



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES
TESIS**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE ORIGEN
SELVA CENTRAL, PICHANAQUI - 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORES:

Bach. OSCATE ESPINOZA, ERICK GUILLERMO

Bach. ZUÑIGA HUAROC, DELCY KAREN

ASESOR:

Ms. DEIBEN ESCALANTE MEZA

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Huancayo – Perú

2021

DEDICATORIA

A nuestras familias, quienes con su apoyo incondicional han contribuido en nuestro desarrollo personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A dios nuestro señor por permitirnos
cumplir nuestras metas y a nuestros padres por
inculcarnos que no existen las metas imposibles
cuando uno se lo propone.

PÁGINA DEL JURADO

Primer jurado

Apellidos y nombres

Firma

Segundo jurado

Apellidos y nombres

Firma

ercer jurado

Apellidos y nombres

Firma

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros: Oscate Espinoza, Erick Guillermo y Zuñiga Huaroc, Delcy Karen en nuestra condición de bachilleres en Administración y Negocios Internacionales, identificados con DNI. 47523387 - 72862491. y Código de matrícula: 1415230....., dejamos constancia que la tesis de pregrado presentada, que lleva por título: “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui -2020” es un tema original. Declaramos que trabajo de tesis fue elaborado por nosotros, sin existir plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por alguna persona natural o jurídica ante instituciones académicas, profesionales, de investigación en el país o en el extranjero. Dejamos constancia que las citas de otros autores y trabajos han sido debidamente identificadas y citadas dentro del trabajo de investigación.

Asimismo, ratificamos que somos plenamente conscientes de todo el contenido de la tesis y asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión dentro del documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, nos sometemos a lo dispuesto dentro del reglamento de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt y las disposiciones legales vigentes.

Huancayode.....del 2021

Bach. Oscate Espinoza, Erick Guillermo

Bach. Zuñiga Huaroc, Delcy Karen

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
INDICE.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. METODO.....	22
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
2.2. Operacionalización de variables	23
2.3. Población muestra y muestreo	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	24
2.5. Procedimiento	25
2.6. Método de análisis de datos	25
2.7. Aspectos éticos.....	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	46
Anexo 01: Matriz de consistencia	47
Anexo 02: Instrumentos de recopilación de datos	50
Anexo 03: Instrumentos de validación de expertos	57
Anexo 04: Fotografías de la aplicación de la encuesta	87
Anexo 05: Carta de aceptación por parte de la empresa	89
Anexo 06: Indice de tablas	90
Anexo 07: Indice de figuras	91

RESUMEN

La presente investigación planteó dentro de su desarrollo responder a la incógnita: ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020? y tomando como objetivo principal determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020. La metodología que se empleo fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental. La muestra utilizada fue el total de la población, constituida por 20 colaboradores que desarrollan sus labores dentro de la organización. Se utilizó como técnica la encuesta: con este fin, se aplicaron dos cuestionarios, uno para la cultura organizacional y otro para desempeño laboral. Los instrumentos usados se encontraron validados mediante la validez interna por juicio de expertos y se corrobore su fiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach. Los resultados obtenidos confirman que existe una correlación positiva alta, existente según el coeficiente de Rho Spearman ($r = .749$), y un nivel de significancia ($p = .000 < .05$). Por lo que se concluye que existe una correlación positiva alta y significativa entre ambas variables, es decir mientras exista una mayor cultura organizacional en la institución, mayor será el desempeño de los colaboradores.

Palabras clave: cultura organizacional y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation raised within its development to answer the question: How is the organizational culture and work performance related in the Agroecological Cooperative of Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020? And taking as its main objective to determine the existing relationship between organizational culture and work performance in the Central Selva Origin Coffee Agroecological Cooperative, Pichanaqui 2020. The methodology used was a quantitative approach, basic type, correlational descriptive level, cross-sectional and non-experimental design. The sample used was the total population, made up of 20 employees who carry out their work within the organization. The survey was used as a technique: for this purpose, two questionnaires were applied, one for organizational culture and the other for job performance. The instruments used were validated by internal validity by expert judgment and their reliability was corroborated by Cronbach's coefficient. The results obtained confirm that there is a high positive correlation, existing according to the Rho Spearman coefficient ($r = .749$), and a level of significance ($p = .000 < .05$). Therefore, it is concluded that there is a high and significant positive correlation between both variables, that is, the greater the organizational culture in the institution, the greater the performance of the collaborators.

Keywords: organizational culture and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se diferencian de una a otra por la personalidad que las caracteriza y la esencia que poseen; son como las personas con diferentes rasgos distintivos, cualidades y particularidades que se van formando a lo largo de su vivencia y aprendizaje; los investigadores indican que la cultura organizacional es la forma en la cual los miembros de ella perciben las características propias de la cultura de una organización o institución, más no si les gusta o agrada, es decir, la cultura organizacional interpreta la percepción común que tienen los colaboradores de la organización, esto se hace evidente cuando el autor Robbins define a la cultura como un sistema de significado compartido dentro de la organización, es así que se espera que individuos con distintos tipos de formación, creencias o diferentes niveles dentro de la organización tiendan a describir la cultura de la organización en términos similares.

Por su parte, la cultura organizacional viene a ser la percepción exógena de cómo está establecida la organización, de cómo los integrantes de ésta se identifican con su organización frente al resto, de cómo los colaboradores se esfuerzan por demostrar un trabajo eficiente con el fin de cumplir las metas propuestas de la organización o institución a la que pertenecen, a menudo, es bastante frecuente escuchar u observar que muchas empresas tienen el problema de desarrollar o potenciar su cultura organizacional, comúnmente los colaboradores desconocen las políticas, reglamentos, valores corporativos, la ventaja competitiva que desarrollan las compañías, trayendo como consecuencia la desviación con respecto al logro del éxito por parte de la organización.

Es por ello, que nuestro objeto de estudio será la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, organización dedicada al acopio, venta nacional y exportación indirecta de cafés especiales de variedades Pache, Typica, Catuai, Catimor, Caturra, Bourbon, Gueisha, Costa Rica y Gran Colombia. Elegimos esta organización, pues a través de una conversación directa con el gerente general afirmó encargarse de ejecutar funciones de áreas que no le competen debido a la desconfianza de la labor de sus colaboradores pese a que cada área tiene un responsable, el Gerente menciona que los colaboradores no se sienten identificados con la Cooperativa, prueba de ello, aprecia el descuido de sus funciones, pérdida de compromiso, temor a asumir responsabilidades y el desinterés de ejecutar un trabajo con eficacia, por lo que él las tiene que manejar; por estas razones se ejecutó una evaluación situacional de la organización y se diagnosticó que sólo el 20% del personal conoce la misión, visión, valores y el plan estratégico anual de la Cooperativa, el resultado obtenido nos da entender que no existe una correcta cultura organizacional y que la misma no es transmitida a

los colaboradores trayendo como posibles consecuencias la no identificación de los empleados con la Cooperativa, el trabajo sin orientación al logro de objetivos, falta de compromiso y responsabilidad de los trabajadores. Por ello, el trabajo de investigación tiene por objetivo determinar de qué manera se relacionan la cultura organizacional y el desempeño laboral dentro de la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central.

Figura 1

Cabeza y cola de pescado



Nota. Esta figura muestra el diagrama de cabeza y cola de pescado de la problemática estudiada.

Calero (2018) dentro su tesis “La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador”, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño del personal dentro de las empresas procesadoras de atún en la provincia de Manabí-Ecuador, se recopiló información de ocho empresas del sector productivo con mayor influencia económica, dónde se aplicó un sistema de encuestas al personal de mandos medios, administrativos y trabajadores, en donde se consideró ocho entrevistas a los gerentes y 314 encuestados y, mediante la utilización del software SPSS así como E-view se realizó el análisis de los datos que posibilitaron el poder determinar que existe relación entre las dos variables estudiadas.

Jiménez (2016) presenta su proyecto de investigación para la obtención del Título en Ingeniería Comercial en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, titulado “La Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Humana

S.A.”, para efectos de la investigación y lograr tener varios puntos de vista, se utilizaron tres tipos de instrumentos de recolección de datos los cuales fueron: la observación, la entrevista, y la encuesta, los resultados de la investigación arrojaron que la Cultura Organizacional dentro de la empresa Humana S.A. se encuentra significativamente relacionada con el rendimiento general en la organización,

Uría (2011, como se citó en Abanto y Montesinos, 2017) dentro de su tesis “El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Ándelas Cía. Ltda. De la Ciudad De Ambato” para obtener el Título de Ingeniería de Empresas en la Universidad Técnica de Ambato, en el cual el objeto de estudio estuvo constituido por 36 personas miembros de la ANDELAS CIA. LTDA., a las cuales se aplicó un cuestionario para recopilar información cierta, se concluye en lo siguiente: Se aceptó la hipótesis alternativa correspondiente a: El mejoramiento del clima organizacional incrementa el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda. Es preciso recalcar que esta investigación se realizó con un 5% de margen de error. La propuesta se encontró desarrollada y compuesta de una serie de acciones que permitieron la creación de un programa de mejoramiento con respecto al clima organizacional, mismo que servirá para desarrollar un mejor desempeño de los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda.

García (2017) dentro de su trabajo de investigación titulada “La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de la Empresa Perú Line Logistics SAC ubicada en Breña, 2017”, para obtener el Título Profesional en la Escuela Profesional de Administración en la Universidad César Vallejo, menciona que el objeto de estudio de esta tesis es la empresa Perú Line Logistics SAC, el gerente de esta organización no tenía un correcto orden dentro de la misma, ya que sus colaboradores no se encontraban bien identificados con cada una de sus respectivas labores y todos hacían las labores de todos descuidando de este modo sus propias actividades. Se aplicó un cuestionario de escala Likert a 43 trabajadores de la empresa para poder contrastar la hipótesis, dando como conclusión que existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa Perú Line Logistics SAC ubicada en breña, 2017.

Apaza (2017) dentro de la tesis con el título “Relación entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente del Colegio Unión. Lurigancho, Lima, 2016” presentada en la Universidad Peruana Unión para optar el grado académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial; El tipo de estudio fue descriptivo y correlacional no experimental. La muestra fue de tipo no probabilístico aplicado

dentro del personal administrativo, académico y docente del Colegio Unión, al cual se le aplicó el cuestionario diseñado para el estudio. Los resultados evidenciaron que existió una moderada correlación entre las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral ($r = 0.566^{**}$).

Flores (2017) dentro de su trabajo de investigación titulado “La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016.” expuesta en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión, en la cual se planteó determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016, para conocer el nivel de significancia entre ambas variables, la unidad de análisis de esta investigación estuvo constituida por 29 funcionarios públicos de las diferentes gerencias y oficinas dentro de la Municipalidad Distrital de Yúngar en el lapso de tiempo comprendido entre los meses de enero - diciembre del año 2016, en la cual se corroboró la existencia de una relación positiva entre las dimensiones de la cultura organizacional con el desempeño laboral.

Sánchez (2019) expone dentro de su trabajo de investigación titulado “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Gerencia Sub Regional de Churcampa 2017” para optar el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Peruana los Andes, el investigador propuso como objetivo general establecer qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Churcampa, 2017. La investigación fue no experimental de tipo correlacional bajo un método general científico, se realizó un estudio que tomo una muestra de 40 colaboradores, se aplicó dos tipos de encuestas una referida a la cultura organizacional y la otra a desempeño laboral, los resultados se procesaron en la hoja de cálculo Excel y SPSS versión 24, obteniendo como resultados que el coeficiente 0,344 se halla en el intervalo de 0,25 a 0,49 expresando una correlación positiva débil. Dado que el valor $p(0)$ es menor que el nivel usual de significación de 0,05 corroborando la decisión anterior. Se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 . Concluyendo que existe relación directa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Churcampa 2017.

Escobar (2017) presenta como trabajo de investigación para optar el grado de maestro en administración con mención Administración Estratégica de Empresas en la Universidad Nacional del Centro del Perú, con título “Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica”. La investigación es explicativa correlacional, utilizando para la obtención de la información un cuestionario de cultura

organizacional y motivación laboral, los datos fueron procesados en IBM SPSS 22.0, con técnicas estadísticas del nivel explicativo correlacional. Los resultados que se obtuvieron muestran que la cultura organizacional mantiene una relación significativa con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

Para la conceptualización de la variable “Cultura Organizacional”, mencionamos a diversos autores con sus respectivas teorías: Robbins (2018) afirma lo siguiente: La cultura organizacional suele describirse en términos de los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que comparten los miembros de la empresa, influyen en la manera en que éstos actúan y distinguen a la organización entre todas las demás. En casi todas las organizaciones estas prácticas y valores compartidos han evolucionado con el paso del tiempo y determinan, en gran medida, sus usos y costumbres. Nuestra definición de cultura organizacional implica tres cosas. En primer lugar, la cultura es una percepción. Es invisible e intangible pero los empleados la perciben en lo que experimentan dentro de la organización. En segundo lugar, la cultura organizacional es descriptiva. Tiene que ver con aquello que los miembros de la organización perciben y con cómo lo describen, más allá de que les guste o no. Por último, aunque los empleados tengan diferentes antecedentes o trabajen en distintos niveles organizacionales, todos ellos tienden a describir la cultura de la empresa en términos similares; a esto nos referimos al hablar de una cultura compartida. Por otro lado Chiavenato (2020) considera que cada organización tiene su cultura organizacional o corporativa. Para conocer una organización, el primer paso es comprender esta cultura. Formar parte de una organización significa asimilar su cultura. Vivir en una organización, trabajar en ella, tomar parte en sus actividades, hacer carrera en ella, es participar íntimamente de su cultura organizacional. El modo en que las personas interactúan en la organización, las actitudes predominantes, las suposiciones, aspiraciones y asuntos relevantes en la interacción entre los miembros forman parte de la cultura de la organización. La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales, asimismo nos menciona que la cultura organizacional es el conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización. La cultura organizacional refleja la mentalidad predominante, de acuerdo con Robbins (2018), se clasifica en cultura fuerte y cultura débil; se conoce como cultura fuerte a aquellas que se basan en valores clave que se encuentran intensamente arraigados y compartidos por la mayoría de los colaboradores de la organización, y tienen una

mayor influencia en los empleados que las culturas débiles, entre más sean el número de colaboradores que aceptan los valores clave de la organización y se comprometen con ellos, más fuerte será la cultura organizacional; mientras que el término de cultura débil generalmente se aplica en aquellas organizaciones cuyas estructuras son débiles y como menciona Robbins, existe mucho desperdicio de tiempo, los colaboradores no saben por dónde empezar, por lo cual se hace necesario la implementación de reglas y reglamentos formales que puedan orientar y guiar la conducta de los trabajadores y por ende de la organización, también explica que existen siete características fundamentales que captan la esencia de la cultura de una organización, el primero hace referencia a la innovación y toma de riesgos, que es el nivel en el cual se alienta a los colaboradores de una organización a ser innovadores y asumir riesgos, el segundo es atención al detalle, que es el nivel hasta el cual se espera que el capital humano demuestre precisión, análisis y atención al detalle en el negocio, como tercera característica está la orientación a los resultados, que nos explica el nivel en que la dirección se orienta en los resultados o consecuencias, más que en las técnicas y procesos utilizados para llegar a ellos en el tiempo, la cuarta hace mención a la orientación hacia a la gente, el cuál es el nivel hasta donde las decisiones de la gerencia pueden tomar en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas dentro de la organización, la quinta característica es la orientación al equipo, que es el nivel en que las actividades de trabajo se encuentran organizadas en torno a equipos, en lugar de hacerlo alrededor de los individuos, como sexto ítem tenemos el dinamismo, que es el nivel en que la persona llega a ser emprendedora, innovadora y competitiva y no pasiva y la última característica es la estabilidad, que hace referencia al nivel en que las actividades organizacionales prefieren mantener el statu quo en contraste con la insistencia en torno al crecimiento.

