en el desempeño laboral de las organizaciones.

1.2. Enunciado del problema

¿En qué medida la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, en el año 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar en qué medida la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.
- Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.
- Conocer el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica:

La presente información estará centrada en temas con amplia importancia como son las variables de estudio “Cultura Organizacional” y “Desempeño Laboral” que siempre serán base para el futuro de las organizaciones, ya que nuestro recurso humano es el pilar para el buen desenvolvimiento y adaptación de las empresas.

1.4.2. Práctica:

Se requiere encontrar la influencia que existe entre la variable Cultura organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU, año 2020, para así a base de los resultados encontrados obtener soluciones a posibles barreras de crecimiento y obtener puntos de mejoras para la eficiencia y eficacia deseadas en las organizaciones.

1.4.3. Metodológica:

Se abarca una metodología de investigación con el fin de conocer la realidad actual en la que se enfrenta la empresa Agua de Mesa ASLU S.A., en el cual se obtendrá información a base de entrevista y encuestas a todo su personal, para determinar la influencia de la Cultura organizacional en estos.

1.4.4. Social:

Al tener una mejoría en la cultura organizacional de la empresa ASLU S.A., tendrá un impacto positivo para la organización de tal forma que los trabajadores sean más competitivos recalcando siempre el tener un buen ambiente laboral. Este trabajo es importante ya que aporta conocimiento no sólo a la organización, sino también a la comunidad, al investigador y a las universidades.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Figueroa (2015) Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental. (tesis para obtener el título de psicología Industrial). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. La finalidad es poder reconocer la relación de las variables cultura

organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. El trabajo de investigación es de tipo correlacional. El instrumento que se empleó fue cuestionarios; el primer instrumento fue para cuantificar la cultura organizacional de Olmos y Socha (2006) y el segundo instrumento que se utilizó fue el Método de Escalas de Observación de Comportamiento (BOS) presentado por Levy (1990) que se trabajó para poder calcular el desempeño laboral de los trabajadores con la conexión a sus comportamientos.

El autor concluyó que

La conclusión que se llegó a obtener fue que la cultura organizacional no tiene relación con en el desempeño laboral de los trabajadores en la institución gubernamental reconociendo que es hipótesis nula (Ho), puesto que no hay diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución; por lo que una variable no incurre con la otra.

Se denota en esta investigación que la cultura organizacional no tiene un impacto en el desempeño, fomentando al trabajo sin tener una relación real con la organización, conexión que puede mejorar si se enfocaran más en desarrollar su cultura organizacional.

García (2017) Coaching como herramienta de apoyo al desempeño laboral de la fuerza de ventas (Tesis para especialista en alta gerencia). Universidad Militar Nueva Granda, Bogotá, Colombia. La finalidad es el objetivo general identificar los aportes de coaching en el desempeño laboral de la fuerza de ventas.

El autor concluyó que:

Desde el punto de vista empresarial, son innumerables las ventajas en relación al cumplimiento de las metas del

Departamento de ventas de cualquier empresa mediante la implementación de un programa de coaching, pues el ideal es formar no solo en el área de ventas a los colaboradores del departamento, sino tratar de brindar las herramientas necesarias para que ellos desempeñen su labor desde una mirada de empoderamiento y sentido de pertenencia para la compañía. Alternando esto con la búsqueda de las potencialidades de cada uno de los trabajadores.

Aplicando el coaching con sus diferentes herramientas importantes hacen posible que el desempeño laboral destaque, trayendo consigo buenos resultados y mejorando cada día en los procesos de los colaboradores.

Paredes (2015) la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Vaud confecciones (tesis de titulación). Universidad Central del Ecuador, Quito. La finalidad es determinar si la cultura organizacional actual influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vaud confecciones y la cual utilizo una metodología transaccional.

El autor concluyó que:

La Cultura Organizacional es una variable importante dentro de la empresa y aun cuando es intangible se puede percibir que los factores de la cultura de esta institución, tienen relación con en el desempeño de los trabajadores y pueden estar favoreciendo o perjudicando.

Conocer la importancia de la cultura organizacional reflejará resultados positivos en la organización, mejorando procesos y desempeño de los colaboradores.

2.1.2. Antecedentes nacionales

De la Torre & Afan (2016) Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016.

(Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en International Business). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Su finalidad fue establecer la táctica en que la Cultura Organizacional (símbolos, valores, normas, creencias, clima organizacional, y filosofía) se enlaza con el ejercicio Laboral de los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú en el año 2016. El trabajo de análisis fue de modelo descriptivo, cuantitativo y correlacional con un diseño no experimental y transversal, la población es de 42 trabajadores.

El autor concluyó que:

Se empleó el instrumento para estimar y calcular la cultura organizacional de la creadora María Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño; para el desempeño laboral, la herramienta de métodos de Escalas de Observación de Comportamiento (BOS). Como método se usó el estudio de observación participante logrando como epílogo que La Cultura Organizacional tenga conexión directa con el Desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, y se verán alteraciones reales en la variable desempeño laboral perfeccionando la cultura organizacional, por el contrario, los valores de la Cultura Organizacional se enlazan con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, así mismo cuando se fortalezcan los valores institucionales se lograrían transformaciones reales en el Desempeño laboral.

El enlace de las dos variables cultura organizacional como desempeño laboral es bastante fuerte, esto genera un buen trabajo por parte de los colaboradores, por el contrario, si no existiera una buena relación entre estas variables, el desempeño sería bajo y traería consigo malos resultados.

Huamán (2019) Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Sedapal, El Agustino, 2018. (tesis para maestra en gestión pública). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. La finalidad es establecer la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Sedapal, El Agustino, 2018 y la cual utilizo una metodología fue no experimental – transversal.

El autor concluyó que

El clima organizacional tiene relación positiva débil con el desempeño laboral, siendo Rho de Spearman = 0,241* y $p < 0.05$, por lo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se puede afirmar que existe correlación entre las variables.

Al existir una relación alta entre las variables de estudio de la investigación, se afirma que mientras mejor se encuentre el clima organizacional mejor será el desempeño.

Romero (2019) Cultura organizacional y Desempeño en los docentes en una Institución educativa en Ventanilla – Callao (tesis para optar el grado de Maestro en Educación con Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Propuso como finalidad establecer la conexión entre la cultura organizacional y el desempeño en los maestros de una institución educativa en Ventanilla - Callao. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, modelo básica, nivel descriptivo correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental. La muestra usada fue toda la población, establecida por 35 pedagogos que integran los niveles de una institución educativa. El procedimiento empleado fue la encuesta: al efecto, se utilizó dos cuestionarios, el primero para cultura organizacional y el siguiente para desempeño docente. Los instrumentos empleados fueron certificados mediante la

validez interna por juicio de experimentados y su honestidad mediante el coeficiente de Cronbach.

