



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y EFICIENCIA LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA MPIG – LIMA - 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Joel David Lurita Dicción

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en Psicología

Docente asesor:

Mg. Marco Antonio Mera Portilla

Código Orcid N° 0000-0002-2819-5423

Chincha, Ica, 2020

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la eficiencia en el desempeño laboral en la empresa MPIG, Lima-2021 bajo un enfoque cuantitativo, se desarrolló una investigación bajo un diseño no experimental de corte transversal.

La población estuvo constituida por 100 colaboradores. Siendo una muestra pequeña, por lo tanto, un muestreo por conveniencia, para recolectar la información se utilizó la técnica encuesta y Allen.

Los resultados evidenciaron que los colaboradores creen que la cultura organizacional requiere atención- Respecto a la variable eficiencia en el desempeño laboral, se encontró que los colaboradores presentaron un nivel promedio de compromiso.

Se concluyó que la dimensión adaptabilidad, de la variable cultura organizacional, sí influye en el compromiso laboral

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and efficiency in job performance in the company MPIG, Lima-2021 under a quantitative approach, an investigation was developed under a non-experimental cross-sectional design.

The population consisted of 100 collaborators. Being a small sample, therefore, a sampling by convenience, the survey and Allen technique was used to collect the information. The results showed that the collaborators believe that the organizational culture requires attention- Regarding the variable efficiency in work performance, it was found that the collaborators presented an average level of commitment

It was concluded that the adaptability dimension of the organizational culture variable does influence work commitment.

Palabra Clave: Cultura organizacional, eficiencia laboral y colaborador.

Keywords: organizational culture, work efficiency, collaborator

Índice	
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
Palabra Clave:	3
I. INTRODUCCIÓN	8
II. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	10
2.1 Descripción del problema	10
2.2 Pregunta de investigación general.....	12
2.3 Preguntas de investigación específica	12
2.4 Objetivo general.....	12
2.5 Objetivos específicos	12
2.6 Justificación e importancia	13
2.7 Alcance y limitaciones.....	14
III. MARCO TEÓRICO	15
3.1 Antecedentes	15
3.2 Bases teóricas.....	20
3.3 Identificación de variables	30
IV. METODOLOGÍA	31
4.1 Tipo y Nivel de investigación.....	31
4.2 Diseño de investigación	31
4.3 Operacionalización de variables	33
4.4 Hipótesis general y específicas	35
4.5 Población – muestra	35
4.6 Técnica e instrumentos, validación y confiabilidad	36
4.7 RECOLECCION DE DATOS	39
4.8 Técnica y análisis de interpretación de datos	39
V. RESULTADOS.....	40
5.1 Presentación de Resultados.....	40
5.2 Interpretación de resultados	48
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	54
6.1 Análisis de los resultados	54
6.2 Comparación resultados con antecedentes	61
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES.....	65

Índice de Tablas

Tabla 1	33
<i>Operacionalización de las variables de investigación</i>	33
Tabla 2	37
<i>Confiabilidad de las dos Variables</i>	37
Tabla 3	38
<i>Confiabilidad de Cultura Organizacional</i>	38
Tabla 4	38
<i>Confiabilidad de Eficiencia Laboral</i>	38
Tabla 5: Variable 1:	40
<i>Cultura Organizacional (Agrupada)</i>	40
Tabla 6: Variable 2:	41
<i>Eficiencia Laboral (Agrupada)</i>	41
Tabla 7: Dimensión:	42
<i>ModoDeVidaD1 (Agrupada)</i>	42
Tabla 8: Dimensión:	43
<i>Creencias y Valores (Agrupada)</i>	43
Tabla 9: Dimensión:	44
<i>Organización (Agrupada)</i>	44
Tabla 10: Dimensión	45
<i>DesempeñoD4 (Agrupada)</i>	45
Tabla 11: Dimensión	46
<i>Metas (Agrupada)</i>	46
Tabla 12:	47
<i>Logro de Objetivos (Agrupada)</i>	47
Tabla 13	48
<i>Tabla cruzada Cultura Organizacional (Agrupada)*Eficiencia Laboral (Agrupada)</i>	48
Tabla 14	50
<i>Tabla cruzada Cultura Organizacional (Agrupada)*DesempeñoD4 (Agrupada)</i>	50
Tabla 15	51
<i>Tabla cruzada Cultura Organizacional (Agrupada)*MetaD5 (Agrupada)</i> .	51
Tabla 16	53

<i>Tabla cruzada Cultura Organizacional (Agrupada)*Logro de Objetivos</i>	
<i>Dimensión (Agrupada)</i>	53
Tabla 17	54
<i>Pruebas de normalidad</i>	54
Tabla 18	56
<i>Prueba de Correlación de Cultura Organizacional y Eficiencia Laboral...</i>	56
Tabla 19	57
<i>Cultura Organizacional y Desempeño Dimensión</i>	57
Tabla 20	59
<i>Cultura Organizacional y Meta dimensión</i>	59
Tabla 21	60
<i>Cultura Organizacional y Logro de Objetivos dimensión</i>	60