A continuación, expresaremos las dimensiones de la variable de cultura organizacional, la primera dimensión es Innovación y toma de riesgos, Robbins (2014) nos menciona que es el grado en que los empleados son alentados a innovar y asumir riesgos. Por lo cual, dicho concepto, será el paso que permite impulsar y estimular a los colaboradores de la empresa a tener la libertad de crear, modificar, transformar, innovar y de asumir riesgos, la dimensión dos es la atención al detalle, Robbins (2014) afirma que es el grado en que se espera que los empleados exhiban precisión, capacidad de análisis y atención a los detalles. Podemos deducir que los colaboradores deben de manifestar y poseer habilidades de precisión al ejecutar sus funciones, el poder de analizar cualquier situación que se encuentre, poniendo mayor énfasis, atención y ser cuidadoso para con los detalles, la tercera dimensión es orientación a resultados,

Robbins (2014) define a la orientación a resultados como el grado en el que los gerentes se enfocan en el logro de resultados más que en la manera de alcanzarlos. Expone que los directivos o el personal de alto rango se interesa por los logros que un colaborador pueda haber obtenido, más no le preocupa los métodos o pasos que utilizó, la dimensión cuatro es la orientación a la gente Robbins (2014) define a esta dimensión como el grado en que las decisiones administrativas toman en cuenta los efectos que tendrán en la gente que conforma la organización. Las decisiones del alto mando involucran al integro de la organización y por consiguiente a los efectos que estas traen en los miembros de la organización, como quinta dimensión se encuentra la orientación a equipos en la cual Robbins (2014) conceptualiza que la orientación a equipos es el grado en que el trabajo se organiza en equipos y no en función del esfuerzo individual. Las tareas se organizan en trabajos de equipo a diferencia de esfuerzos individuales, la dimensión seis es la agresividad, Robbins (2014) define a la agresividad como el Grado en que los empleados son más agresivos y competitivos que cooperativos. Los miembros de la organización son competitivos el uno de los otros y no permitirán ser ayudados por el colectivo, y la última dimensión es la estabilidad, Robbins (2014) define a la agresividad como el grado en que las decisiones y acciones organizacionales hacen hincapié en mantener el estado de las cosas. Las decisiones o actividades dentro de la organización hacen hincapié en mantener estable las cosas.

Para conceptualizar la segunda variable que es el desempeño laboral mencionaremos a Chiavenato (2011), que explica al desempeño laboral como la “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” (p. 420), por consiguiente, el desempeño laboral de los miembros de una organización se expresa cuando se mezclan las habilidades, los conocimientos y las actitudes para el logro del objetivo o meta de la empresa, como consecuencia el personal pueda apreciar el cumplimiento de su buena labor y con esto sentir satisfacción. Chiavenato dice que el desempeño laboral es la manera como los integrantes de una organización se desenvuelven eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Se puede indicar que el desempeño laboral se da cuando un colaborador o un equipo de colaboradores ejecutan eficientemente sus funciones o tareas con el objetivo de cumplir con lo establecido por la organización, también expresa que el desempeño laboral son acciones o comportamientos observados en los empleados, que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. Por lo cual el desempeño laboral son acciones destacables en un individuo o equipo que fácilmente relucen ante la observación de

los superiores, debido a que estas conductas llevarán al cumplimiento de las metas. Por otro lado, Dessler (2014), explica que el centro de análisis de desempeño es diferenciar entre los problemas no puedo y no quiero. Primero, determine si el problema es no puedo y si esto es así, sus causas específicas; colaboradores que no saben qué hacer o cuáles son sus normas; obstáculos en el sistema, como falta de equipos o suministros; la necesidad de auxiliares para realizar el trabajo, como alambres codificados en color que muestran a los ensambladores dónde colocarlos; la mala selección resultado de la contratación de personas que no cuenta con las aptitudes para desenvolverse en el trabajo o la capacitación inadecuada. En este caso, los colaboradores realizarían un buen trabajo si quisieran. Si es así, se debería cambiar el sistema de recompensas empleado, tal vez por un sistema de incentivos.

El desempeño laboral como tal juega un papel importante en el área organizacional ya que tiene que ver con múltiples factores, habilidades, elementos, características o competencias correspondientes a las habilidades, conocimientos y capacidades que tiene la persona para utilizar los recursos escasos y desarrollar trabajo con criterios competitivos. Davis y Newstrom (2000) considera los siguientes elementos del desempeño laboral: adaptabilidad, comunicación, trabajo en equipo, iniciativa, conocimientos, estándares de trabajo y desarrollo de talentos que deben maximizar el desempeño laboral y reditúe en el tiempo las expectativas del colaborador en mejorar su consumo y calidad de vida. El proceso de desarrollo del desempeño laboral, comprende los ajustes que se deben de realizar en el ambiente de trabajo y a sus necesidades de cambio. En efecto, de acuerdo a Wayne (2005) los ajustes dentro de los ambientes externos e internos exigen un cambio corporativo. El proceso general de desarrollo laboral del recurso humano que ayuda a facilitar el cambio como tal comprende: identificar las necesidades del personal, establecer objetivos, seleccionar métodos de desempeño laboral, implementar programas de desempeño laboral y evaluar el desempeño. Una vez que se evalúa todos estos elementos se determina los objetivos que ayudan a guiar el accionar tanto de la organización como de las personas. Bajo este proceso la gerencia o administración podrá emplear los métodos apropiados para el logro de las metas. En este escenario la evaluación se constituye en un indicador que facilita reprogramar las actividades y alcanzar los objetivos de la organización. Toda actividad productiva y de servicio público o privado, deben ser evaluados por sus respectivos jefes como política organizacional. Al respecto, Aragón (2004) considera que la evaluación del desempeño laboral es una práctica integrada en el contexto de una filosofía de comunicación entre superior y subordinado, con la cual se revisan los aspectos claves entre jefes y subordinados dentro de una organización económica.

Tabla 1*Cuadro comparativo de la variable desempeño laboral*

Chávez (2018)	Lorrén (2018)	Pastor (2018)	Apaza (2017)	García (2017)	Alles (2009)
Chiavenato (2009) indicó que el desempeño laboral son las destrezas y pericias que se relacionan con el ambiente laboral para generar comportamientos y así conseguir las metas y resultados de la compañía (p.359).	Según Candel, refiriéndose a Campbell, McCloy, Oppler y Sager quienes indican entre los componentes del desempeño laboral se distinguen ocho dimensiones básicas: a) Destrezas en tareas específicas del puesto, definidas como actividades que diferencian el contenido de una ocupación concreta, haciendo cada trabajo único. b) Habilidad para labores genéricas o comunes a cualquier empleado. c) Comunicación oral y escrita dirigida a expresar ideas o dar información. d) Esfuerzo demostrado en el impulso extra que los empleados ponen en sus comportamientos. e) Mantenimiento de la disciplina personal y la conformidad con las normas y cultura de la organización.	De acuerdo a (Montejo A., 2009, pp. 12-23), define “el desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa”. Se entiende que el desempeño laboral es el resultado de lo que una persona piensa y siente, factores que influyen en sus acciones para el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso con la empresa. El investigador detalla 04 elementos claves de la variable desempeño laboral (Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y Trabajo en	Davis y Newtrons (2000) considera los siguientes elementos: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo y desarrollo de talentos que deben maximizar el desempeño laboral y reditúe en el tiempo las expectativas del colaborador en mejorar su calidad de vida y consumo. Al respecto, Chiavenato (2002) expone que el elemento de desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados como factores actitudinales y factores operativos. Los factores actitudinales tienen que ver con disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad y capacidad de realización.	Chiavenato (2011) sostiene que el desempeño laboral “Es acciones o comportamientos observados en los empleados, que son relevantes al logro de los objetivos de la organización”. (p.204). Uría (2011) menciona que “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos. Las capacidades, habilidades, necesidades, y cualidades que interactúan con la naturaleza de trabajo y de la organización para producir comportamientos que puedan afectar los resultados y los cambios sin precedentes que están dando las organizaciones”. (p.27).	Alles en su libro Dirección Estratégica de Recursos Humanos menciona lo siguiente: “Para el análisis de desempeño se usarán las competencias (Orientación a resultados, colaboración, orientación al cliente, liderazgo, delegación, comunicación, flexibilidad, trabajo en equipo, decisión y organización) en relación con el nivel requerido para la posición.” (pp. 271-272)

	<p>f) Labores de apoyo a otros y trabajo de equipo, procurando el bienestar de los demás compañeros y mostrando disposición para colaborar.</p> <p>g) Supervisión y liderazgo como las actividades dirigidas a influenciar, planificar y controlar los trabajos del grupo.</p> <p>h) Gestión y administración de los recursos para alcanzar los objetivos organizacionales (2012, .74).</p>	<p>Equipo, Formación y Desarrollo Profesional).</p>	<p>Mientras que los factores operativos tienen que ver con conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo tanto del empleado como del empleador.</p>		
<p>Dimensiones: Habilidades o capacidades, Comportamientos, <u>Metas y resultados.</u></p>	<p>Dimensiones: Aspecto individual, <u>Comunicación</u>, <u>Motivación</u>, Compromiso, Productividad, Satisfacción.</p>	<p>Dimensiones: <u>Motivación</u>, Responsabilidad, Liderazgo y Trabajo en Equipo, Formación y Desarrollo Personal.</p>	<p>Dimensiones: Planificación y organización, <u>Orientación al logro de metas</u>, Iniciativa, Toma de decisiones, Relaciones interpersonales, <u>Comunicación</u>, Discrecionalidad, <u>Calidad en el servicio y atención.</u></p>	<p>Dimensiones: <u>Comunicación</u>, <u>Motivación</u>, <u>Atención al Cliente.</u></p>	<p>Dimensiones: <u>Orientación a resultados</u>, colaboración, <u>orientación al cliente</u>, liderazgo, delegación, <u>comunicación</u>, flexibilidad, trabajo en equipo, decisión y organización.</p>

Nota. Esta tabla muestra el desarrollo del cuadro comparativo de la variable desempeño laboral.

Como dimensiones de esta variable tenemos en primer lugar la dimensión de orientación a metas y resultados, Robbins (2013) sostiene que según, las investigaciones sobre la teoría del establecimiento de metas revelan efectos impresionantes acerca de la especificidad, el desafío y la retroalimentación de las metas sobre el desempeño, la dimensión dos es la motivación, Robbins (2013), conceptualiza a la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo (p. 202), la tercera dimensión es la orientación con el cliente, para ello Robbins (2013) menciona que la orientación con el cliente se da cuando los objetivos de nuestro negocio se encuentran impulsados principalmente por la satisfacción del cliente. Por lo tanto, se puede entender que dicho concepto como el servicio directo proporcionado por la empresa al cliente con el fin de dar solución o atender las necesidades que tenga, pudiendo lograr satisfacción en el cliente, la dimensión cuatro es la comunicación, Robbins (2013) sostiene que la comunicación es la transmisión de mensajes significado entre sus miembros; solo de este modo se puede transmitir la información y las ideas, Robbins (2013) conceptualiza a esta dimensión como la habilidad para influir en un grupo y poder dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas.

Para esta tesis se planteó como problema general: ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?, y siete problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona la innovación y toma de riesgos con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?, ¿De qué manera se relaciona la atención al detalle y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?, ¿De qué manera se relaciona la orientación a los resultados y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?, ¿De qué manera se relaciona la orientación a la gente y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?, ¿De qué manera se relaciona la orientación a equipos y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?, ¿De qué manera se relaciona la agresividad y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?, ¿De qué manera se relaciona la estabilidad y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?.

La elaboración de esta tesis tiene como objetivo determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral dentro de la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, pues, la cultura organizacional contribuye con lograr eficiencia, asumir responsabilidades, aumentar el compromiso y mejorar la identificación de los colaboradores con su organización generando así un óptimo desempeño laboral. Mediante el trabajo de investigación se buscó poner en conocimiento de la plana directiva, la vital importancia de desarrollar una buena cultura organizacional dentro de sus colaboradores para el logro del éxito de la organización, y a la vez dar un aporte al desarrollo de nuestra carrera profesional, pretendiendo que la investigación pueda servir como referencia para investigaciones posteriores, los resultados que se obtuvieron dentro del estudio buscan crear un mayor sentido en las organizaciones de nuestro entorno, tratando de fomentar el desarrollo de la cultura organizacional en búsqueda de mayores niveles de rendimiento laboral dentro de los colaboradores.

Así mismo se plantea como objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020 y como objetivos específicos: determinar de qué manera se relaciona la innovación y toma de riesgos con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020., determinar de qué manera se relaciona la atención al detalle y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020. determinar de qué manera se relaciona la orientación a los resultados y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020, determinar de qué manera se relaciona la orientación a la gente y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020, determinar de qué manera se relaciona la orientación a equipos y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020, determinar de qué manera se relaciona la agresividad y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020 y determinar de qué manera se relaciona la estabilidad y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020. Lo que derivó en plantearnos como hipótesis general: la cultura organizacional se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020, y como hipótesis específicas: la innovación y toma de riesgos se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de

Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020, la atención al detalle se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020, la orientación a los resultados se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020, la orientación a la gente se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020, la orientación a equipos se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020, la agresividad se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020, la estabilidad se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020.

II. METODO

Se empleó como método universal en el desarrollo de la presente investigación el método científico, al cual Ramírez (2016, como se citó en Bunge, 1996) describe como el conjunto de reglas que señalan el procedimiento para llevar a cabo una investigación cuyos resultados son aceptados como válidos dentro de la comunidad científica. O, también, como el conjunto de procedimientos por los cuales se llegan a plantear los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis. En el desarrollo de este proyecto de investigación se empleó el método científico bajo tres perspectivas: en el proceso racional reflexivo, en el proceso metódico sistemático y en el proceso dialéctico lógico.