El autor concluyó que

Los resultados nos dicen que hay una correlación real moderada, real según el coeficiente de Rho Spearman ($r = .523$), y un nivel de significancia ($p = .001 < .05$). Se finaliza que hay una real conformidad moderada y expresiva entre las dos variables, por lo que, mientras que haya una cultura organizacional en la institución, más alto será el desempeño de los docentes.

El Rho Spearman tiene un nivel de significancia ($p = .001 < .05$) lo que se entiende que en la institución educativa de Ventanilla – Callao los docentes trabajan teniendo bien definido la cultura organizacional, esto hace posible que elaboren bien sus clases, trayendo como resultados alumnos satisfechos con su metodología de enseñanza

2.1.3. Antecedentes locales

Lacherre (2017) Cultura organizacional en docentes del Zegel – Ipae Piura 2016. (Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación, Piura, Perú. Su finalidad es determinar el nivel de cultura organizacional que se conoce de los docentes del Zegel-Ipae sede Piura en el año 2016. Se hizo un análisis descriptivo escogiendo como población a 43 docentes que dan sus servicios en Zegel-Ipae Piura en el último semestre del año 2016, método de encuesta para la adquisición de datos.

El autor concluyó que

Este estudio concluyo en que la apreciación de los docentes se puede visibilizar el nivel de la cultura organizacional con un alto porcentaje, por lo tanto, se certifica que el grado de la misma es firme, lo que nos aclara que hay un pacto por parte de los docentes ya que se reconocen con los valores principales de la institución, en la manera que trabajan es importante para lograr

la filiación con los objetivos y metas constituidas.

Con una óptima cultura organizacional, el desempeño de la población en esta investigación desarrolla sus funciones de forma eficiente, dando resultados positivos para el buen desenvolvimiento de sus labores.

Navarro (2016) Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo USP- Piura 2016. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración). Universidad San Pedro, Piura, Perú. La finalidad fue entender el enlace del clima organizacional y cómo impacta en el descargo laboral del personal administrativo de la Universidad San Pedro Filial Piura – 2016. Dicho análisis fue no experimental, se ejecutó la técnica de encuesta, instrumento cuestionario en Escala de Likert.

El autor concluyó que:

Como respuesta se dio a conocer que el clima laboral según el 66.67% de los encuestados perciben que es favorable y el 8.33%, muy favorable, donde hay un buen involucramiento, las eventualidades de autorrealización en la empresa, la supervisión, la comunicación, y las condiciones en las que trabajan. Por el contrario, el desempeño laboral, un 16.67% de los trabajadores administrativos tienen un nivel bueno, el 41.67% muy bueno y el restante con un 41.67%, un nivel excelente, en donde destacan los aspectos como la disponibilidad, confiabilidad del trabajador, calidad, independencia, conocimientos, y productividad en el centro de labores. El índice de Pearson nos presentó que la correlación es de consideración y muy elocuente (índice de 0.7303 y un error de 0.007, que es menor a 0.05) aprobando la hipótesis de investigación.

Los resultados de las dimensiones son altas dado que el clima organizacional tiene un buen impacto en el desempeño laboral de los administrativos, haciendo posible la buena labor en la

Universidad San Pedro, Piura.

Arámbulo (2019) Percepción de la cultura organizacional en Caja Sullana– Agencia Piura. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias Administrativas). Universidad Nacional de Piura, Perú. La finalidad del actual estudio es establecer la sensación sobre cultura organizacional en Caja Sullana Agencia Piura. La metodología usada en dicho estudio es cuantitativa, no experimental, descriptiva, aplicada, transversal. Se encuestó a 64 trabajadores.

El autor concluyó que:

En efecto nos señalan que existe buena cultura organizacional, así mismo, existe una buena captación sobre clima de los trabajadores, buena captación en los estilos de liderazgo, buena captación en el sistema de creación de nexos, buena captación sobre preferir los objetivos, en lo que se colabora a la generación de una verdadera cultura y a la cristalización de un ambiente laboral perfecto.

La buena cultura organizacional genera un buen ambiente laboral, así mismo las capacitaciones para que los colaboradores tengan un buen desempeño dentro de la Caja Sullana hacen posible que logren sus objetivos y se sienten motivados al desarrollar su función.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Cultura Organizacional

2.2.1.1. Definición de cultura organizacional

La cultura organizacional se establece por valores, normas, actitudes y experiencias que los colaboradores como miembros de una organización tienden a compartir, es un conjunto de percepciones que genera las actitudes y la forma de interacción dentro de la organización, que como puede facilitar la implantación de estrategias por otro lado también puede afectarlas o retrasar la realización de las metas dentro de una organización ya que influye en la actividad de la empresa.

Para Sorlózano (2015) la cultura organizacional son los de valores y creencias que tienen en común los colaboradores en conjunto dentro de una empresa, además, se considera como la personalidad de la empresa, ya que existen organizaciones que tienen una estructura interna similar, pero la base que hace que se diferencie es la cultura organizacional, porque es lo que se da a notar en el comportamiento de colaboradores y clientes. (p.338)

Por su parte García, Reyes, & Hernández (2015) exponen que la cultura organizacional es “el conjunto de creencias y significados que han sido naturalizados por los miembros de la organización en el marco de un orden hegemónico, convirtiéndose en simbolismo de interpretación, orientador de conductas y prácticas”. (p. 22)

La cultura organizacional son características establecidas por la organización que generalmente influyen en el comportamiento y desenvolvimiento de los colaboradores en la empresa, siendo creencias, normas, principios y conjunto de valores que intervienen en los logros resultantes de la empresa.

2.2.1.2. Importancia de la Cultura Organizacional

Según Mejía & Cachay (2015) “La Cultura Organizacional es la esencia de cada empresa, involucra a todos los miembros estando presente en las acciones y funciones que realizan, la cultura define cómo funciona la organización, la cual se refleja en las estructuras, estrategias, y sistemas de la empresa, esta puede ser aprendida, está en constante cambio según las nuevas experiencias que se presentan, con la posibilidad de ser alterada para bien si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje”.

Conociendo el tipo de cultura de los trabajadores dentro de una empresa, las normas y valores repercutirán en el desenvolvimiento de los miembros y es importante para crear nuevas estrategias que se impulse en beneficio a la organización.

2.2.1.3. Características de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional da a relucir la manera en como cada empresa aprende a convivir con su entorno. En general, es una mezcla de historias, comportamientos, creencias, y otras ideas que llegan a manifestar el modo de operar de una empresa.

Según Gordillo (2013), la cultura organizacional cuenta con las siguientes principales características:

2.2.1.3.1. Ritos

Son actividades que expresan y refuerzan los lazos y valores base de cada organización, se repite de forma invariable de acuerdo a un conjunto de normas ya establecidas.

“Son acciones elaboradas y planeadas que se convierten en eventos especiales que la mayoría de veces se hacen en beneficio del público” (Quevedo, 2015, pág. 11). Para ese mismo autor existen cuatro tipos de ritos que se manifiestan en las empresas:

Ritos de transición: Este rito permite la transformación de los colaboradores hacia nuevas actitudes sociales.