Como métodos específicos se empleó: el método deductivo que según Bernal (2016) parte de lo general a lo particular, buscando siempre proporcionar las premisas, bases o fundamentos, buscando que los mismos como tal garanticen la veracidad de la conclusión y la credibilidad de la investigación, y el método analítico-sintético, debido a que el desarrollo de la investigación inició estudiando los hechos tomando como base la información que se poseía a los cuales se le ha realizado la descomposición para así poder entender y estudiar ambas variables de forma conjunta. Según Bernal (2016) el método analítico-sintético estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis).

2.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) El propósito fundamental de una investigación básica es producir conocimientos y teorías. Por lo expuesto. la investigación es de tipo básico porque se planteó conocer y responder los problemas teóricos orientados a describir, explicar y predecir la realidad, el trabajo de investigación es de nivel descriptivo de tipo correlacional ya que, busca explicar las peculiaridades y características de las variables (cultura organizacional y desempeño laboral) dentro de la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, que según, Hernández Fernández, y Baptista (2014) manifiestan que al desarrollar los estudios descriptivos se busca especificar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que puedan ser sometidos a un análisis, por lo tanto se pretende obtener información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables en estudio.

El trabajo de investigación es de diseño no experimental perteneciente a la clasificación transeccional del tipo correlación. El diseño no experimental se da cuando las investigaciones

recopilan datos en un momento único (Hernández et al., 2014, p. 154). Por ello, analizamos las dos variables (cultura organizacional y desempeño laboral) dentro de la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central en un tiempo y momento preciso con la finalidad de obtener resultados descriptivos. El diseño transeccional correlacional describe las relaciones que se dan entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, sólo pueden pretender correlacionar categorías, variables, objetos o conceptos (Hernández Fernández y Baptista, 2014).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN
X: VARIABLE INDEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL	La cultura organizacional suele describirse en términos de los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que comparten los miembros de la empresa, influyen en la manera en que éstos actúan y distinguen a la organización entre todas las demás. En casi todas las organizaciones estas prácticas y valores compartidos han evolucionado con el paso del tiempo y determinan, en gran medida, sus usos y costumbres. Robbins (2018)	X1: Innovación y toma de riesgos X2: Atención al detalle X3: Orientación a resultados X4: Orientación a la gente X5: Orientación a equipos X6: Agresividad X7: Estabilidad
Y: VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2020) discurre que el desempeño laboral son acciones o comportamientos observados en los empleados, que son relevantes al logro de los objetivos de la organización.	Y1: Orientación a metas y resultados Y2: Motivación Y3: Orientación al cliente Y4: Comunicación Y5: Liderazgo

Nota. Esta tabla muestra la operacionalización de las variables empleadas dentro del estudio.

2.3. Población muestra y muestreo

Córdova (2008) denota a la población como un conjunto de elementos, de personas u objetos, en los cuales se puede observar o medir algunas características de naturaleza cualitativa o cuantitativa. A cada elemento comprendido dentro de una población se le denomina unidad elemental o unidad estadística. La unidad de análisis de la investigación es determinada por los 20 trabajadores permanentes o habituales de la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, y por la naturaleza del estudio el mismo se desarrolló con el integro de la población sin necesidad de acceder al desarrollo de una toma de muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Fernández y Fernández (2009), mencionan que existen muchos procedimientos a emplear para poder realizar la recolección de la información, entre los cuales el investigador debe elegir los que se adapten a las circunstancias o al tipo de investigación, dentro del estudio se utilizó como instrumento el cuestionario con el método de clases sumadas o Escala de Likert, aplicándose dos de estos personal de la cooperativa, con la finalidad de obtener resultados sobre el desarrollo de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la misma.

El cuestionario de cultura organizacional cuenta con veintidós ítems y el de desempeño laboral con treintaicuatro ítems, ambos presentan como opciones de respuesta planteadas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. Y fueron validados por los expertos: Roy Vilca Rodríguez, Lorenzo Bernaldo Sabuco y Giancarlo Ponce Romero quienes otorgaron un promedio de 83.83 sobre 100 puntos con respecto a la aplicación y validez de los mismos.

Para el cálculo de la confiabilidad se utilizó el método de Alfa de Cronbach

Tabla 3

Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach

Valores de alfa de Cronbach	Niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Nota. Interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2003).

La tabla mostrada nos indica los niveles de confiabilidad del instrumento según los valores obtenidos dentro del alfa de Cronbach y su interpretación

Tabla 4

Prueba de confiabilidad de la variable cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	22

Nota. Esta tabla muestra la prueba de confiabilidad de la variable cultura organizacional.

Tabla 5

Prueba de confiabilidad de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	34

Nota. Esta tabla muestra la prueba de confiabilidad de la variable desempeño laboral.

Los resultados obtenidos señalan que los instrumentos tienen un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.906 y 0.942 respectivamente, por lo que se concluye que los instrumentos son confiables con respecto a su consistencia interna.

2.5. Procedimiento

Fernández y Fernández (2009), manifiestan que “las presentaciones de datos se hacen principalmente a través de dos formas: Tablas o Cuadros estadísticos y a través de Gráficos”.

En primer lugar, se recabaron las calificaciones en cultura organizacional y desempeño laboral. Las observaciones fueron ingresadas al programa estadístico computarizado (Statistical Package for Social Science, SPSS Ver. 24 para Windows).

2.6. Método de análisis de datos

La hipótesis general y específicas afirman que existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. La contrastación de la hipótesis se efectuó realizando la comparación del enunciado formulado en las hipótesis con el resultado obtenido en el procedimiento correlacional llevado a cabo. De verificarse la presencia de una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral es posible elaborar un constructo teórico en el cual, el desempeño laboral se encuentra relacionado con la cultura organizacional.

Los datos se han obtenido después de trabajar con las técnicas e instrumentos mencionados anteriormente, la información fue tabulada mediante el uso del software estadístico SPSS Statistics v.24 aplicando el modelo de correlación de Rho de Spearman, se formularon diferentes hipótesis que explicaron el fenómeno de estudio de la población, las cuales a través del proceso de prueba de hipótesis se determinará si la hipótesis es rechazada o aceptada de acuerdo con los datos de la muestra, dentro del trabajo se está considerando un 5% de probabilidad de error y un 95% de confianza que la correlación es significativa.

Tabla 6*Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Bisquerra (2009) *Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.*

2.7. Aspectos éticos

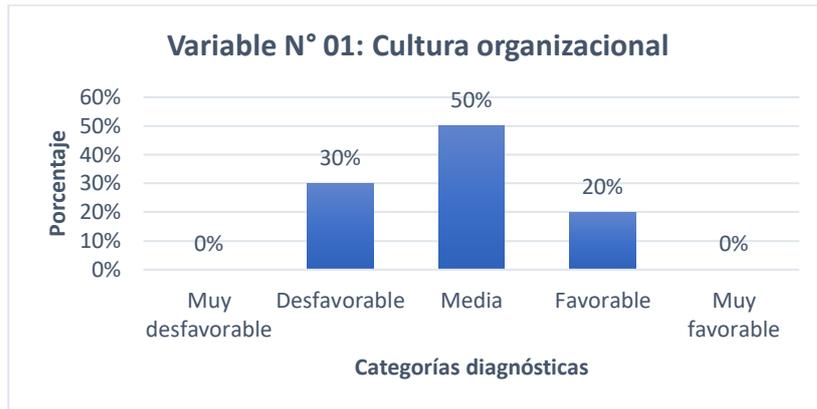
Dentro de los aspectos éticos que se tomaron para el desarrollo de la investigación mencionamos en primer lugar a la validez científica, ya que el estudio propuesto es científicamente sólido y esta construido sobre una base de conocimiento previo adecuado y es posible que el mismo genere información valiosa (CIOMS, 2016), en segundo lugar el respeto para la dignidad de todos los participantes, ya que todos ellos accedieron al mismo a través del consentimiento voluntario teniendo la capacidad legal para dar su consentimiento de la toma de datos y participación como parte del grupo al que se le va a recolectar la información, en tercer lugar se evitó el daño a individuos, ya que como cita la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de UNESCO, en todas las investigaciones se deberían reducir al máximo los posibles efectos nocivos para las personas participantes del mismo (Hall, 2017) y en cuarto lugar la Justicia, ya que se respetó la idea de tratar a los participantes de forma justa con igualdad.

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas sobre cultura organizacional y su respectiva interpretación, teniendo en cuenta que la variable cultura organizacional trabajo con las categorías diagnosticas descritas en el instrumento.

Figura 2

Diagnóstico de la variable cultura organizacional

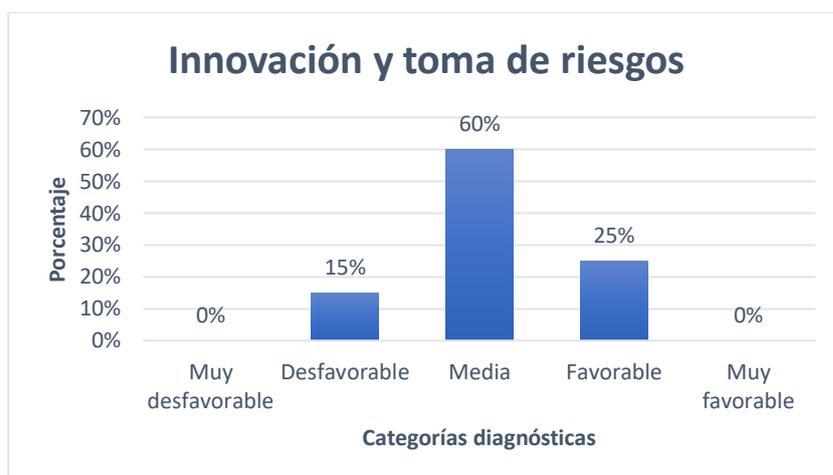


Nota. Esta figura muestra los resultados obtenidos en el diagnóstico de la variable cultura organizacional.

En la figura 2, se estima que la cultura organizacional percibida se encuentra como media con un 50%, seguida de una percepción de cultura organizacional como desfavorable con un 30%. Lo que indica que la cultura organizacional se percibe en un nivel medio.

Figura 3

Diagnóstico con respecto a la dimensión Innovación y toma de riesgos

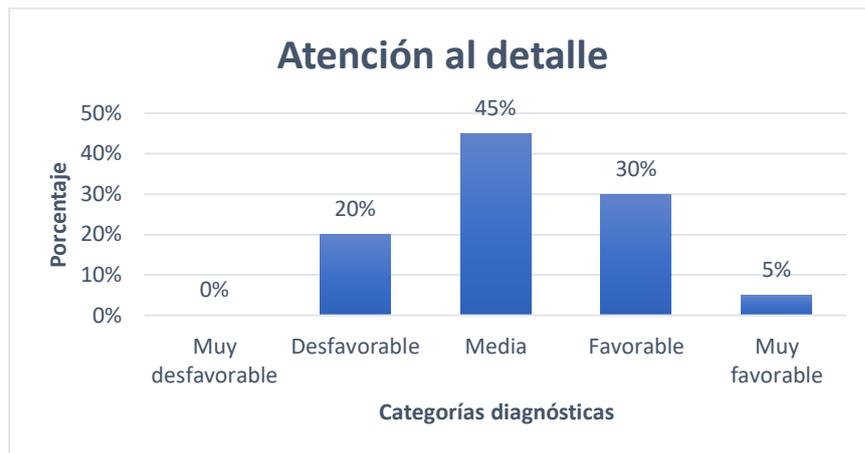


Nota. Esta tabla muestra los resultados obtenidos en el diagnóstico de la dimensión Innovación y toma de riesgos.

En la figura 3, se muestra que la dimensión Innovación y toma de riesgos de la variable cultura organizacional es percibida como media con un 60%, seguida por la percepción de favorable con un 25%, y desfavorable por un 15%. Lo que indica que la Innovación y toma de riesgos se percibe en un nivel medio.

Figura 4

Diagnóstico con respecto a la dimensión Atención al detalle

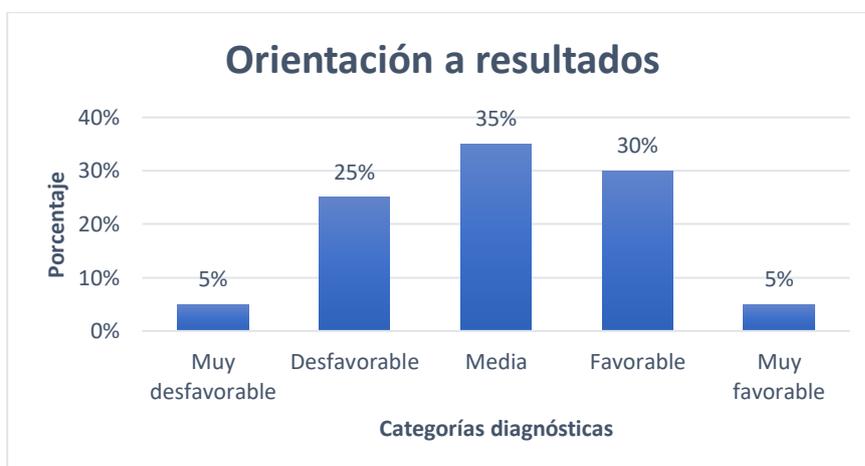


Nota. Esta figura muestra los resultados obtenidos en el diagnóstico de la dimensión Innovación y toma de riesgos.

En la figura 4, se muestra que la dimensión Atención al detalle de la variable cultura organizacional es percibida como media con un 45%, seguida por la percepción de favorable con un 30%, y desfavorable por un 20%. Lo que indica que la Atención al detalle se percibe en un nivel medio.

Figura 5

Diagnóstico con respecto a la dimensión Orientación a resultados

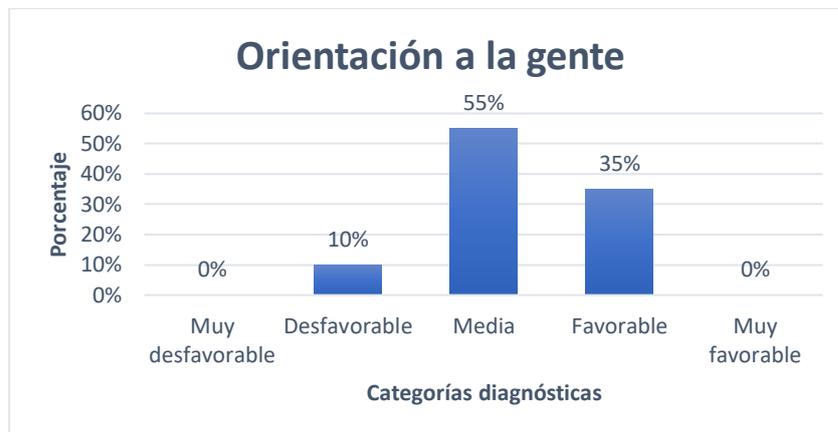


Nota. Esta figura muestra los resultados obtenidos en el diagnóstico de la dimensión Orientación a resultados.

En la figura 5, se muestra que la dimensión Orientación a resultados de la variable cultura organizacional es percibida como media con un 35%, seguida por la percepción de favorable con un 30%, y desfavorable por un 25%. Lo que indica que la Orientación a resultados se percibe en un nivel medio.

Figura 6

Diagnóstico con respecto a la dimensión Orientación a la gente

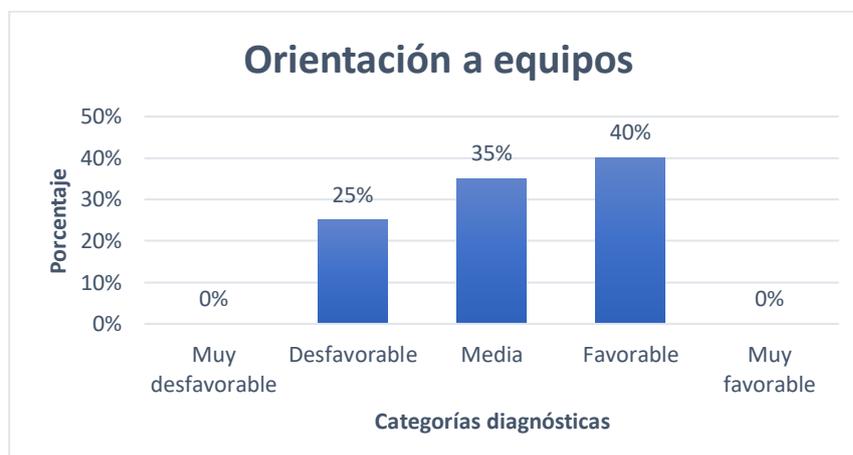


Nota. Esta figura muestra los resultados obtenidos en el diagnóstico de la dimensión Orientación a la gente.

En la figura 6, se muestra que la dimensión Orientación a la gente de la variable cultura organizacional es percibida como media con un 55%, seguida por la percepción de favorable con un 35%, y desfavorable por un 10%. Lo que indica que la Orientación a la gente se percibe en un nivel medio.

Figura 7

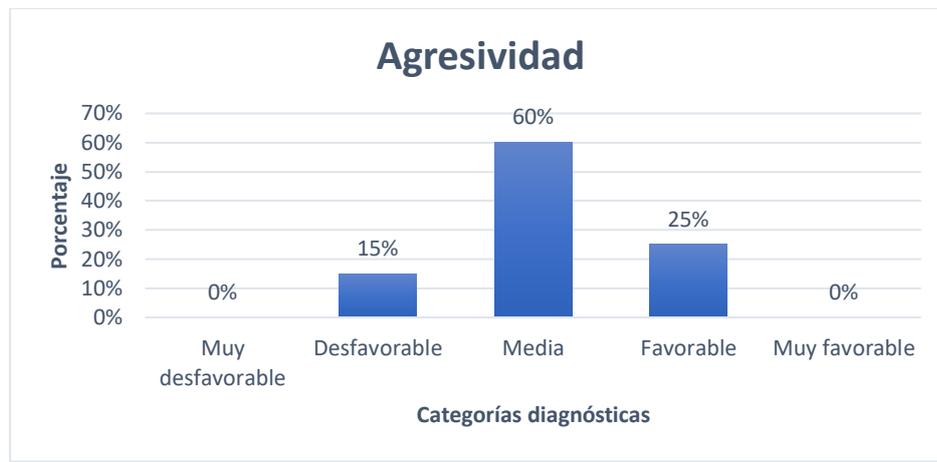
Diagnóstico con respecto a la dimensión Orientación a equipos



Nota. Esta figura muestra los resultados obtenidos en el diagnóstico de la dimensión Orientación a equipos.

En la figura 7, se muestra que la dimensión Orientación a equipos de la variable cultura organizacional es percibida como favorable con un 40%, seguida por la percepción de media con un 35%, y desfavorable por un 25%. Lo que indica que la Orientación a equipos se percibe en un nivel favorable.

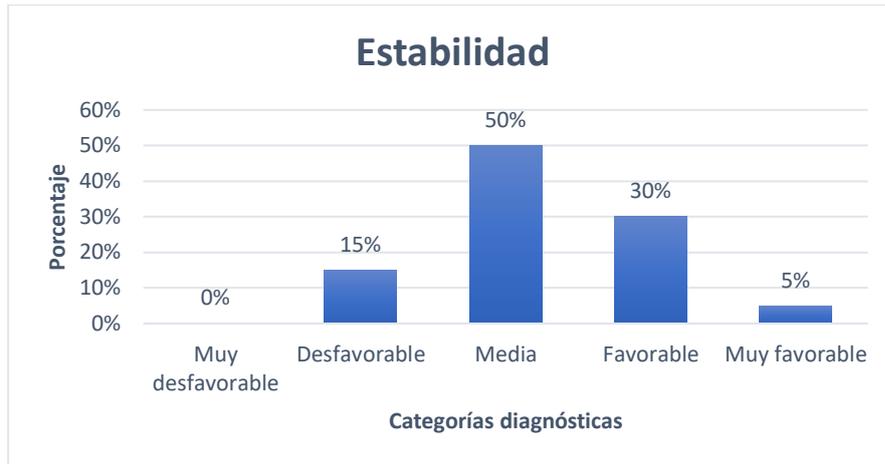
Figura 8
Diagnóstico con respecto a la dimensión Agresividad



Nota. Esta figura muestra los resultados obtenidos en el diagnóstico de la dimensión Agresividad.

En la figura 8, se muestra que la dimensión Agresividad de la variable cultura organizacional es percibida como media con un 60%, seguida por la percepción de favorable con un 25%, y desfavorable por un 15%. Lo que indica que la Agresividad se percibe en un nivel medio.

Figura 9
Diagnóstico con respecto a la dimensión Estabilidad

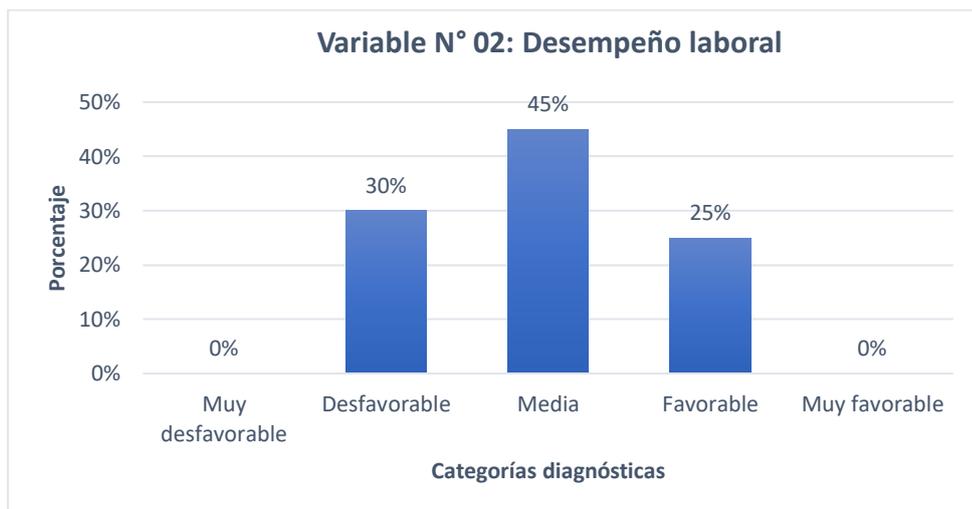


Nota. Esta figura muestra los resultados obtenidos en el diagnóstico de la dimensión Estabilidad.

En la figura 9, se muestra que la dimensión Estabilidad de la variable cultura organizacional es percibida como media con un 50%, seguida por la percepción de favorable con un 30%, y desfavorable por un 15%. Lo que indica que la Estabilidad se percibe en un nivel medio.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas sobre desempeño laboral y su respectiva interpretación, teniendo en cuenta que la variable trabajo con las categorías diagnosticas descritas en el instrumento.

Figura 10
Diagnóstico de la variable desempeño laboral



Nota. Esta figura muestra los resultados obtenidos en el diagnóstico de la variable desempeño laboral.

En la figura 10, se muestra que la variable desempeño laboral es percibida como media con un 45%, seguida por la percepción de desfavorable con un 30%, y favorable por un 25%. Lo que indica que el desempeño laboral es percibido como medio dentro de la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central.

En el proceso de la contrastación de hipótesis general y específicas se plantearon las hipótesis nulas asumiendo que no existe correlación entre las variables y las hipótesis alternas asumiendo que existe correlación entre ambas variables, se asumió un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, trabajando con un nivel de confiabilidad del 95% y tomando como regla de decisión el rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada (p) obtenga un valor inferior a α y el no rechazar la misma cuando la significancia observada (p) obtenga un valor mayor a α .

Contrastación de la hipótesis general

Tabla 7

Prueba de la Correlación de Spearman entre Cultura organizacional y Desempeño laboral

			Correlaciones	
			Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Nota. Esta tabla muestra los resultados obtenidos en la Correlación de Spearman entre Cultura organizacional y Desempeño laboral.

Los datos obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula que afirma que ambas variables no se relacionan y se acepta la hipótesis alterna que afirma que la cultura organizacional se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020. Debido a que la tabla 6: muestra el valor de $p = 0,000$ el cual es menor a $0,05$, y el valor obtenido dentro del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,749^{**}$ indica una correlación positiva alta.

Contrastación de la hipótesis específica uno

Tabla 8

Prueba de la Correlación de Spearman entre Innovación y toma de riesgos y Desempeño laboral

Correlaciones

			Innovación y toma de riesgos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Innovación y toma de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Nota. Esta tabla muestra los resultados obtenidos en la Correlación de Spearman entre Innovación y toma de riesgos y Desempeño laboral.

Los datos obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula que afirma que ambas variables no se relacionan y se acepta la hipótesis alterna que afirma que la innovación y toma de riesgos se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020. Debido a que la tabla 7: muestra el valor de $p = 0,000$ el cual es menor a 0,05, y el valor obtenido dentro del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,774** indica una correlación positiva alta.

Contrastación de la hipótesis específica dos

Tabla 9

Prueba de la Correlación de Spearman entre Atención al detalle y Desempeño laboral

Correlaciones

			Atención al detalle	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Atención al detalle	Coeficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	20	20

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

Nota. Esta tabla muestra los resultados obtenidos en la Correlación de Spearman entre Atención al detalle y Desempeño laboral.

Los datos obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula que afirma que ambas variables no se relacionan y se acepta la hipótesis alterna que afirma que la atención al detalle se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020. Debido a que la tabla 8: muestra el valor de $p = 0,006$ el cual es menor a 0,05, y el valor obtenido dentro del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,592** indica una correlación positiva moderada.

Contrastación de la hipótesis específica tres

Tabla 10

Prueba de la Correlación de Spearman entre Orientación a resultados y Desempeño laboral

Correlaciones			Orientación a resultados	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Orientación a resultados	Coeficiente de correlación	1,000	,382
		Sig. (bilateral)	.	,097
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,382	1,000
		Sig. (bilateral)	,097	.
		N	20	20

Nota. Esta tabla muestra los resultados obtenidos en la Correlación de Spearman entre Orientación a resultados y Desempeño laboral.

Los datos obtenidos nos permiten aceptar la hipótesis nula que afirma que la orientación a resultados no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral y se rechaza la hipótesis alterna que afirma que la orientación a resultados se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020. Debido a que la tabla 9: muestra el valor de $p = 0,382$ el cual es mayor a 0,05.

Contrastación de la hipótesis específica cuatro

Tabla 11

Prueba de la Correlación de Spearman entre Orientación a la gente y Desempeño laboral

Correlaciones			Orientación a la gente	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Orientación a la gente	Coeficiente de correlación	1,000	,557*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,557*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	20	20

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

Nota. Esta tabla muestra los resultados obtenidos en la Correlación de Spearman entre Orientación a la gente y Desempeño laboral.

Los datos obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula que afirma que ambas variables no se relacionan y se acepta la hipótesis alterna que afirma que la orientación a la gente se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020. Debido a que la tabla 10:

muestra el valor de $p = 0,011$ el cual es menor a $0,05$, y el valor obtenido dentro del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,557^{**}$ indica una correlación positiva moderada.

Contrastación de la hipótesis específica cinco

Tabla 12

Prueba de la Correlación de Spearman entre Orientación a equipos y Desempeño laboral

			Correlaciones	
			Orientación a equipos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Orientación a equipos	Coeficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Nota. Esta tabla muestra los resultados obtenidos en la Correlación de Spearman entre Orientación a equipos y Desempeño laboral.

Los datos obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula que afirma que ambas variables no se relacionan y se acepta la hipótesis alterna que afirma que la orientación a equipos se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020. Debido a que la tabla 11: muestra el valor de $p = 0,000$ el cual es menor a $0,05$, y el valor obtenido dentro del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,710^{**}$ indica una correlación positiva alta.

Contrastación de la hipótesis específica seis

Tabla 13

Prueba de la Correlación de Spearman entre Agresividad y Desempeño laboral

			Correlaciones	
			Agresividad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agresividad	Coeficiente de correlación	1,000	,555*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,555*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	20	20

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

Nota. Esta tabla muestra los resultados obtenidos en la Correlación de Spearman entre Agresividad y Desempeño laboral.

Los datos obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula que afirma que ambas variables no se relacionan y se acepta la hipótesis alterna que afirma que la agresividad se

relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020. Debido a que la tabla 12: muestra el valor de $p = 0,011$ el cual es menor a 0,05, y el valor obtenido dentro del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,555** indica una correlación positiva moderada.

Contrastación de la hipótesis específica siete

Tabla 14

Prueba de la Correlación de Spearman entre Estabilidad y Desempeño laboral

Correlaciones

		Correlaciones	
		Estabilidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estabilidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,544*
		Sig. (bilateral)	,013
		N	20

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

Nota. Esta tabla muestra los resultados obtenidos en la Correlación de Spearman entre Estabilidad y Desempeño laboral.

Los datos obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula que afirma que ambas variables no se relacionan y se acepta la hipótesis alterna que afirma que la estabilidad se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020. Debido a que la tabla 13: muestra el valor de $p = 0,013$ el cual es menor a 0,05, y el valor obtenido dentro del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,544** indica una correlación positiva moderada.

IV. DISCUSIÓN

Al analizar los resultados de los estadísticos descriptivos obtenidos con relación a los datos socio laborales se puede observar que del de colaboradores de la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui, el 60% de los mismos se encuentra comprendido entre edades de 21 a 25 años y de 31 a 35 años en la misma proporción, el 65% de ellos son de género masculino, un 47% de trabaja en el departamento de producción y acopio, siendo en su mayoría colaboradores con tiempo de servicio menor a dos años, lo que implica un 40% del total de la población estudiada.

Dentro del análisis de los datos referentes a la cultura organizacional, un 30% considera que existe una cultura organizacional desfavorable, un 50% considera que existe una cultura organizacional media y un 20% considera que existe una cultura organizacional favorable. Con relación a los datos de desempeño laboral se obtienen como resultados que un 30% tiene un desempeño laboral desfavorable, un 45% tiene un desempeño laboral medio y un 55 % tiene un desempeño laboral favorable.