Ritos de realce: Es sobre la identidad social que suele fortalecerse engrandeciendo la posición del empleado

Ritos de renovación: Perfecciona el funcionamiento organizacional en base a actividades de desarrollo y capacitación que se refleja en el logro de las metas.

Ritos de integración: Compromete cada vez más a los colaboradores con la organización con el fin de crear sentimientos adecuados y lazos afines.

2.2.1.3.2. Normas

“Existencia de normas y reglas burocráticas de todo proceso centralizado condicionan la flexibilidad y libertad de quienes conducen el sistema” (Quevedo, 2015, pág. 17).

Existen diversos agentes que se tienen en cuenta al momento de evaluar el desempeño de los colaboradores y por lo general se encuentran en función del sistema de pruebas que se emplee, las normas son líneas de comportamiento y conducta, que tienen base en las guías que determinan una forma propia de realizar las cosas. Establecidas en cada organización, son pautas de comportamiento dentro del trabajo, reglamentos que se deben seguir para un mejor desenvolvimiento laboral.

2.2.1.3.3. Valores

Según Canguna (2018) “Guían el comportamiento y acciones de los empleados y sus labores. Identifican lo que es apropiado y lo que no es en el comportamiento de las personas” (pág. 66).

Los valores están indisolublemente ligadas a las creencias, a las actitudes y a las normas de conducta.

Estos tres elementos tienen su fundamento en la cultura adquirida a través del proceso de socialización que hace del ser humano producto y productor de esa misma cultura.

Los valores constituyen un tema que se renueva cada vez sobre todo ante la crisis de valores que vive el mundo. Tienen su fundamentación en la filosofía y de su estudio se ocupa la axiología. (Medina, 2013, pág. 371)

Los valores son principios que la organización defiende como calidad de productos, atención, elevada eficiencia, y que esperan que todos los miembros de la empresa la sigan.

2.2.1.3.4. Filosofía

Para Quevedo (2015) expresa que: “Son políticas que concretan las creencias relativas a la manera en que los empleados deben tratar a los clientes” (p. 12).

Políticas que dan a notar las creencias en base al trato que deben recibir los colaboradores.

2.2.1.3.5. Clima organizacional

Según Chiavenato (2001), “el clima organizacional da a relucir la influencia ambiental de los participantes en la motivación. De tal manera, se puede describir como cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o que experimenta cada miembro en la empresa, que llega a influir en su comportamiento.”

La importancia del clima organizacional es que influye en las personas, tanto en sus sentimientos como en su conducta. Es una percepción que se tiene de la organización y del entorno en que se desenvuelven, que consiste en el grado favorable, de aceptación, desfavorable o de rechazo para los colaboradores que integran la empresa.

El clima organizacional es el ambiente existente y la manera que interactúan los miembros de la organización, son las percepciones que los colaboradores tienen en relación a las prácticas organizacionales y los principios operativos.

2.2.1.3.6. Historias

Son cuentos o anécdotas que pasan a partir de los años dentro de la organización, que narra los hechos o decisiones teniendo como función fundamental es plasmar el pasado en el presente.

Toda compañía tiene héroes que sirven como referencia de modelos e ideales que logran fomentar buenas normas y valores culturales, estas se transmiten a través de historias y narraciones sacadas de eventos reales que comparten usualmente los empleados de la organización,

que las proyectan a los nuevos empleados. (Quevedo San Martín, 2015, pág. 11)

2.2.1.4. Funciones de la Cultura Organizacional

Dentro de la organización de cumplen las siguientes funciones:

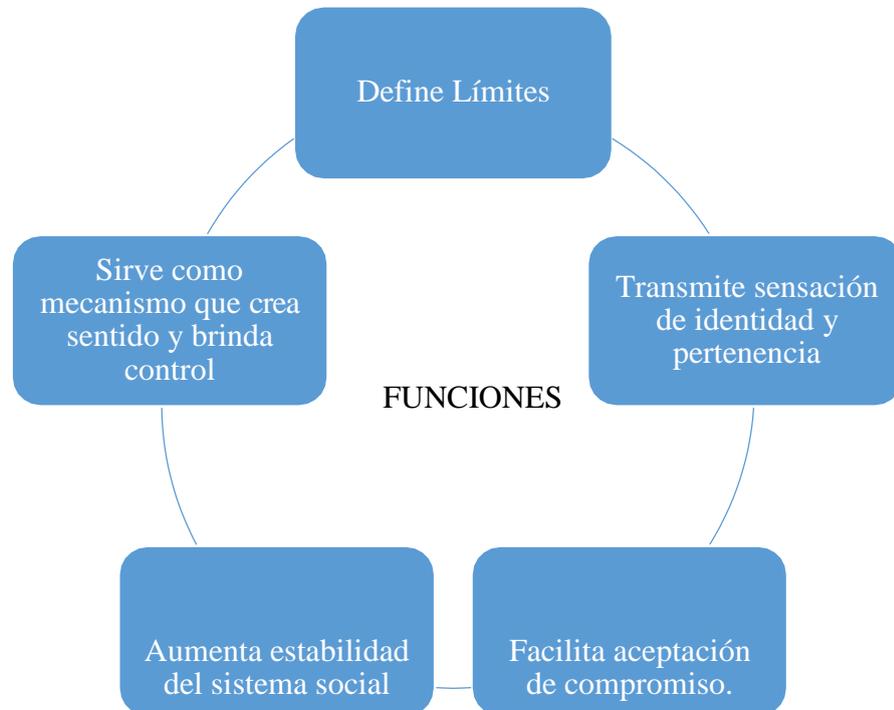


Figura 1: *Funciones de la Cultura organizacional.*

Fuente: Elaboración Propia

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definiciones de Desempeño laboral

Chiavenato (2000) (como se citó en Angulo Pisco & García Gonzales, 2017) define el desempeño laboral: “Como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (pág. xiv).

Por otra parte, Milkovich & Budrem (1994) (como se citó en Rodriguez, 2016) exponen que: “Consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza de trabajo y de la organización para producir

comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones” (pág. 13).

Los cambios por necesidad deben ser totales, extenderse y crecer sin utilizar más del capital establecido, dar soluciones a las amenazas y saber aprovechar las oportunidades de la economía. El Outsourcing es una tendencia actual, que es la externalización de las actividades, para la mejoría de procesos en los cuales tengan especiales capacidades, es decir; cuando una empresa transfiere actividades, que no forman parte de sus habilidades principales, a un tercero especializado.

Evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del rendimiento de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. Al calificar a los individuos de la organización por medio de una evaluación donde se medirá el desempeño que este tenga se puede realizar desde varios enfoques los cuales se pueden denominar como evaluación de empleados, evaluación de mérito, informes de progreso, eficiencia funcional, entre otros. (González, 2014, pág. 47).

Una de las ventajas de la evaluación del Desempeño Laboral es que se puede llegar a localizar los problemas que perjudiquen significativamente no solo al trabajador sino a la organización en sí, y en ese momento formular estrategias como incentivos o técnicas motivacionales a quienes así lo merezcan.

Según Stoner, Freeman, & Gilbert (1997) citado por Sauñe Pereyra & Gonza López, (2017) afirma que el desempeño laboral es “la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. (pág. vii)

Esta definición expone que el Desempeño laboral es la óptima realización de las funciones por parte de los colaboradores en una empresa, con base a alcanzar las metas establecidas.

Robbins (2004), nos expresa que al momento en que una organización fija metas, se activa el comportamiento y mejora en el desempeño”.

Este autor nos dice que el desempeño en general cuando se fijan metas altas es mejor, al contrario de las metas que son fáciles de alcanzar. Con las definiciones anteriormente presentadas, se demuestra que concuerda con el logro de metas propuestas de una organización, siendo los integrantes de ésta, pilares fundamentales para el resultado positivo de cada uno de los objetivos propuestos.

El desempeño laboral es el resultado de productividad del individuo en su trabajo, es la eficacia del personal que está dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la institución, donde funciona el sujeto con una satisfacción, en este sentido, el rendimiento de los trabajadores va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. (González Acabal, 2014, pág. 12).

Chiavenato (2009) Citado por Bermúdez (2015) menciona que “el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.” (pág. 24).

Por ende, el desempeño de los individuos es la combinación de comportamientos y resultados. Se establece como el rendimiento laboral, en otras palabras, la capacidad de un individuo para producir de manera eficaz, elaborada, y que llegue a culminar su trabajo desenvolviéndose en menos tiempo, con menor esfuerzo y mayor calidad.

2.2.2.2. Importancia del Desempeño Laboral

El alcance del desempeño laboral va de la mano con las aptitudes y actitudes de cada trabajador en una empresa, que están en función a las metas establecidas que se quieran lograr. Al sostener la evaluación del desempeño laboral se tiene como propósito alcanzar una serie de estrategias y conocimientos requeridos en la organización tales como medir, analizar y desarrollar habilidades y comportamientos que servirán como base para un desenvolvimiento eficiente.

Mediante esta herramienta los beneficiarios más directos son los colaboradores dentro de la organización ya que se forman nuevas oportunidades como el traslado a puestos que tengan más relación con sus habilidades. Otro punto importante de la evaluación del desempeño es que se conocería más a fondo cómo funciona la comunicación en el interior de la organización, además de cerciorarse de qué tanto los colaboradores conforman la cultura organización.

2.2.2.3. Factores que influyen en el desempeño laboral

Se consideran ciertos factores para llegar a ofrecer una apropiada atención al cliente, factores que de alguna forma esté relacionado con el desempeño de los trabajadores, entre los cuales tenemos:

2.2.2.3.1. Satisfacción del trabajo

Davis & Newstrom (1991) citado por Calderón (2015) plantean que: “Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales” (pág. 29).

Esta tiene relación con la naturaleza del trabajo, equipo de trabajo, estructura organizativa, entre otros que estén conformados dentro del contexto laboral. Según exponen

estos autores la satisfacción del trabajo difiere de los pensamientos, intenciones y objetos del comportamiento.

2.2.2.3.2. Autoestima

La autoestima es un sistema de necesidades del individuo, donde se manifiesta la necesidad del obtener una situación en la empresa, como el de ser reconocido y tener sentir un sentimiento de valor e importancia dentro del grupo de trabajo. En este caso la autoestima suele ser de mucha importancia ya que es la oportunidad de demostrar las habilidades de los individuos.

Quintero & Africano (2008) mencionan que: “Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor significativo, de superar trastornos depresivos” (pág. 40). De acuerdo a este autor la autoestima presenta características de la personalidad individual con la que se podrá llegar al éxito o fracaso dentro de la organización.

2.2.2.3.3. Trabajo en equipo

Según Quintero & Africano (2008) “El trabajo que realizan los trabajadores puede llegar a mejorar si es que mantiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde evalúen su calidad.”

En el momento de que los colaboradores satisfacen un conjunto de necesidades se desarrolla una estructura de interacciones dando origen a lo denominado trabajo en equipo. Es dentro de esta estructura donde se producen fenómenos que desarrollan procesos, tales como la uniformidad de sus miembros, la cohesión del equipo, patrones de comunicación, surgimiento de liderazgo, entre otros.

2.2.2.3.4. Capacitación del trabajador

Aspecto importante a considerar, Drovett (1992) expresa que: “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el

personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible”.

En la medida en que las empresas tengan una buena selección de personal, diseñen programas de capacitación para operaciones propias de la organización acorde con los cambios generados por los sistemas de información, la tecnología y la sociedad del conocimiento y logren mantener este recurso, es posible incrementar la productividad y la diferenciación de los productos fabricados. (Gómez, 2011, pág. 107)

Los programas formales de entrenamiento no llegan a cubrir las necesidades específicas del puesto, por ende, las quejas se dan ya que todos los trabajadores de la organización sienten que no están a la altura de los procedimientos por falta de capacitación continua y de calidad.

2.2.2.4. Dimensiones del Desempeño Laboral

Para esta variable se ha tomado como ejemplo el instrumento de la Tesis “Motivación y Desempeño Laboral en la Institución Financiera MIBANCO de la Ciudad de Puno, del año 2016” por Mamani (2016), teniendo como dimensiones:



Figura 2: Dimensiones del Desempeño laboral.

Fuente: Elaboración Propia

2.2.2.4.1. Talento Humano

El contar con grandes talentos conlleva que las empresas obtengan un enfoque donde las personas sean la base principal. Esto genera permitir la identificación de destrezas, capacidades e intereses de cada colaborador

que tenga el propósito de intervenir a la mejora y constante progreso de la organización.

“Talento, es un agregado diferenciador hacia la búsqueda del camino al éxito” (Cueva & Díaz, 2017, pág. 35). El talento es una sumatoria de habilidades y competencias. En la actualidad, hablar de talento demanda de conocimientos por parte de organizaciones que quieren llegar a brindar un valor agregado y que se diferencie del marco competitivo buscando posicionamiento y sostenibilidad.

2.2.2.4.2. Factores Internos

Mamani (2016) expone que los: “Factores internos son las necesidades aptitudes, intereses, valores y habilidades de las personas. Estos motivos individualizan a cada persona y hacen que todas sean diferentes unas con otras. Cada individuo es capaz de realizar tareas específicas” (pág. 32).

Las capacidades o habilidades que precisa un trabajador son fundamentales dentro de una empresa, para así aprovecharlas en beneficio a la empresa maximizando el desempeño laboral.

2.2.2.4.3. Evaluaciones

Según Cueva & Díaz (2017) “La evaluación es un proceso que recoge información sobre las competencias que desarrolla una persona para luego compararlo con el perfil de competencias que requiere un puesto de trabajo” (pág. 37).

Las competencias se evalúan antes de que se incorporen a la empresa, en el momento que se selecciona al personal, y se debe tener en cuenta que la evaluación de competencias será constante y estará presente hasta que la vida laboral del sujeto termine.