Luego del análisis de las variables se obtiene un nivel de significancia ($p < 0,05$), por la que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna general con lo que se comprobó que existe una relación significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui. Al obtener una correlación moderada ($Rho = 0,749$) se concluye que, un mayor nivel de cultura organizacional traerá consigo un mejor desempeño laboral.

Los resultados obtenidos en la investigación tienen similitud con lo que sostiene: Calero (2018) en su tesis “La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador”, donde concluyo que sus resultados ratificaron la relación que existe de manera favorable entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral donde se afirma que si la empresa logra implantar cambios dentro de su cultura y que ésta centre su en como los colaboradores, en primer lugar y luego en la optimización de los recursos económicos, se podrá lograr más aporte por parte del personal y el crecimiento mostrara una mayor trascendencia.

Dentro del análisis de las hipótesis específicas se menciona que las dimensiones que tiene más incidencia con una correlación positiva alta en el desempeño laboral son: la innovación y toma de riesgos y la orientación a equipos con valores obtenidos del coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,774 y 0,710 respectivamente. Las dimensiones de

atención al detalle, orientación a la gente, agresividad y estabilidad, demostraron tener una correlación positiva moderada con respecto al desempeño laboral. Por último, se evidenció que la variable orientación a resultados no mostro tener relación con el desempeño laboral dentro de la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central Pichanaqui.

Lo expuesto concuerda con lo expresado por Jiménez (2016) dentro de su tesis titulada “La Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Humana S.A.”, los resultados de la investigación arrojaron que la Cultura Organizacional de la empresa Humana S.A. se encontraba significativamente relacionada con el rendimiento general dentro de la organización, ya que existe una relación directa entre las variables de la cultura organizacional y el desempeño laboral, pero es importante que dicha relación se respalde, en las dimensiones que más impacto tuvieron como lo son: la orientación a los equipos, la innovación y toma de riesgos, lo cual concuerda plenamente con lo hallado dentro de nuestro estudio presentado ya que ambas dimensiones también se mostraron como las más significativas con valores de coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,774 y 0,710 respectivamente.

Los resultados presentados también concuerdan con lo expresado por Uría (2011) en su tesis titulada “El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Ándelas Cía. Ltda. De la Ciudad De Ambato”, donde concluye con lo siguiente: El mejoramiento del clima organizacional incrementa el desempeño laboral en los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda, y ambas organizaciones concuerdan al señalar que el desempeño laboral de sus colaboradores se encuentra en un nivel medio y no es el esperado por los directivos al momento de cumplir las metas organizacionales, esto puede ser reflejo de la falta de trabajo en equipo lo que ocasiona una falta de compañerismo y participación dentro de las actividades de la empresa, lo que termina incidiendo en la falta de compromiso organizacional.

Los resultados obtenidos concuerdan con lo expuesto por García (2017) dentro de su trabajo de investigación titulada “La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de la Empresa Peru Line Logistics SAC ubicada en Breña, 2017”, donde obtuvo resultados estadísticos que comprueban la existencia de relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral dentro de la empresa Perú Line Logistics SAC ubicada en breña, 2017. Los resultados obtenidos en el trabajo de investigación también concuerdan con lo expresado por Apaza (2017) en la tesis con el título “Relación entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente del Colegio Unión. Lurigancho,

Lima, 2016”, donde los resultados mostraron que existió una correlación moderada entre las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral ($r = 0.566^{**}$), pero a diferencia de los resultados obtenidos por Apaza, el presente trabajo de investigación mostro una correlación mayor entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral ($r = 0.749^{**}$).

V. CONCLUSIONES

Se llevó a cabo un estudio sobre la relación existente entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral dentro la Cooperativa Agroecológica De Café De Origen Selva Central, Pichanaqui 2020. Se llegó a las siguientes conclusiones generales:

1. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman =0.749** que comprobó la hipótesis general que planteaba que existe influencia positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica De Café De Origen Selva Central, Pichanaqui. A medida que mejora la cultura organizacional mejorara el desempeño laboral.
2. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman =0.774** que comprobó la hipótesis específica 1 que planteaba que existe relación positiva entre la innovación y toma de riesgos con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica De Café De Origen Selva Central, Pichanaqui. A medida que mejora la innovación y toma de riesgos mejorara el desempeño laboral.
3. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman =0.592** que comprobó la hipótesis específica 2 que planteaba que existe relación positiva entre la atención al detalle con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica De Café De Origen Selva Central, Pichanaqui. A medida que mejora la atención al detalle mejorara el desempeño laboral.
4. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman =0.382** que rechazó la hipótesis específica 3 que planteaba que existe relación positiva entre la orientación a resultados con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica De Café De Origen Selva Central, Pichanaqui.
5. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman =0.557** que comprobó la hipótesis específica 4 que planteaba que existe relación positiva entre la orientación a la gente con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica De Café De Origen Selva Central, Pichanaqui. A medida que mejora la atención a la gente mejorara el desempeño laboral.
6. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman =0.710** que comprobó la hipótesis específica 5 que planteaba que existe relación positiva entre la orientación a equipos con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica De Café De Origen Selva Central, Pichanaqui. A medida que mejora la orientación a equipos mejorara el desempeño laboral.

7. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman =0.555** que comprobó la hipótesis específica 6 que planteaba que existe relación positiva entre la agresividad con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica De Café De Origen Selva Central, Pichanaqui. A medida que mejora la agresividad mejorara el desempeño laboral.
8. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman =0.544** que comprobó la hipótesis específica 7 que planteaba que existe relación positiva entre la estabilidad con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica De Café De Origen Selva Central, Pichanaqui. A medida que mejora la estabilidad mejorara el desempeño laboral.
9. Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa Agroecológica De Café De Origen Selva Central, Pichanaqui. en el sentido que al mejorar la cultura organizacional se incrementa el desempeño laboral de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

Después de concluido el estudio se consideran como válidas las siguientes recomendaciones:

1. Desarrollar una comunicación efectiva que permita crear mayor atención al personal, ya que sin ellos una organización no podría operar, el hacerlos sentir bien y reconocidos se convertirá en un gran incentivo; por lo que también se sugiere realizar evaluaciones de este tipo para lograr identificar las fallas dentro de la cultura organizacional y poder enfrentarla con el fin de conseguir resultados necesarios para el crecimiento de la organización.
2. Motivar la innovación de los colaboradores ya que vemos que este indicador tiene gran relación con el desempeño laboral, lo cual les permitirá crecer, madurar y progresar profesionalmente.
3. Motivar el desarrollo de equipos de trabajo dentro de los colaboradores ya que vemos que este indicador tiene gran relación en el desempeño laboral, lo cual les permitirá fomentar relaciones que beneficien tanto a ellos como a la organización, y en busca de este fin será necesario reforzar la cooperación y comunicación entre las áreas.
4. Lograr establecer una cultura organizacional de integración donde de manera conjunta se analicen las metas, visión, misión y valores en la Cooperativa Agroecológica De Café De Origen Selva Central.
5. Implementar cursos de motivación laboral.
6. Evaluar sistemáticamente los niveles de satisfacción dentro de la organización.
7. Implementar capacitaciones e incentivos a los colaboradores más destacados.
8. Establecer sistemas de trabajo más participativos dentro de sus colaboradores, permitiendo de este modo escuchar las dudas, aportes y recomendaciones en aras de mejorar los niveles de productividad en la organización.

REFERENCIAS

- Abanto, B y Montesinos K. (2017). Influencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma, distrito Cercado de Lima, 2017. (Tesis de Pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega). <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3530>
- Alles, M. (2006). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Apaza, R. (2017). Relación Entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente del Colegio Unión. Lurigancho, Lima, 2016. (Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, Lima). <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1139>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. (4º Edición). Colombia: Pearson Educación.
- Bisquerra, R. (2009). Psicopedagogía de las emociones. Madrid, España: editorial Síntesis.
- Calero, F. (2018). La Cultura Organizacional y el Desempeño del Personal en las Empresas Procesadoras de Atún, de la Provincia de Manabí – Ecuador. (Tesis de Doctorado, Universidad Mayor de San Marcos). <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/8968>
- Chávez, C. (2018). Estrés Laboral y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Totalclean S.A.C, Los Olivos, 2018. (Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24691>
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. México: Editorial McGraw–Hill.
- Chiavenato, I. (2020). Administración de Recursos Humanos. (Décima Edición). México D.F: McGraw Hill.
- CIOMS (2016) The Council for International Organizations of Medical Sciences. (2016). Working Group on the Revision of CIOMS 2002 International Ethical Guidelines for Biomedical Research Involving Human Subjects. Geneva. <http://www.cioms.ch/index.php/guidelines-test>.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Edición McGraw – Hill.
- Dessler, G. (2014). Administración de Personal. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Escobar, O. (2017). Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la

- municipalidad provincial de Huancavelica. (Tesis Posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú) <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4184>
- Fernández, J. y Fernández, J. (2009). Estadística Aplicada I - Técnicas para la Investigación. Editorial San Marcos E.I.R.L. Segunda Reimpresión. Lima. pp.30, 69.
- Flores, E. (2017). La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar – 2016. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11962>
- García, A. (2017). La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de la Empresa Peru Line Logistics SAC Ubicada en Breña, 2017. (Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo, Lima). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9063>
- George, D., y Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (Cuarta Edición). Boston: Allyn & Bacon.
- Green, B. y Salkind, J. (2013). Using SPSS for windows and macintosh. Upper Saddle River, NH: Pearson.
- Hall, R. (2017). Ética de la investigación social. Universidad Autónoma de Querétaro- Comisión Nacional de Bioética.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6° Edición). México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Jiménez, J. (2016). La Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Humana S.A. (Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11614>
- Lorrén, N. (2018) Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Inproconsa S.A.C. En el Primer Semestre 2017 (Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola). <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3558>
- Pastor, A. (2018) Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017 (Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola). <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Ramírez, A. (2016). Metodología de la Investigación Científica. Colombia
- Robbins, S. (2013). Comportamiento Organizacional. (Decimoquinta Edición). México D.F: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2018). Administración. (Decimotercera Edición). México D.F: Pearson Educación.

- Sánchez, A. (2019). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Gerencia Sub Regional de Churcampa 2017. (Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Los Andes). <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1156>
- Sujarweni, W. y Utami, R. (2019). The master book of SPSS. Anak Hebat Indonesia.
- Wayne, R. (2005). Administración de Recursos Humanos. (Novena Edición). México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Tipo de investigación	Técnica recolección de datos
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		Innovación y toma de riesgos	Innovación Iniciativa	Método general: Método Científico Métodos específicos: Método deductivo Analítico sintético Tipo de investigación: Investigación básica Nivel de la investigación: Investigación de nivel descriptivo correlacional Diseño de la investigación: Investigación de diseño no experimental Muestra: 20 colaboradores	Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de cultura organizacional y desempeño laboral Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráfico de barras) y estadística inferencial.
¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?	Determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020	La cultura organizacional se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020		Atención al detalle	Precisión Análisis		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Cultura organizacional	Orientación a resultados	Funciones Procesos		
				Orientación a la gente	Impacto		
				Orientación a equipos	Instalación Proactividad		
¿De qué manera se relaciona la innovación y toma de riesgos con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?	Determinar de qué manera se relaciona la innovación y toma de riesgos con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020	La innovación y toma de riesgos se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020		Agresividad	Competitividad		
¿De qué manera se relaciona la orientación a los resultados y el desempeño laboral en la Cooperativa	Determinar de qué manera se relaciona la atención al detalle y el desempeño laboral en la Cooperativa	La atención al detalle se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa	Desempeño laboral	Estabilidad	Permanencia		
				Orientación a metas y resultados	Especificidad Desafío		

Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?	Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020	Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020		Retroalimentación
¿De qué manera se relaciona la orientación a los resultados y el desempeño laboral en la Cooperativa	Determinar de qué manera se relaciona la orientación a los resultados y el desempeño laboral en la Cooperativa	La orientación a los resultados se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa		Intensidad
Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?	Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020	Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020	Motivación	Dirección
¿De qué manera se relaciona la orientación a la gente y el desempeño laboral en la Cooperativa	Determinar de qué manera se relaciona la orientación a la gente y el desempeño laboral en la Cooperativa	La orientación a la gente se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa		Persistencia
Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?	Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020	Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020		Compromiso con el cliente
¿De qué manera se relaciona la orientación a equipos y el desempeño laboral en la Cooperativa	Determinar de qué manera se relaciona la orientación a equipos y el desempeño laboral en la Cooperativa	La orientación a equipos se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa	Orientación al cliente	Creación de valor para el cliente
Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?	Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020	Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020		Comprensión de las necesidades del cliente Objetivos de satisfacción del cliente Medición de la satisfacción del cliente

<p>¿De qué manera se relaciona la agresividad y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?</p>	<p>Determinar de qué manera se relaciona la agresividad y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020</p>	<p>La agresividad se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020</p>	<hr/> <p>Servicio de postventa</p> <p>Transferencia</p> <p>Comunicación</p> <p>Comprensión del significado</p> <hr/>
<p>¿De qué manera se relaciona la estabilidad y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020?</p>	<p>Determinar de qué manera se relaciona la estabilidad y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020</p>	<p>La estabilidad se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui 2020</p>	<hr/> <p>Influencia</p> <p>Dirección</p> <p>Liderazgo</p> <p>Logro de objetivos</p> <hr/>

Anexo 02: Instrumentos de recopilación de datos

CUESTIONARIO – VARIABLE N° 01: CULTURA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta tiene por finalidad recabar información importante para el estudio “CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL, PICHANAQUI - 2020.”

INDICACIÓN: Marque con una "X" la respuesta que considere conveniente según las preguntas que se realizan a continuación.

NOTA: La información recolectada a través de la siguiente encuesta será tratada con absoluta confidencialidad, por lo que se le solicita la mayor seriedad y sinceridad para contestar las preguntas planteadas, en vista que será de mucha importancia para la investigación que se viene llevando a cabo.

DATOS PERSONALES:

Sexo:

ÁREA DONDE TRABAJA:

- a) Departamento de Asistencia Técnica y Certificación
- b) Departamento de Producción y Acopio
- c) Departamento de Comercialización
- d) Departamento Contable

TIEMPO DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN:

- e) 00 - 02 años
- f) 02 – 04 años
- g) 04 – 06 años
- h) 06 – a más años

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 5 a 1 donde:

5= Siempre	4= Casi Siempre	3= A veces	2= Casi nunca	1= Nunca
------------	-----------------	------------	---------------	----------

N°	ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
DIMENSIÓN N° 01: Innovación y toma de riesgos						
Indicador: Innovación						
1	¿Los directivos consideran tus proyectos propuestos para la organización?					