La evaluación favorece a la organización, ya que con esto se logra conocer el desenvolvimiento de cada uno de los colaboradores, como conducta, habilidades, logros. También podremos seleccionar al personal que tenga más acorde a los puestos de trabajo.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Cultura organizacional

“la cultura está conformada por los valores, normas y supuestos compartidos que guían las conductas de los miembros de una organización”. Griffin, Phillips & Gully (2017)

2.3.2. Desempeño Laboral

“El desempeño laboral tiene talento humano, factores internos y evaluaciones como dimensiones, ya que es una suma de competencias combinado con las aptitudes y valores de los colaboradores, los cuales serán evaluados para medir su desenvolvimiento dentro de la empresa”. Mamani (2016)

2.4. Sistema de hipótesis

- **H1.** La cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.
- **Ho.** La cultura organizacional no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.

Variables e indicadores (cuadro de operacionalización de variables)

Variables a investigar	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de Variables	Escala de medición	Técnica
Cultura Organizacional	“la cultura está conformada por los valores, normas y supuestos compartidos que guían las conductas de los miembros de una organización”. Griffin, Phillips, & Gully (2017)	“la cultura organizacional constituye un complejo intercambio entre formación e identidad que genera dudas y rigidez dentro de los miembros de la misma, siendo los líderes de la organización los llamados a determinar las conductas, el vínculo y la solución a las controversias.” Suárez (2014)	Normas	Políticas de la empresa	Cuantitativa	Escala de Likert	Encuesta
			Valores	Respeto			
				Trabajo en equipo			
				Servicio al cliente			
			Filosofía	Creencias			
			Clima Organizacional	Percepciones			
Relaciones							
Conflicto							
Variables a investigar	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de Variables	Escala de medición	Técnica
	“El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados,	“desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro	Talento humano	Capacidad Desempeño			

	este					
--	------	--	--	--	--	--

Desempeño Laboral	constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.” Chiavenato (2000).	de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.” Palmar & Valero (2014)	Factores internos	Entorno	Cuantitativa	Escala de Likert	Encuesta
				Motivación			
			Evaluaciones	Rendimiento			
				Adaptabilidad			
				Conocimientos			
				Comportamientos			
				Recompensas			
	Iniciativa						

III. METODOLOGÍA EMPLEADA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo con el tipo de investigación, el estudio reunió condiciones metodológicas de una investigación básica, a fin de incrementar conocimientos sobre las variables de estudio.

3.1.2. Nivel de investigación

La naturaleza del estudio de la investigación tuvo un nivel correlacional.

3.2. Población y muestra de estudio

3.2.1. Población

En la empresa Agua de Mesa ASLU, la población fue de 20 colaboradores en los diferentes cargos o funciones.

3.2.2. Marco de muestreo

Los 20 colaboradores de la empresa Agua de Mesa Aslu en el periodo del tercer trimestre del 2020.

3.2.3. Unidad de análisis

Cada uno de los 20 colaboradores de la empresa Agua de Mesa Aslu.

3.2.4. Muestra

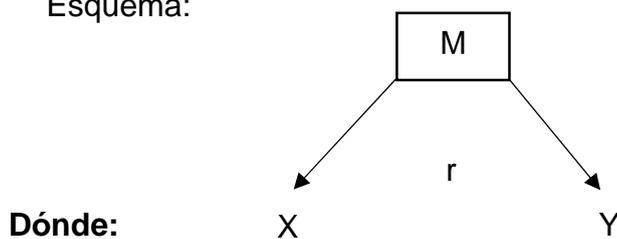
La muestra es una porción o parte de la población de interés. En esta investigación la muestra es la misma de la población, siendo esta de 20 colaboradores.

3.3. Diseño de investigación

3.3.1. Diseño de Contrastación

La presente investigación es de Diseño explicativo – causal.

Esquema:



M: Trabajadores de la empresa Agua de mesa ASLU.

X: Cultura organizacional.

Y: Desempeño Laboral.

R: nivel de relación entre las variables X, Y.

3.4. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

3.4.1. Técnica

Encuesta: El instrumento que se utilizará para la recolección de datos es la encuesta que estará conformada por 26 preguntas. Esta cantidad de preguntas están divididas de acuerdo a nuestras variables de estudio que son Cultura organizacional y el Desempeño laboral.

3.4.2. Instrumentos

El Cuestionario: Instrumento de investigación que se aplicará en una serie de preguntas para recopilar datos acerca de nuestras variables en estudio, realizada en escala de Likert.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

3.5.1. Recolección y procesamiento

- Después de recolectar los datos por medio de la encuesta aplicada, serán procesados empleando el programa SPSS.V23, previa elaboración de la base de datos correspondientes en el Programa Excel.
- El resultado de la encuesta planteada será presentado en tablas.

Resultados

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados:

Después de haber realizado nuestra técnica de investigación (encuesta) se procedió a la tabulación de resultados, los cuales se presentan a través de tablas:

- **Objetivo específico 1:** Identificar la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.

Tabla 1

Dimensión de Cultura organizacional: Normas

Condición	n	%
Nunca	0	0
Raras veces	1	5
A veces	1	5
Frecuentemente	2	10
Siempre	16	80
TOTAL	20	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores.

Elaboración: Por los autores.

Interpretación:

Del total de los encuestados, el 5.0% (1 encuestado) respondió que raras veces las normas de los colaboradores de la empresa es el adecuado mientras que el 80.0% (16 encuestados) respondieron que siempre.

Tabla 2

Dimensión de Cultura organizacional: Valores.

Condición	n	%
Nunca	0	0
Raras veces	0	0
A veces	2	10
Frecuentemente	5	25
Siempre	13	65
TOTAL	20	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores.

Elaboración: Por los autores.

Interpretación:

Del total de los encuestados, el 10.0% (2 encuestados) respondieron que a veces los valores de los colaboradores de la empresa es el adecuado mientras que el 65.0% (13 encuestados) respondieron que siempre.

Tabla 3

Dimensión de Cultura organizacional: Filosofía.

Condición	n	%
Nunca	0	0
Raras veces	0	0
A veces	2	10
Frecuentemente	9	45
Siempre	9	45
TOTAL	20	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

Elaboración: Por los autores

Interpretación:

Del total de los encuestados, el 10.0% (2 encuestados) respondieron que a veces la filosofía de los colaboradores de la empresa es el adecuado mientras que el 45.0% (9 encuestados) respondieron que siempre.

Tabla 4

Dimensión de Cultura organizacional: Clima organizacional.

Condición	n	%
Nunca	0	0
Raras veces	0	0
A veces	2	10
Frecuentemente	6	30
Siempre	12	60
TOTAL	20	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores.

Elaboración: Por los autores.

Interpretación:

Del total de los encuestados, el 10.0% (2 encuestados) respondieron que a veces el clima organizacional de los colaboradores de la empresa es el adecuado mientras que el 60.0% (12 encuestados) respondieron que siempre.

- **Objetivo específico 2:** Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.

Tabla 5

Dimensión de Desempeño laboral: Talento Humano.

Condición	n	%
Nunca	0	0
Raras veces	0	0
A veces	1	5
Frecuentemente	4	20
Siempre	15	75
TOTAL	20	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores.

Elaboración: Por los autores.

Interpretación:

Del total de los encuestados, el 5.0% (1 encuestados) respondieron que a veces, el talento humano de los colaboradores de la empresa es el adecuado mientras que el 75.0% (15 encuestados) respondieron que siempre.

Tabla 6

Dimensión de Desempeño laboral: Factores internos.

Condición	n	%
Nunca	0	0
Raras veces	1	5
A veces	2	10
Frecuentemente	8	40
Siempre	9	45
TOTAL	20	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

Elaboración: Por los autores

Interpretación:

Del total de los encuestados, el 5.0% (1 encuestado) respondieron que raras veces los factores internos de los colaboradores de la empresa es el adecuado mientras que el 45.0% (9 encuestados) respondieron que siempre.

Tabla 7

Dimensión de Desempeño laboral: Evaluaciones.

Condición	n	%
Nunca	0	0
Raras veces	0	0
A veces	1	5
Frecuentemente	7	35
Siempre	12	60
TOTAL	20	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

Elaboración: Por los autores

Interpretación:

Del total de los encuestados, el 5.0% (1 encuestado) respondieron que a veces las evaluaciones de los colaboradores de la empresa es el adecuado mientras que el 60.0% (12 encuestados) respondieron que siempre.

- **Objetivo específico 3:** Conocer el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.

Tabla 8

Grado de asociación de variables: Tau de Kendall.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,661	,160	3,392	,001
	Tau-c de Kendall	,525	,155	3,392	,001
	Correlación de Spearman	,664	,161	3,766	,001 ^c
N de casos válidos		20			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					
c. Se basa en aproximación normal.					

Fuente: Tau de Kendall.

Elaboración: Por los autores.

Interpretación:

Conforme con el grado de la asociación de Tau de Kendall el valor obtenido de 0.661 simboliza una asociación alta debido a su valor próximo "1" entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral de la empresa Agua de Mesa ASLU, en el año 2020.

- **Objetivo general:** Determinar en qué medida la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.

Tabla 9

Prueba de Chi-cuadrado.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	d e	Significació n asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,881 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	14,990	4	,005
Asociación lineal por lineal	10,032	1	,002
N de casos válidos	20		

Fuente: Prueba chi-cuadrado

Elaboración: Por los autores

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos el valor de la chi-cuadrada calculada es de 26,881 siendo este mayor a chi-cuadrada tabulada 9,4877 lo cual se concluye de manera que se considera la hipótesis afirmativa como válida H1: La cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020.

Discusión de resultados

V. DISCUSION DE RESULTADOS

- Acorde al **objetivo general** Determinar en qué medida la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020. Por medio de la prueba chi-cuadrado se resuelve que, si existe una relación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agua ASLU, en el año 2020. Por lo consiguiente la hipótesis es válida, asimismo nos Romero (2019) en su tesis "*Cultura organizacional y Desempeño en los docentes en una Institución educativa en Ventanilla – Callao*" que hay una real conformidad moderada y expresiva entre las dos variables, por lo que mientras haya una cultura organizacional en la institución, más alto será el desempeño de los docentes. Por otro lado, nuestras dimensiones nos afirman que existe una relación estratégica entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agua de mesa ASLU, en el año 2020.
- Acorde con el **Objetivo específico** Identificar la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020. En las tablas 2, 3, 4 y 5 nos muestra que la distribución de los encuestados en las dimensiones: Normas, valores, filosofía y clima organizacional influyen mucho en la variable, es decir, de los 20 encuestados el 65% que representa a 13 colaboradores, respondieron que SIEMPRE la dimensión valores es el adecuado, lo cual interviene en la cultura organizacional. Resultado que coincide con Lacherre (2017) "*Cultura organizacional en docentes del Zegel – Ipae Piura 2016*", lo que nos aclara que hay un pacto por parte de los docentes ya que se reconocen con los valores principales de la institución, en la manera que trabajan es importante para lograr la filiación con los objetivos y metas constituidas. Lo que esto conlleva a que las dimensiones resaltan y se toman mucho en cuenta en la cultura organizacional.
- Acorde con el **objetivo específico** Analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU, en el año 2020. En la

tabla 6, 7 y 8 nos muestra que la distribución de los encuestados en las dimensiones: Talento humano, factores internos y evaluaciones influyen mucho en la variable, es decir, de los 20 encuestados el 75% que representa a 15 colaboradores, respondieron que SIEMPRE la dimensión talento humano es el adecuado, lo cual interviene en el desempeño laboral. Resultado que coincide con Navarro (2016) en su tesis "*Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo USP- Piura 2016*". en donde destacan los aspectos como la disponibilidad, confiabilidad del trabajador, calidad, independencia, conocimientos, y productividad en el centro de labores.

- Acorde con el **objetivo específico**: Conocer el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU, en el año 2020. En la tabla 9 nos muestra Grado de asociación de las variables: Tau de Kendall donde nos da como resultado que el 0,661 es próximo a "1" por lo que la asociación de las variables cultura organizacional y desempeño laboral de la empresa Agua de Mesa ASLU, en el año 2020 es alta. Resultado que coincide con De la Torre & Afan (2016) en su tesis "*Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*". Los valores de la Cultura Organizacional se enlazan con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, así mismo cuando se fortalezcan los valores institucionales se lograrían transformaciones reales en el Desempeño laboral.

CONCLUSIONES

- La cultura organizacional influye de manera positiva en el desempeño de los trabajadores, según encuesta planteada. Se concluyó de acuerdo a nuestro Chi-cuadrado que, si se llega a obtener una buena cultura organizacional, está repercutiría en la productividad, eficacia y buen desenvolvimiento de los colaboradores, siendo este un tema el cual se le tiene que dar la importancia necesaria para generar un desarrollo óptimo de las actividades.
- Para poder identificar la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa mesa de agua ASLU, se utilizaron las dimensiones de normas, valores, filosofía y clima organizacional, dando como resultados que la empresa no cuenta con una cultura organizacional óptima y si se mejora se evidenciaron resultados favorables en el desempeño laboral.
- Para analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agua de mesa ASLU, se utilizaron las dimensiones de talento humano, factores internos y evaluaciones, dando como resultado que si a los trabajadores se les motiva haciendo que se sientan identificados con la organización (recompensas, reconocimientos, incentivos) se verían cambios positivos y por ende mejor trato a nuestros clientes, obteniendo trabajadores fieles y clientes satisfechos.
- La cultura organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral, ya que, según resultados obtenidos, si se evidencia que la participación de la cultura en los trabajadores sea positiva, el desempeño de los mismos será más eficiente, evitando cuellos de botellas, que el producto llegue de manera correcta al cliente y realizar mejores estrategias que harían que la organización crezca.