2	¿Se considera su opinión dentro de los proyectos propuestos dentro de la organización?					
Indicador: Iniciativa						
3	¿Plantea usted iniciativas de mejora?					
4	¿Sus iniciativas son consideradas por los directivos?					
DIMENSIÓN N° 02: Atención al detalle						
Indicador: Precisión						
5	¿Cumple con las normas y reglamentos establecidos por la organización?					
6	¿Se siente cómodo con las normas y reglamentos expuestos por la empresa?					
Indicador: Análisis						
7	¿Cuenta con herramientas necesarias para un óptimo análisis dentro de su puesto de labores?					
8	¿Se le permite realizar un óptimo análisis dentro de su puesto de labores?					
DIMENSIÓN N° 03: Orientación a resultados						
Indicador: Funciones						
9	¿Toma usted con responsabilidad las funciones que se le asignan?					
10	¿Las funciones que se le asignan son adecuadas para cumplir con su trabajo?					
Indicador: Procesos						
11	¿Cumple usted con los procesos eficientemente?					
12	¿Considera usted que los procesos utilizados en la organización son los correctos?					
DIMENSIÓN N° 04: Orientación a la gente						
Indicador: Impacto						
13	¿Considera usted que sus acciones realizadas tienen impacto sobre las personas dentro de la organización?					
14	¿Considera usted que las acciones realizadas por la parte directiva toman en cuenta el impacto sobre las personas dentro de la organización?					
DIMENSIÓN N° 05: Orientación a equipos						
Indicador: Instalación						

15	¿Considera que la organización designa los equipos de trabajo de forma correcta?					
16	¿Considera que la organización designa los equipos de trabajo cuando estos son necesarios?					
DIMENSIÓN N° 06: Agresividad						
Indicador: Proactividad						
17	¿Presenta una actitud proactiva dentro de la organización?					
18	¿Considera que se recompensa la actitud proactiva dentro de la organización?					
Indicador: Competitividad						
19	¿Presenta una actitud competitiva dentro de la organización?					
20	¿Considera que se recompensa la actitud competitiva dentro de la organización?					
DIMENSIÓN N° 07: Estabilidad						
Indicador: Permanencia						
21	¿Siente que dentro de la organización se mantienen las prácticas que se realizan de forma correcta?					
22	¿Considera que dentro de la organización no se buscan mejorar las prácticas si estas se realizan de forma correcta?					

Agradecemos la información y el tiempo que usted nos ha brindado para responder este cuestionario.

¡Muchas gracias!

CUESTIONARIO – VARIABLE N° 02: DESEMPEÑO LABORAL

La presente encuesta tiene por finalidad recabar información importante para el estudio **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL, PICHANAQUI - 2020.”**

INDICACIÓN: Marque con una "X" la respuesta que considere conveniente según las preguntas que se realizan a continuación.

NOTA: La información recolectada a través de la siguiente encuesta será tratada con absoluta confidencialidad, por lo que se le solicita la mayor seriedad y sinceridad para contestar las preguntas planteadas, en vista que será de mucha importancia para la investigación que se viene llevando a cabo.

DATOS PERSONALES:

Sexo:

ÁREA DONDE TRABAJA:

1. Departamento de Asistencia Técnica y Certificación
2. Departamento de Producción y Acopio
3. Departamento de Comercialización
4. Departamento Contable

TIEMPO DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN:

5. 00 - 02 años
6. 02 – 04 años
7. 04 – 06 años
8. 06 – a más años

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 5 a 1 donde:

5= Siempre	4= Casi Siempre	3= A veces	2= Casi nunca	1= Nunca
------------	-----------------	------------	---------------	----------

N°	ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
DIMENSIÓN N° 01: Orientación a metas y resultados						
Indicador: Especificidad						
01	¿Considera usted que las metas que le son encomendadas al colaborador se encuentran correctamente detalladas?					

02	¿Considera usted que las metas que le son encomendadas al colaborador son las correctas para el cumplimiento de las metas?					
Indicador: Desafío						
03	¿Cree usted que los desafíos planteados dentro de la organización al colaborador son los correctos?					
04	¿Cree usted que los desafíos planteados dentro son los correctos para el cumplimiento de las metas por el colaborador?					
Indicador: Retroalimentación						
05	¿Considera que la organización revisa los resultados obtenidos por el colaborador en busca de retroalimentación?					
06	¿Considera que la organización realiza retroalimentación con el colaborador para el cumplimiento de las metas?					
DIMENSIÓN N° 02: Motivación						
Indicador: Intensidad						
07	¿Considera que la organización valora la intensidad en el esfuerzo del colaborador?					
08	¿Considera que la organización valora la motivación que despliega la intensidad en el esfuerzo del colaborador?					
Indicador: Dirección						
09	¿Considera que la organización plantea al colaborador un correcto sentido de dirección?					
10	¿Considera que la organización valora la motivación que despliega la dirección en el esfuerzo del colaborador?					
Indicador: Persistencia						
11	¿Considera que la organización valora la persistencia del colaborador?					
12	¿Considera que la organización valora la motivación que despliega la persistencia en el esfuerzo del colaborador?					
DIMENSIÓN N° 03: Orientación al cliente						
Indicador: Compromiso con el cliente						

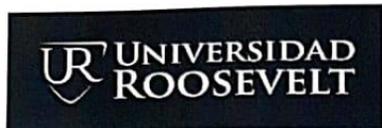
13	¿Considera que la organización valora el compromiso para con los clientes por el colaborador?					
14	¿Considera que el colaborador busca desarrollar compromiso con los clientes?					
Indicador: Creación de valor para el cliente						
15	¿Considera que el colaborador realiza un correcto desarrollo de creación de valor para el cliente?					
16	¿Considera que el colaborador busca desarrollar la creación de valor con los clientes?					
Indicador: Comprensión de las necesidades del cliente						
17	¿Considera que el colaborador realiza una correcta comprensión de las necesidades del cliente?					
18	¿Considera que el colaborador busca desarrollar la comprensión de las necesidades de los clientes?					
Indicador: Objetivos de satisfacción del cliente						
19	¿Considera que el colaborador realiza un correcto análisis de los objetivos de satisfacción para el cliente?					
20	¿Considera que el colaborador busca desarrollar los objetivos de satisfacción con los clientes?					
Indicador: Medición de la satisfacción del cliente						
21	¿Considera que el colaborador realiza una correcta medición de la satisfacción del cliente?					
22	¿Considera que el colaborador busca desarrollar la medición de la satisfacción de los clientes?					
Indicador: Servicio de postventa						
23	¿Considera que el colaborador realiza un correcto seguimiento del servicio de postventa?					
24	¿Considera que el colaborador busca desarrollar un servicio de postventa?					
DIMENSIÓN N° 04: Comunicación						
Indicador: Transferencia						

25	¿Considera que los mensajes vertidos dentro de la empresa son correctamente transmitidos por el colaborador?					
26	¿Considera que el colaborador busca transmitir los mensajes vertidos dentro de la empresa?					
Indicador: Comprensión del significado						
27	¿Considera que los mensajes vertidos dentro de la empresa son correctamente comprendidos por el colaborador?					
28	¿Considera que los mensajes vertidos dentro de la empresa se dan en lenguaje fácil de ser comprendidos por el colaborador?					
DIMENSIÓN N° 05: Liderazgo						
Indicador: Influencia						
29	¿Considera que el colaborador realiza una correcta influencia dentro de su entorno?					
30	¿Considera que el colaborador se preocupa por influir dentro de su entorno de labores?					
Indicador: Dirección						
31	¿Considera que los superiores realizan una correcta dirección dentro del entorno del colaborador?					
32	¿Considera que los superiores se preocupan por realizar una correcta dirección dentro del entorno de labores del colaborador?					
Indicador: Logro de objetivos						
33	¿Considera que el colaborador logra los objetivos propuestos?					
34	¿Considera que el colaborador realmente se preocupa por alcanzar los objetivos propuestos?					

Agradecemos la información y el tiempo que usted nos ha brindado para responder este cuestionario.

¡Muchas gracias!

Anexo 03: Instrumentos de validación de expertos



CARGO
05-02-20

Huancayo, 21 de enero del 2020

CARTA N° 002-2020-UPHFR-OEEG-ZHDK

Señor (a):

Lorenzo fidel Bernaldo Sabuco

Presente.-

Asunto: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Por medio de la presente nos dirigimos a Ud. Para saludarle cordialmente y manifestarle que debido a su experiencia profesional, méritos académicos y personales, le solicitamos su apreciable colaboración como EXPERTO para la validación del contenido de los ítems que conforman nuestro instrumento de recolección de datos, que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información para la investigación titulada "DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL, PICHANAQUI - 2020", elaborada con el objetivo de obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Para efectuar la validación del instrumento de recolección de datos, agradecemos se sirva leer cuidadosamente cada enunciado evaluando las alternativas de acuerdo a su criterio personal y profesional respecto a la Matriz de Consistencia y Operacionalización de Variables mostrada. Por ello, adjuntamos los siguientes documentos:

- Matriz de Consistencia
- Matriz de Operacionalización de Variables
- Instrumento de Recolección de Datos
- Ficha Juicio de Experto y Constancia de Validación

Agradecemos anticipadamente cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere para mejorar el mismo. Del mismo modo, le reiteramos a Ud. Las muestras de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,

BACH. OSCATE ESPINOZA, ERICK GUILLERMO
Investigador
DNI: 47523387

BACH. ZUÑIGA HUAROC, DELCY KAREN
Investigador
DNI: 7286244

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

INSTRUCCIONES: Por favor coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan:

VARIABLE N° 01: CULTURA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	INDICADOR	PREGUNTAS	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		Esencial	No importante	OBSERVACIONES (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No			
DIMENSIÓN N° 01: Aceptación de riesgos	Indicador: Innovación	1. ¿Los directivos consideran tus proyectos propuestos para la organización?	X		X		X		X		X		X		
		2. ¿Se considera su opinión dentro de los proyectos propuestos dentro de la organización?	X		X		X		X		X			X	
	Indicador: Iniciativa	3. ¿Plantea usted iniciativas de mejora?	X		X		X		X		X		X		
		4. ¿Sus iniciativas son consideradas por los directivos?		X	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN N° 02: Atención a los detalles	Indicador: Precisión	5. ¿Cumple con las normas y reglamentos establecidos por la organización?	X		X		X		X		X		X		
		6. ¿Se siente cómodo con las normas y reglamentos expuestos por la empresa?	X		X		X		X		X			X	
	Indicador: Análisis	7. ¿Cuenta con herramientas necesarias para un óptimo análisis dentro de su puesto de labores?	X		X		X		X		X		X		

DIMENSIÓN N° 03: Orientación hacia los resultados	Indicador: Funciones	8. ¿Se le permite realizar un óptimo análisis dentro de su puesto de labores?	X		X		X		X		X		X		
		9. ¿Toma usted con responsabilidad las funciones que se le asignan?	X		X		X		X		X		X		
	Indicador: Procesos	10. ¿Las funciones que se le asignan son adecuadas para cumplir con su trabajo?	X		X		X		X		X		X		
		11. ¿Cumple usted con los procesos eficientemente?	X		X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN N° 04: Orientación hacia la gente	Indicador: Impacto	12. ¿Considera usted que los procesos utilizados en la organización son los correctos?	X		X		X		X		X		X		
		13. ¿Considera usted que sus acciones realizadas tienen impacto sobre las personas dentro de la organización?	X		X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN N° 05: Orientación hacia los equipos	Indicador: Instalación	14. ¿Considera usted que las acciones realizadas por la parte directiva toman en cuenta el impacto sobre las personas dentro de la organización?	X		X		X		X		X		X		
		15. ¿Considera que la organización designa los equipos de trabajo de forma correcta?	X		X		X		X		X		X		
		16. ¿Considera que la organización designa los equipos de trabajo cuando estos son necesarios?	X		X		X		X		X		X		

DIMENSIÓN N° 05: Liderazgo	Indicador: Influencia	29. ¿Considera que el colaborador realiza una correcta influencia dentro de su entorno?	X		X		X		X		X		X		
		30. ¿Considera que el colaborador se preocupa por influir dentro de su entorno de labores?	X		X		X		X		X		X		
	Indicador: Dirección	31. ¿Considera que el colaborador realiza una correcta dirección dentro de su entorno?	X		X		X		X		X		X		X
		32. ¿Considera que el colaborador se preocupa por realizar una correcta dirección dentro de su entorno?	X		X		X		X		X		X		
	Indicador: Logro de objetivos	33. ¿Considera que el colaborador logra los objetivos propuestos?	X		X		X		X		X		X		
		34. ¿Considera que el colaborador se preocupa por que su entorno alcance los objetivos propuestos?	X		X		X		X		X		X		

Muchas gracias por su apoyo.

Grado Académico: Maister en Dirección de Negocios Nombres y Apellidos: Lorenzo Fidel Porraldo Sabuco

Firma: 

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LOS
ELEMENTOS DE LA MUESTRA**

INSTRUCCIONES: Por favor coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan:

VARIABLE N° 01: CULTURA ORGANIZACIONAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Claridad	Está formado con lenguaje apropiado.																X				
Objetividad	Está expresado en conductas observables.																X				
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																X				
Organización	Existe una organización lógica.																	X			
Suficiencia	Comprenden los aspectos en cantidad y calidad.																X				
Intencionalidad	Adecuada para valorar los instrumentos de investigación.																	X			
Consistencia	Basado en aspecto teórico y científico.																	X			
Coherencia	Entre los índices e indicadores.																	X			
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	X			
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN - VARIABLE N° 01: CULTURA ORGANIZACIONAL

79.0

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

NOMBRES Y APELLIDOS:

LORENZO FIDEL BERNALDO SBRUCO

DNI N°:

19801387 CEL. 964040314

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

AV. FERROCARRIL 936 - EL TAMBO

TÍTULO PROFESIONAL:

CONTADOR PÚBLICO

GRADO ACADÉMICO:

MAGISTER EN DIRECCIÓN DE NEGOCIOS

MENCIÓN:

MAGISTER EN DIRECCION DE NEGOCIOS



Firma

Lugar y Fecha: Huanuco, 05 febrero 2020

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Quien suscribe, Lorenzo fidel Bernaldo Sabuco,
 con documento de identidad N° 19801387, de profesión Certador publico
 con Grado de Magister en dirección de, ejerciendo actualmente como
docente universitario ^{negocios internacionales} en la Institución
UPHFR.