RECOMENDACIONES

- En primer lugar, se recomienda que la empresa le dé más importancia al tema de la cultura organizacional, ya que pueden existir muchas organizaciones con una infraestructura interna similar pero lo que diferencia una de otras es la cultura organizacional. Se ofrecería un valor fundamental generando un impacto en los colaboradores como motivación, satisfacción y por ende mayor productividad.
- En segundo lugar, se recomienda que se mejoren los factores internos en la organización, la motivación de los colaboradores, ya que el capital humano es una pieza fundamental a la que se le tiene que brindar el interés necesario para poder así conseguir mejor rendimiento y lograr que los trabajadores se adapten más rápido y se sientan a gusto.
- En tercer lugar, se recomienda que la empresa establezca un sistema de recompensas y compensaciones para los trabajadores que sobrepasen sus metas planteadas. Esta sería una forma de innovación y motivación para los trabajadores repercutiendo en su desempeño laboral, generando más ganancias a la empresa, mayor número de clientes y colaboradores fieles.
- Por último, como se ha demostrado la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral es de manera alta, se recomienda que la empresa debe elaborar y ejecutar el manual de organización y funciones (MOF), gracias a esto la empresa obtendrá una buena selección de personal, tendrá menos malestares en todas sus áreas, se disminuirán a un corto plazo los cuellos de botellas y podrá beneficiarse la organización en todo, trayendo consigo buenos resultados tanto para los trabajadores, empresa y clientes.

REFERENCIAS

- Angulo Pisco, E., & García Gonzales, K. (2017). *El modelo Kaisen y su influencia en el desempeño laboral de la cooperativa agraria Allima Cacao S.A.C en el Distrito de Chazuca, año 2015*. Tarapoto.
- Arámbulo Jimenez, J. P. (2019). *Percepción de la Cultura Organizacional en Caja Sullana- Agencia Piura*. Universidad de Piura, Piura.
- Ayala Gutierrez, T. M., & Pajuelo Fernández, S. O. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. Universidad Tecnológica del Perú, Lima.
- Bermúdez Tacunga, R. (2015). *Desempeño Laboral en Empresas Privadas de Contadores formados en Universidades Manabitas*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Lima.
- Calderón de los Rios, H. D. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2012*. Lima.
- Canguna Gutiérrez, N. (2018). *Relación entre cultura organizacional y calidad de gestión escolar en el Centro Educativo N° 39001, Año 2014*". Universidad Nacional de Educación., Lima.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A.
- Cueva Gonzales, K., & Díaz Ruiz, M. A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de MIBANCO, 2017*. Universidad Peruana Union., Tarapoto.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mac Graw Hill Interamericana S.A.
- De la Torre Iparraguirre, L. m., & Afan Bustamante, K. T. (2016). *Cultura Organizacional y la relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores*

- de la oficina de Desarrollo técnico en la Biblioteca Nacional Del Perú 2016.*
Universidad San Ignacio de Loyola., Lima.
- Díaz-Vilela, L. F., Rodríguez, N. D., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaudo, E., & Rosales-Sánchez, C. (2015). *Relationships between Contextual and Task Performance and Interrater Agreement: Are There Any?* Obtenido de PLoS One. 2015; 10 (10): e0139898.: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4608809/>
- Drovett, S. (1992). *Dicersión de la Salud*. Buenos Aires.: Editorial Maechi.
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI...* Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Figueroa Monterroso, L. K. (2015). *Relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de una institución Gubernamental*. Universidad Rafael Landívar., Guatemala de la Asunción.
- García Moreno, M. E. (2017). *COACHING COMO HERRAMIENTA DE APOYO AL DESEMPEÑO LABORAL DE*. Bogotá, Colombia.
- García Vargas, L. E., Reyes Ruiz, G., & Hernández Gracia, T. J. (2015). Validación de un instrumento de medición que analiza la cultura organizacional desde dos perspectivas. *RECAI: Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática.*, 22.
- Gómez Niño, O. (2011). *La productividad del recurso humano, factor estratégico de costos de producción y calidad del producto: Industria de confecciones de Bucaramanga*. Colombia.
- González Acabal, M. R. (2014). *Estrés y Desempeño Laboral (Estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango)*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Gordillo Culquitante, M. (2013). *Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los interventores de programas masivos de Sunat, La Libertad durante el periodo Julio-diciembre 2012*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2017). *Comportamiento Organizacional Administración de personas y organizaciones Decimo segunda edición*. México: Cengage Learning.
- Huamán Prudencio, M. (2019). *Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Sedapal, El Agustino 2018*. Lima, Perú.

- Lacherre Calderón, E. (2017). *Cultura Organizacional en docentes del Zegel-Ipae Piura 2016*. Universidad de Piura, Piura.
- Mamani Merma, L. (2016). *Motivación y Desempeño Laboral en la Institución Financiera Mi Banco de la Ciudad de Puno, del año 2016*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Puno.
- Medina, D. (2013). *Estudio de la conceptualización de valor y las estrategias de transmisión y/o construcción de valores utilizadas por los maestros en centros públicos y privados del primer ciclo del nivel Básico*. Santo Domingo.
- Mejía León, D., & Cachay Rubina, E. (2015). *La Cultura organizacional y su influencia en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Periodo 2013*. Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", Huánuco.
- Milkovich, G., & Budrem, T. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un Enfoque de Estrategia*. Estados Unidos: Adisson Wesley. Iberoamericana.
- Nash, M. (1989). *Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano*. Colombia: Editorial Norma.
- Navarro Durand, I. K. (2016). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo USP- Piura 2016*. Universidad San Pedro, Piura.
- Paredes Andachi, J. J. (2015). *“La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa VAUD”*. Quito, Ecuador.
- Quevedo San Martín, P. M. (2015). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molinera Inca S.A- Planta Galletas en el año 2015*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Quintero, N., & Africano, N. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Negotium/ Ciencias Gerenciales*.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional...* México: Prentice Hall. Roca, M. V. (2016). *La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)*. Universidad de Belgrano, Buenos Aires.
- Rodriguez Castro, D. A. (2016). *Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Promas S.R.L del distrito de Trujillo 2016*. Trujillo.

- Romero Gutiérrez, S. E. (2019). *Cultura Organizacional y Desempeño en los docentes de una Institución educativa en Ventanilla - Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Sauñe Pereyra, L. A., & Gonza López, V. A. (2017). *Influencia del desempeño laboral en la satisfacción de los trabajadores de Financiera Confianza Arequipa, 2017*. Arequipa.
- Sorlózano, M. (2015). *Identificación de la estructura organizativa y la cultura corporativa*. España: IC Editorial.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1997). *Administración. 6Ta. Edición*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Vidarte Niño, J. R. (2016). *Relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral de los Servicios Públicos de la gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Piura, 2016*. Piura.