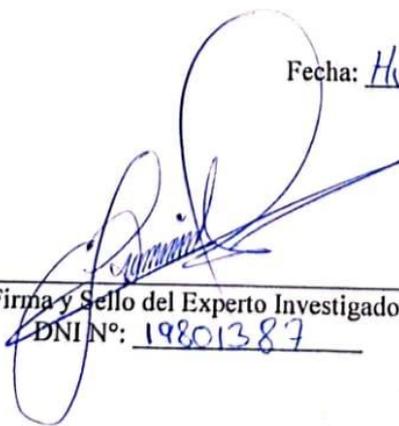
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento de Recolección de Datos presentado para efectos de su aplicación en la muestra conformada por 20 colaboradores de la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central del trabajo de investigación titulada: "DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL, PICHANAQUI - 2020"

Luego de haber realizado las observaciones pertinentes y habiendo sido estas subsanadas y/o sustentadas, formulo las siguientes apreciaciones:

VARIABLE N° 01: CULTURA ORGANIZACIONAL

	DEFICIENTE 0 - 10	ACEPTABLE 11 - 13	BUENO 14 - 16	EXCELENTE 17 - 20
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Fecha: Huancayo, 15 febrero 2020


 Firma y Sello del Experto Investigador
 DNI N°: 19801387

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

INSTRUCCIONES: Por favor coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan:

VARIABLE N° 02: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	INDICADOR	PREGUNTAS	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		Esencial	No importante	OBSERVACIONES (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No			
DIMENSIÓN N° 01: Orientación a metas y resultados	Indicador: Especificidad	1. ¿Considera usted que el colaborador entiende correctamente las metas y resultados planteados por la organización?	X		X		X		X		X		X		
		2. ¿Considera usted que el colaborador se esfuerza por entender correctamente las metas y resultados planteados por la organización?	X		X		X		X		X		X		
	Indicador: Desafío	3. ¿Considera usted que el colaborador entiende correctamente los desafíos planteados por la organización?	X		X		X		X		X			X	
		4. ¿Considera usted que el colaborador se esfuerza por entender correctamente los desafíos planteados por la organización?	X		X		X		X		X		X		
	Indicador: Retroalimentación	5. ¿Considera que el colaborador revisa los resultados obtenidos en busca de retroalimentación?	X		X		X		X		X		X		

DIMENSIÓN N° 03: Orientación al cliente	Indicador: Compromiso con el cliente	13. ¿Considera que la organización valora el compromiso para con los clientes?	X		X		X		X		X		X		
		14. ¿Considera que la organización busca desarrollar compromiso con los clientes?	X		X		X		X		X		X		
	Indicador: Creación de valor para el cliente	15. ¿Considera que la organización realiza un correcto desarrollo de creación de valor para el cliente?	X		X		X		X		X			X	
		16. ¿Considera que la organización busca desarrollar la creación de valor con los clientes?	X		X		X		X		X			X	
	Indicador: Comprensión de las necesidades del cliente	17. ¿Considera que la organización realiza una correcta comprensión de las necesidades del cliente?	X		X		X		X		X		X		
		18. ¿Considera que la organización busca desarrollar la comprensión de las necesidades de los clientes?	X		X		X		X		X		X		
	Indicador: Objetivos de satisfacción del cliente	19. ¿Considera que el colaborador realiza un correcto análisis de los objetivos de satisfacción para el cliente?	X		X		X		X		X			X	
		20. ¿Considera que el colaborador busca desarrollar los objetivos de satisfacción con los clientes?	X		X		X		X		X			X	

DIMENSIÓN Nº 02: Motivación	Indicador: Intensidad	6. ¿Considera que el colaborador se esfuerza por obtener retroalimentación para el desarrollo de sus labores?	X		X		X		X		X		X		X				
		7. ¿Considera usted que el colaborador entiende que la intensidad en el desarrollo de sus labores es valorada por la organización?	X		X		X		X		X		X		X		X		
	Indicador: Dirección	8. ¿Considera usted que el colaborador entiende que debe desarrollar sus labores con intensidad para motivar a sus compañeros?	X		X		X		X		X		X		X		X		
		9. ¿Considera que el colaborador acepta que la organización plantea un correcto sentido de dirección?	X		X		X		X		X		X		X		X		
	Indicador: Persistencia	10. ¿Considera usted que el colaborador entiende que debe desarrollar sus labores asumiendo el sentido de dirección para motivar a sus compañeros?	X		X		X		X		X		X		X		X		
		11. ¿Considera que el colaborador acepta que la persistencia es valorada por la organización?	X		X		X		X		X		X		X		X		
		12. ¿Considera usted que el colaborador entiende que debe desarrollar sus labores asumiendo la persistencia para motivar a sus compañeros?	X		X		X		X		X		X		X		X		

DIMENSIÓN Nº 04: Comunicación	Indicador: Medición de la satisfacción del cliente	21. ¿Considera que el colaborador realiza una correcta medición de la satisfacción del cliente?	X		X		X		X		X		X		X				
		22. ¿Considera que el colaborador busca desarrollar la medición de la satisfacción de los clientes?	X		X		X		X		X		X		X		X		
	Indicador: Servicio de postventa	23. ¿Considera que el colaborador realiza un correcto seguimiento del servicio de postventa?	X		X		X		X		X		X		X		X		
		24. ¿Considera que el colaborador busca desarrollar un servicio de postventa?	X		X		X		X		X		X		X		X		
Indicador: Transferencia	Indicador: Transferencia	25. ¿Considera que los mensajes vertidos dentro de la empresa son correctamente transmitidos al colaborador?	X		X		X		X		X		X		X		X		
		26. ¿Considera que el colaborador transmite de manera correcta los mensajes vertidos dentro de la empresa?	X		X		X		X		X		X		X		X		
	Indicador: Comprensión del significado	27. ¿Considera que los mensajes vertidos dentro de la empresa son correctamente comprendidos por el colaborador?	X		X		X		X		X		X		X		X		
		28. ¿Considera que el colaborador busca que sus compañeros comprendan el significado de los mensajes vertidos dentro de la empresa?	X		X		X		X		X		X		X		X		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Quien suscribe, Lorenzo Fidel Bernaldo Sabuco,
con documento de identidad N° 1981387, de profesión Contador Público
con Grado de Magister en dirección de Negocios, ejerciendo actualmente como
docente Universitario en la Institución
UPHFR.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento de Recolección de Datos presentado para efectos de su aplicación en la muestra conformada por 20 colaboradores de la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central del trabajo de investigación titulada: "DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL, PICHANAQUI - 2020"

Luego de haber realizado las observaciones pertinentes y habiendo sido estas subsanadas y/o sustentadas, formulo las siguientes apreciaciones:

VARIABLE N° 02: DESEMPEÑO LABORAL

	DEFICIENTE 0 - 10	ACEPTABLE 11 - 13	BUENO 14 - 16	EXCELENTE 17 - 20
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Fecha: Huancayo, 05 febrero 2020


Firma y Sello del Experto Investigador
DNI N°: 19801387

PROMEDIO DE VALORACIÓN - VARIABLE N° 02: DESEMPEÑO LABORAL

81.0

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

b) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

NOMBRES Y APELLIDOS:

Lorenzo fidel Bernaldo Sabuco

DNI N°:

19801387 CEL: 964040314

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

AV. ferrocarril 936 - El Tambo

TÍTULO PROFESIONAL:

Contador publico

GRADO ACADÉMICO:

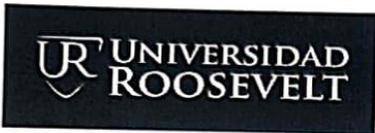
Magister en Dirección De Negocios

MENCIÓN:

Magister en Dirección De Negocios


Firma

Lugar y Fecha: Huancayo, 05 febrero 2020



Huancayo, 21 de enero del 2020

CARTA N° 002-2020-UPHFR-OEEG-ZHDK

Señor (a):

Giancarlo Giovanni Ponce Romero

Presente.-

Asunto: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Por medio de la presente nos dirigimos a Ud. Para saludarle cordialmente y manifestarle que debido a su experiencia profesional, méritos académicos y personales, le solicitamos su apreciable colaboración como EXPERTO para la validación del contenido de los ítems que conforman nuestro instrumento de recolección de datos, que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información para la investigación titulada "DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL, PICHANAQUI - 2020", elaborada con el objetivo de obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Para efectuar la validación del instrumento de recolección de datos, agradecemos se sirva leer cuidadosamente cada enunciado evaluando las alternativas de acuerdo a su criterio personal y profesional respecto a la Matriz de Consistencia y Operacionalización de Variables mostrada. Por ello, adjuntamos los siguientes documentos:

- Matriz de Consistencia
- Matriz de Operacionalización de Variables
- Instrumento de Recolección de Datos
- Ficha Juicio de Experto y Constancia de Validación

Agradecemos anticipadamente cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere para mejorar el mismo. Del mismo modo, le reiteramos a Ud. Las muestras de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,

BACH. OSCATE ESPINOZA, ERICK GUILLERMO
Investigador
DNI: 47523387

BACH. ZUÑIGA HUAROC, DELCY KAREN
Investigador
DNI: 72862441

Handwritten signature and date: 03/02/2020

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Quien suscribe, BIANCARLO BIANVANNI PANCE ROMERO, con documento de identidad N° 42103396, de profesión ECONOMISTA con Grado de MAESTRO, ejerciendo actualmente como DOCENTE UNIVERSITARIO en la Institución UNIVERSIDAD PRIVADA HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento de Recolección de Datos presentado para efectos de su aplicación en la muestra conformada por **20 colaboradores de la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central** del trabajo de investigación titulada: **“DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL, PICHANAQUI - 2020”**

Luego de haber realizado las observaciones pertinentes y habiendo sido estas subsanadas y/o sustentadas, formulo las siguientes apreciaciones:

VARIABLE N° 01: CULTURA ORGANIZACIONAL

	DEFICIENTE 0 - 10	ACEPTABLE 11 - 13	BUENO 14 - 16	EXCELENTE 17 - 20
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Fecha: HUANCAYO, 3 DE FEBRERO DEL 2020


 Firma y Sello del Experto Investigador
 DNI N°: 42103396

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

INSTRUCCIONES: Por favor coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan:

VARIABLE N° 01: CULTURA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	INDICADOR	PREGUNTAS	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		Esencial	No importante	OBSERVACIONES (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No			
DIMENSIÓN N° 01: Aceptación de riesgos	Indicador: Innovación	1. ¿Los directivos consideran tus proyectos propuestos para la organización?	✗		✗		✗		✗		✗		✗		
		2. ¿Se considera su opinión dentro de los proyectos propuestos dentro de la organización?	✗		✗		✗		✗		✗		✗		
	Indicador: Iniciativa	3. ¿Plantea usted iniciativas de mejora?	✗		✗		✗		✗		✗		✗		
		4. ¿Sus iniciativas son consideradas por los directivos?	✗		✗		✗		✗		✗		✗		
DIMENSIÓN N° 02: Atención a los detalles	Indicador: Precisión	5. ¿Cumple con las normas y reglamentos establecidos por la organización?	✗		✗		✗		✗		✗		✗		
		6. ¿Se siente cómodo con las normas y reglamentos expuestos por la empresa?	✗		✗		✗		✗		✗		✗		
	Indicador: Análisis	7. ¿Cuenta con herramientas necesarias para un óptimo análisis dentro de su puesto de labores?	✗		✗		✗		✗		✗		✗		

DIMENSIÓN N° 03: Orientación hacia los resultados	Indicador: Funciones	8. ¿Se le permite realizar un óptimo análisis dentro de su puesto de labores?	✗		✗		✗		✗		✗			
		9. ¿Toma usted con responsabilidad las funciones que se le asignan?	✗		✗		✗		✗		✗			
	Indicador: Procesos	10. ¿Las funciones que se le asignan son adecuadas para cumplir con su trabajo?	✗		✗		✗		✗		✗			
		11. ¿Cumple usted con los procesos eficientemente?	✗		✗		✗		✗		✗			
DIMENSIÓN N° 04: Orientación hacia la gente	Indicador: Impacto	12. ¿Considera usted que los procesos utilizados en la organización son los correctos?	✗		✗		✗		✗		✗			
		13. ¿Considera usted que sus acciones realizadas tienen impacto sobre las personas dentro de la organización?	✗		✗		✗		✗		✗			
DIMENSIÓN N° 05: Orientación hacia los equipos	Indicador: Instalación	14. ¿Considera usted que las acciones realizadas por la parte directiva toman en cuenta el impacto sobre las personas dentro de la organización?	✗		✗		✗		✗		✗			
		15. ¿Considera que la organización designa los equipos de trabajo de forma correcta?	✗		✗		✗		✗		✗			
		16. ¿Considera que la organización designa los equipos de trabajo cuando estos son necesarios?	✗		✗		✗		✗		✗			

DIMENSIÓN N° 06: Dinamismo	Indicador: Proactividad	17. ¿Presenta una actitud proactiva dentro de la organización?	X		X		X		X		X			
		18. ¿Considera que se recompensa la actitud proactiva dentro de la organización?	X		X		X		X		X		X	
	Indicador: Competitividad	19. ¿Presenta una actitud competitiva dentro de la organización?	X		X		X		X		X			
		20. ¿Considera que se recompensa la actitud competitiva dentro de la organización?	X		X		X		X		X		X	
DIMENSIÓN N° 07: Estabilidad	Indicador: Permanencia	21. ¿Siente que dentro de la organización se mantienen las prácticas que se realizan de forma correcta?	X		X		X		X		X			
		22. ¿Considera que dentro de la organización no se buscan mejorar las prácticas si estas se realizan de forma correcta?	X		X		X		X		X			

Muchas gracias por su apoyo.

Grado Académico: MAEISTER Nombres y Apellidos: BIANCARLA GIOVANNI PONCE ROMERO

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Quien suscribe, GIANNICARLO GIOVANNI PONCE ROMERO,
con documento de identidad N° 42103396, de profesión ECONOMISTA
con Grado de MAESTRO, ejerciendo actualmente como
DOCENTE UNIVERSITARIO en la Institución
UNIVERSIDAD PRIVADA HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento de Recolección de Datos presentado para efectos de su aplicación en la muestra conformada por **20** colaboradores de la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central del trabajo de investigación titulada: **“DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL, PICHANAQUI - 2020”**

Luego de haber realizado las observaciones pertinentes y habiendo sido estas subsanadas y/o sustentadas, formulo las siguientes apreciaciones:

VARIABLE N° 02: DESEMPEÑO LABORAL

	DEFICIENTE 0 - 10	ACEPTABLE 11 - 13	BUENO 14 - 16	EXCELENTE 17 - 20
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Fecha: HUANCAYO, 3 DE FEBRERO DEL 2020


Firma y Sello del Experto Investigador
DNI N°: 42103396

PROMEDIO DE VALORACIÓN - VARIABLE N° 01: CULTURA ORGANIZACIONAL

90.0

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

NOMBRES Y APELLIDOS:

BIANCARLO GIOVANNI PONCE ROMERO

DNI N°:

42103396

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

CAJE LOS ACANTILLADOS 189 - EL TAMBO

TÍTULO PROFESIONAL:

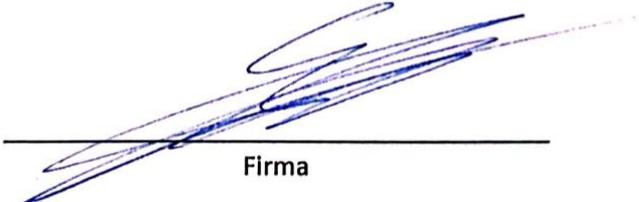
ECONOMISTA

GRADO ACADÉMICO:

MAESTER

MENCIÓN:

ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA


Firma

Lugar y Fecha: HUANCAYO, 3 DE FEBRERO DEL 2020

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

INSTRUCCIONES: Por favor coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan:

VARIABLE N° 02: DESEMPEÑO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente		Baja					Regular					Buena			Muy buena				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Claridad	Está formado con lenguaje apropiado.																	X			
Objetividad	Está expresado en conductas observables.																X				
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																	X			
Organización	Existe una organización lógica.																		X		
Suficiencia	Comprenden los aspectos en cantidad y calidad.																	X			
Intencionalidad	Adecuada para valorar los instrumentos de investigación.																		X		
Consistencia	Basado en aspecto teórico y científico.																	X			
Coherencia	Entre los índices e indicadores.																			X	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente		Baja					Regular					Buena			Muy buena				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Indicador: Compromiso con el cliente	13. ¿Considera que la organización valora el compromiso para con los clientes?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	14. ¿Considera que la organización busca desarrollar compromiso con los clientes?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Indicador: Creación de valor para el cliente	15. ¿Considera que la organización realiza un correcto desarrollo de creación de valor para el cliente?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	16. ¿Considera que la organización busca desarrollar la creación de valor con los clientes?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Indicador: Comprensión de las necesidades del cliente	17. ¿Considera que la organización realiza una correcta comprensión de las necesidades del cliente?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	18. ¿Considera que la organización busca desarrollar la comprensión de las necesidades de los clientes?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Indicador: Objetivos de satisfacción del cliente	19. ¿Considera que el colaborador realiza un correcto análisis de los objetivos de satisfacción para el cliente?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	20. ¿Considera que el colaborador busca desarrollar los objetivos de satisfacción con los clientes?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	

DIMENSIÓN N° 04: Comunicación	Indicador: Medición de la satisfacción del cliente	21. ¿Considera que el colaborador realiza una correcta medición de la satisfacción del cliente?	X	X	X	X	X	X			
		22. ¿Considera que el colaborador busca desarrollar la medición de la satisfacción de los clientes?	X	X	X	X	X		X		
	Indicador: Servicio de postventa	23. ¿Considera que el colaborador realiza un correcto seguimiento del servicio de postventa?	X	X	X	X	X	X			
		24. ¿Considera que el colaborador busca desarrollar un servicio de postventa?	X	X	X	X	X	X			
DIMENSIÓN N° 04: Comunicación	Indicador: Transferencia	25. ¿Considera que los mensajes vertidos dentro de la empresa son correctamente transmitidos al colaborador?	X	X	X	X	X	X			
		26. ¿Considera que el colaborador transmite de manera correcta los mensajes vertidos dentro de la empresa?	X	X	X	X	X		X		
	Indicador: Comprensión del significado	27. ¿Considera que los mensajes vertidos dentro de la empresa son correctamente comprendidos por el colaborador?	X	X	X	X	X	X			
		28. ¿Considera que el colaborador busca que sus compañeros comprendan el significado de los mensajes vertidos dentro de la empresa?	X	X	X	X	X	X			

DIMENSIÓN N° 05: Liderazgo	Indicador: Influencia	29. ¿Considera que el colaborador realiza una correcta influencia dentro de su entorno?	X	X	X	X	X	X		X		
		30. ¿Considera que el colaborador se preocupa por influir dentro de su entorno de labores?	X	X	X	X	X	X	X			
	Indicador: Dirección	31. ¿Considera que el colaborador realiza una correcta dirección dentro de su entorno?	X	X	X	X	X	X	X			
		32. ¿Considera que el colaborador se preocupa por realizar una correcta dirección dentro de su entorno?	X	X	X	X	X	X	X			
	Indicador: Logro de objetivos	33. ¿Considera que el colaborador logra los objetivos propuestos?	X	X	X	X	X	X	X			
		34. ¿Considera que el colaborador se preocupa por que su entorno alcance los objetivos propuestos?	X	X	X	X	X	X	X			

Muchas gracias por su apoyo.

Grado Académico: MAESTRO Nombres y Apellidos: EDUARDO GIOVANNI PONCE ROMERO

Firma: 

PROMEDIO DE VALORACIÓN - VARIABLE N° 02: DESEMPEÑO LABORAL

87.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

b) Deficiente

b) Baja

c) Regular

d) Buena

e) Muy buena

NOMBRES Y APELLIDOS:

GIANNICARLO GIOVANNI PONGE ROMERO

DNI N°:

42103396

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

CALLE LOS ACANTILADOS 189 - EL TAMBO

TÍTULO PROFESIONAL:

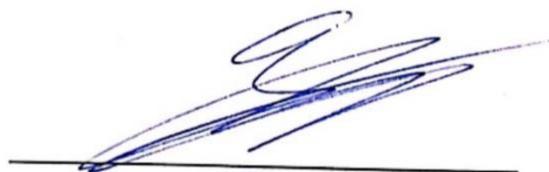
ECONOMISTA

GRADO ACADÉMICO:

MAESTER

MENCIÓN:

ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA



Firma

Lugar y Fecha: HUANICAYO, 3 DE FEBRERO DEL 2020

CARGO



Huancayo, 21 de enero del 2020

CARTA N° 002-2020-UPHFR-OEEG-ZHDK

Señor (a):

Roy River Ulla Rodríguez

Presente.-

Asunto: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Por medio de la presente nos dirigimos a Ud. Para saludarle cordialmente y manifestarle que debido a su experiencia profesional, méritos académicos y personales, le solicitamos su apreciable colaboración como EXPERTO para la validación del contenido de los ítems que conforman nuestro instrumento de recolección de datos, que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información para la investigación titulada "DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL, PICHANAQUI - 2020", elaborada con el objetivo de obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Para efectuar la validación del instrumento de recolección de datos, agradeceremos se sirva leer cuidadosamente cada enunciado evaluando las alternativas de acuerdo a su criterio personal y profesional respecto a la Matriz de Consistencia y Operacionalización de Variables mostrada. Por ello, adjuntamos los siguientes documentos:

- Matriz de Consistencia
- Matriz de Operacionalización de Variables
- Instrumento de Recolección de Datos
- Ficha Juicio de Experto y Constancia de Validación

Agradecemos anticipadamente cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere para mejorar el mismo. Del mismo modo, le reiteramos a Ud. Las muestras de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,

BACH. OSCATE ESPINOZA, ERICK GUILLERMO
Investigador
DNI: 47523387

BACH. ZÚNIGA HUAROC, DELCY KAREN
Investigador
DNI: 72862441

25/01/2020

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Quien suscribe, Roy River Ulca Rodríguez, con documento de identidad N° 42986254, de profesión Licenciado en Administración con Grado de Magister en Administración Estratégica, ejerciendo actualmente como Responsable de la Oficina de Admisión en la Institución Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento de Recolección de Datos presentado para efectos de su aplicación en la muestra conformada por **20 colaboradores de la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central** del trabajo de investigación titulada: **"DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL, PICHANAQUI - 2020"**

Luego de haber realizado las observaciones pertinentes y habiendo sido estas subsanadas y/o sustentadas, formulo las siguientes apreciaciones:

VARIABLE N° 02: DESEMPEÑO LABORAL

	DEFICIENTE 0 - 10	ACEPTABLE 11 - 13	BUENO 14 - 16	EXCELENTE 17 - 20
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Fecha: 31/01/2020



Firma y Sello del Experto Investigador
DNI N°: 42986254

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

INSTRUCCIONES: Por favor coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan:

VARIABLE N° 02: DESEMPEÑO LABORAL

PREGUNTAS	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		Esencial	No importante	OBSERVACIONES (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No			
1.	X		X		X		X		X		X		
2.	X		X		X		X		X		X		
3.	X		X		X		X		X		X		
4.	X		X		X		X		X		X		
5.	X		X		X		X		X		X		
6.	X		X		X		X		X		X		
7.	X		X		X		X		X		X		
8.	X		X		X		X		X		X		
9.	X		X		X		X		X		X		
10.	X		X		X		X		X		X		
11.	X		X		X		X		X		X		
12.	X		X		X		X		X		X		
13.	X		X		X		X		X		X		
14.	X		X		X		X		X		X		
15.	X		X		X		X		X		X		
16.	X		X		X		X		X		X		
17.	X		X		X		X		X		X		
18.	X		X		X		X		X		X		
19.	X		X		X		X		X		X		
20.	X		X		X		X		X		X		
21.	X		X		X		X		X		X		
22.	X		X		X		X		X		X		

23.	X		X		X		X		X		X		
24.	X		X		X		X		X		X		
25.	X		X		X		X		X		X		
26.	X		X		X		X		X		X		
27.	X		X		X		X		X		X		
28.	X		X		X		X		X		X		
29.	X		X		X		X		X		X		
30.	X		X		X		X		X		X		
31.	X		X		X		X		X		X		
32.	X		X		X		X		X		X		
33.	X		X		X		X		X		X		
34.	X		X		X		X		X		X		
35.													
36.													
37.													
38.													
39.													
40.													

Muchas gracias por su apoyo.

Grado Académico: Magister Nombres y Apellidos: Roy Riva Vilca Rodríguez

Firma:



PROMEDIO DE VALORACIÓN - VARIABLE N° 02: DESEMPEÑO LABORAL

83.0

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

b) Deficiente b) Baja c) Regular Buena e) Muy buena

NOMBRES Y APELLIDOS:

Roy River Vilca Rodriguez

DNI N°:

42986254

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

Paje. Vidalón # 584 - El Tambo.

TÍTULO PROFESIONAL:

Licenciado en Administración

GRADO ACADÉMICO:

Magister

MENCIÓN:

Administración Estratégica



[Handwritten Signature]
Firma

Lugar y Fecha: Huancayo 31/01/2020

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Quien suscribe, Roy River Ulca Rodriguez, con documento de identidad N° 42986254, de profesión Licenciado en Administración con Grado de Magister en Administración Estratégica, ejerciendo actualmente como Responsable de la Oficina de Admisión en la Institución Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento de Recolección de Datos presentado para efectos de su aplicación en la muestra conformada por **20** colaboradores de la **Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central** del trabajo de investigación titulada: **"DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA DE CAFÉ DE ORIGEN SELVA CENTRAL, PICHANAQUI - 2020"**

Luego de haber realizado las observaciones pertinentes y habiendo sido estas subsanadas y/o sustentadas, formulo las siguientes apreciaciones:

VARIABLE N° 01: CULTURA ORGANIZACIONAL

	DEFICIENTE 0 - 10	ACEPTABLE 11 - 13	BUENO 14 - 16	EXCELENTE 17 - 20
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Fecha: 31/01/2020



Firma y Sello del Experto Investigador

DN N°: 42986254

PROMEDIO DE VALORACIÓN - VARIABLE N° 01: CULTURA ORGANIZACIONAL

81.50

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

NOMBRES Y APELLIDOS:

Roy River Vilca Rodríguez

DNI N°:

42986254

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

Pje. Videla # 584 El Tembo

TÍTULO PROFESIONAL:

Licenciado en Administración

GRADO ACADÉMICO:

Magister

MENCIÓN:

Administración Estratégica

 
Firma

Lugar y Fecha: 31 / 01 / 2020

Anexo 04: Fotografías de la aplicación de la encuesta



Nota. Esta imagen muestra a los investigadores visitando el local de la cooperativa CAECOS



Nota. Esta imagen muestra colaborador de género masculino respondiendo a la encuesta



Nota. Esta imagen muestra a colaborador de género femenino respondiendo a la encuesta



Nota. Esta imagen muestra a colaborador de género femenino respondiendo a la encuesta

Anexo 05: Carta de aceptación por parte de la empresa

Pichanaki, de 03 enero de 2020.

Señor:
Orosco Medina Robert Mark
Gerente General
COOPERATIVA AGROECOLOGICA DE CAFE DE ORIGEN SELVA
CENTRAL

Presente. –

Nos place extenderle un cordial saludo a nombre de Oskate Espinoza Erick Guillermo; identificado con DNI N.º 47523387; y Zuñiga Huaroc Delcy Karen; con DNI N.º 72862441; en nuestra condición de bachilleres en la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, en ocasión de solicitarle el debido permiso para realizar el Proyecto de Tesis en la **COOPERATIVA AGROECOLOGICA DE CAFE DE ORIGEN SELVA CENTRAL - CAECOS** y obtener acceso de información a la misma con fines que nos permitan desarrollar nuestro proyecto de trabajo de grado.

Caecos es una organización compuesta por pequeños agricultores de Junin dedicados a la exportación de café y, además, de ser considerada una de las cooperativas representativas de la Selva Central. Por dicha razón, hemos decidido escoger a la Cooperativa como objeto de estudio, asimismo, mediante la presente aprovechamos en mencionarle que la información solicitada será eminentemente con fines académicos, se guardará absoluta confidencialidad y cuyo proyecto contribuirá positivamente en la organización que dirige.

Agradeciendo su atención y esperando contar con aceptación a la presente, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de nuestra estima personal.

Atentamente,

Bach. OSCATE ESPINOZA, ERICK GUILLERMO
DNI: 47523387

Bach. ZUÑIGA HUAROC, DELCY KAREN
DNI: 72862441

RECIBIDO
02-01-2020
[Firma]

Anexo 06: Índice de tablas

Tabla 1 Cuadro comparativo de la variable desempeño laboral.....	17
Tabla 2 Operacionalización de las variables	23
Tabla 3 Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach	24
Tabla 4 Prueba de confiabilidad de la variable cultura organizacional	24
Tabla 5 Prueba de confiabilidad de la variable desempeño laboral	25

Tabla 6 Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	26
Tabla 7 Prueba de la Correlación de Spearman entre Cultura organizacional y Desempeño laboral	32
Tabla 8 Prueba de la Correlación de Spearman entre Innovación y toma de riesgos y Desempeño laboral	32
Tabla 9 Prueba de la Correlación de Spearman entre Atención al detalle y Desempeño laboral	33
Tabla 10 Prueba de la Correlación de Spearman entre Orientación a resultados y Desempeño laboral	33
Tabla 11 Prueba de la Correlación de Spearman entre Orientación a la gente y Desempeño laboral	34
Tabla 12 Prueba de la Correlación de Spearman entre Orientación a equipos y Desempeño laboral	35
Tabla 13 Prueba de la Correlación de Spearman entre Agresividad y Desempeño laboral	35
Tabla 14 Prueba de la Correlación de Spearman entre Estabilidad y Desempeño laboral	36

Anexo 07: Índice de figuras

Figura 1 Cabeza y cola de pescado	10
Figura 2 Diagnóstico de la variable cultura organizacional	27
Figura 3 Diagnóstico con respecto a la dimensión Innovación y toma de riesgos.....	27
Figura 4 Diagnóstico con respecto a la dimensión Atención al detalle.....	28
Figura 5 Diagnóstico con respecto a la dimensión Orientación a resultados	28

Figura 6 Diagnóstico con respecto a la dimensión Orientación a la gente.....	29
Figura 7 Diagnóstico con respecto a la dimensión Orientación a equipos.....	29
Figura 8 Diagnóstico con respecto a la dimensión Agresividad	30
Figura 9 Diagnóstico con respecto a la dimensión Estabilidad.....	30
Figura 10 Diagnóstico de la variable desempeño laboral	31