ANEXOS

1. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

La presente tiene como finalidad recoger información clara y suficiente sobre las variables en investigación: Cultura organizacional y Desempeño laboral para fines académicos. Las preguntas se evalúan del 1 al 5 donde: 1 (**Nunca**), 2 (**Raras veces**), 3 (**A veces**), 4 (**Frecuentemente**), 5 (**Siempre**).

Usted deberá marcar la calificación de la forma en como se está manifestando actualmente dentro de la organización, según su criterio.

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Considera que las políticas de la empresa son justas para todos los trabajadores?					
2	¿Se siente respetado por sus subordinados?					
3	¿Considera que se colabora entre áreas buscando lograr las metas de la organización?					
4	¿Considera que, si existe algún inconveniente con su trabajo, sus compañeros le brindarían su apoyo?					
5	¿Existe compañerismo?					
6	¿Considera que las políticas de la empresa satisfacen las necesidades del cliente?					
7	¿La atención al cliente es una parte fundamental en la organización?					
8	¿Se aceptan las creencias de cada colaborador?					
9	¿Discriminan las apariencias de los colaboradores?					
10	¿Se siente a gusto con el clima laboral dentro de su organización?					
11	¿Se siente identificado con su organización?					
12	¿Se siente a gusto trabajando en la organización?					
13	¿Considera que existe buen trato entre jefes y trabajadores?					
14	¿Existe tolerancia con los errores?					
15	¿Considera que se busca solucionar algún tipo de problema en vez de buscar el culpable?					
16	¿Tiene la capacidad para resolver cualquier problema que se le presente en el trabajo?					
17	¿Cree que evalúan su desempeño de forma adecuada?					
18	¿Considera óptimo su entorno de trabajo?					
19	¿La motivación que le ofrece la empresa favorece su desempeño laboral?					
20	¿Considera que la motivación de trabajador es importante para la organización?					

21	¿Su rendimiento en el trabajo es el adecuado?					
22	¿Considera que la empresa ayuda a los nuevos ingresantes a que se adapten más rápido?					
23	¿Cree que sus conocimientos aportan a la organización?					
24	¿El comportamiento de sus compañeros hacia usted es el adecuado?					
25	¿Recibe alguna recompensa o reconocimiento cuando su desenvolvimiento en el trabajo es el correcto?					
26	¿Cuenta con iniciativa para tomar decisiones vinculadas a su trabajo?					

La encuesta es anónima por lo cual le agradecería contestar de la manera más objetiva posible.

2.R.D que aprueba el proyecto de investigación



UPAO | Facultad de Ciencias Económicas

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCIÓN N° 0337-2020-FCCEE-D-UPAO

Trujillo, agosto 28 de 2020.

Visto, el expediente organizado por los Bachilleres de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Administración, egresados de esta Universidad y participantes del Programa de Apoyo y Actualización al Desarrollo de la Tesis PADT – I Filial Piura:

- AGURTO RIVAS ROBERTO CARLOS
- CORNEJO RUÍZ TIFANY BRISSETE TERESA

Solicitando **INSCRIPCIÓN** de **PROYECTO DE TESIS** titulado: “**INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGUA DE MESA ASLU, AÑO 2020**”, para obtener el Título Profesional de **Licenciado en Administración**, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante resolución rectoral N° 1324-2020-CD/R-UPAO, de fecha 11 de junio de 2020, se otorgó el Grado de bachiller en Ciencias Económicas a **AGURTO RIVAS ROBERTO CARLOS**;

Que, mediante resolución rectoral N° 444-2020-CD/R-UPAO, de fecha 13 de febrero de 2020, se otorgó el Grado de bachiller en Ciencias Económicas a **CORNEJO RUÍZ TIFANY BRISSETE TERESA**;

Que, de conformidad con lo establecido en los artículos 30°, 31°, 32° y 33°, del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad, los bachilleres antes mencionados han seguido los trámites para la aprobación y registro del proyecto de tesis;

Que, por proceso de adecuación del nuevo Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad, el proyecto de tesis ha sido objeto de revisión, evaluación y dictamen por el Comité Dictaminador, de conformidad con la resolución N° 0212-2020-FCCEE-D-UPAO;

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académicos y administrativos reglamentariamente establecidos, debe autorizarse la aprobación e inscripción del proyecto de tesis en mención, para ingresar a la fase de desarrollo;

Estando a las consideraciones expuestas y en uso a las atribuciones legales conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

Primero. - **APROBAR** el proyecto de tesis con el título “**INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGUA DE MESA ASLU, AÑO 2020**”, presentado por los bachilleres en Ciencias Económicas **AGURTO RIVAS ROBERTO CARLOS** Y **CORNEJO RUÍZ TIFANY BRISSETE TERESA**.

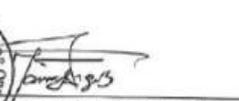
Segundo. - **AUTORIZAR** la inscripción en el libro de registro de proyectos de tesis de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Administración, con el N° **063-2020**, cuyo informe deberán presentarlo y sustentarlo, según el cronograma aprobado por el PADT- VERSIÓN I – FILIAL PIURA.

Tercero. - **DESIGNAR** como asesor del proyecto de tesis al **Mg. Fiorentini Candiotti Giovanni**, quien está obligado a presentar a Secretaría Académica los informes mensuales, del avance respectivo, establecidos en el cronograma del PADT I – Filial Piura.

Cuarto. - **DERIVAR** al señor Director de la Escuela Profesional de Administración, el expediente con la documentación completa, para que disponga lo que corresponda de conformidad con las Normas y Reglamentos, a fin de que los bachilleres y asesor, cumplan las acciones de su competencia.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


José Castañeda Nassi
Decano
Facultad Ciencias Económicas


Manuel Angulo Burgos
Secretario Académico
Facultad Ciencias Económicas

3. Constancia de la Institución u organización



CERTIFICADO

Dra. Gladys Peña Pazos
Jefa de oficina de Gestión Académica
Universidad Privada Antenor Orrego
Filial Piura

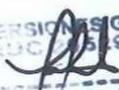
Yo, Fernando Alberto Alzamora Infante con DNI 02862988, como representante de la empresa AGUA DE MESA ASLU.

CERTIFICO,

Que, los bachilleres en Ciencias Económicas, Roberto Carlos Agurto Rivas identificado con DNI 72613898 y Tifany Brissete Teresa Cornejo Ruiz identificada con DNI 71801928, egresados de su prestigiosa universidad, han sido admitidos en nuestra empresa para realizar su investigación de Tesis, cuyo logro les permitirá obtener el grado académico de licenciado.

Durante este periodo 2020 los bachilleres obtuvieron información de nuestra empresa y así mismo el llenado de los cuestionarios de manera presencial y virtual. En tal sentido, los datos seleccionados podrán ser utilizados para la ejecución y estructuración de su tesis, al igual que para el entendimiento de los evaluadores. Se expide el presente a solicitud de los interesados, para los fines del pertinente.

Atentamente

ASLU INVERSIONES GENERALES SCRL
RUC 519891246

Fernando Alberto Alzamora Infante
GERENTE GENERAL

Piura, 26 de agosto del 2020