Índice de Figuras

<i>Figura 1: Cultura y Desarrollo</i>	22
<i>Figura 2: Cultura Organizacional (Agrupada)</i>	40
<i>Figura 3: Eficiencia Laboral (Agrupada)</i>	41
<i>Figura 4: Modo de Vida (Agrupada)</i>	42
<i>Figura 5: Creencias y Valores (Agrupada)</i>	43
<i>Figura 6: Organización (Agrupada)</i>	44
<i>Figura 7: Desempeño (Agrupada)</i>	45
<i>Figura 8: Metas (Agrupada)</i>	46
<i>Figura 9: Logro de Objetivos (Agrupada)</i>	47
<i>Figura 11: Cultura Organizacional (Agrupada)*Desempeño Dimensión (Agrupada)</i>	50
<i>Figura 12: Cultura Organizacional (Agrupada)*Meta Dimensión (Agrupada)</i>	52
<i>Figura 13: Cultura Organizacional (Agrupada)*Meta Dimensión (Agrupada)</i>	53

I. INTRODUCCIÓN

La presente tesis es una investigación que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral de la empresa MPIG, Lima- 2021. Los datos recogidos fueron de los colaboradores de las distintas áreas de la empresa.

La cultura organizacional trasciende el ámbito dicha mente laboral, a transformarse a un fenómeno social, pues conlleva las pautas relacionadas al comportamiento conductual cognitivo de los empleados. La misma que está relacionada de manera directa con el entorno de la persona y su actuar en la sociedad con agente autónomo. No obstante, esta puedo haber sido impartida por distintos factores, ya sean de manera directa o indirecta, intrínseca o extrínseca.

Es importante en una organización que estén las pautas o directrices esperadas, para generar los hábitos o conducta esperada convertidos en cultura, para esto siendo necesario el desarrollo del compromiso organizacional, los valores organizacionales, la comunicación asertiva y unas buenas normas laborales.

La cultura organizacional está directamente relacionada con la eficiencia laboral, ya que estas manifiestan el rendimiento global de la organización, sabido es que este tiempo es importante para la estructura y desarrollo orgánico de la organización acelerar el ritmo de trabajo para poder lograr las competencias de las distintas áreas de manera eficiente.

En este sentido las instituciones deben realizar un diseño aplicativo de evaluación del desempeño, para mejorar de manera directa en la eficiencia y eficacia de los colaboradores, siendo importante aplicar la calidad de servicio, las actitudes laborales, la evaluación organizacional.

Para mejorar este estudio ha sido necesario buscar fuentes bibliográficas las cuales han ayudado a tener un enfoque holístico sobre las variables investigadas. Contrastando los conceptos de los autores a la realidad problemática afrontada.

Este trabajo presenta los siguientes capítulos:

En el capítulo I se presenta una introducción o preámbulo del motivo de estudio, siendo una etapa sustancial y de mucha importancia para toda la estructura de este trabajo.

En el capítulo II se aborda el planteamiento del problema, la descripción del problema los objetivos, la justificación, los alcances y limitaciones de la misma.

En el capítulo III se presenta el marco teórico, los antecedentes y bases teóricas, además de la identificación de las variables de estudio.

En el capítulo IV se aborda la metodología, el tipo, nivel y diseño de investigación, así mismo, la operacionalización de las variables, las Hipótesis, nuestra población y muestra. Además de las técnicas e instrumentos que representan la validación y confiabilidad, trayendo como resultado la recolección de datos, siendo necesarias las técnicas de análisis e interpretación de los mismos.

En el capítulo V se presentan los resultados y la interpretación del mismo.

En el capítulo VI se ofrece el análisis de interpretación de resultados y la comparación de los resultados con antecedentes.

Y, por último, pero no menos importante se manifiestan las conclusiones y recomendaciones de esta tesis, además las referencias bibliográficas, los anexos y pruebas de nuestros instrumentos.

II. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

La economía alemana viene siendo afectada por la disminución de la eficiencia laboral de sus trabajadores, quienes tienen más horas laborales, pero estas, no están representadas en la eficacia de sus resultados. Sabido es, que desde la llegada del COVID -19 muchas empresas han tenido un deficiente comportamiento organizacional, manifestado en los aumentos de los horarios laborales, pensando que traerían consigo mayores beneficios económicos.

Y no se toman en cuenta las repercusiones en la relación de los colaboradores con su entorno social e interacción entre ellos mismos, originando un resultado en su desempeño poco aceptable para los requerimientos que conducen a los objetivos generales de las organizaciones. Es muy importante reconocer todos los factores que están presentes en el desarrollo de una eficiencia laboral productiva, muchas veces está relacionado con no tener un conocimiento continuo sobre la cultura de la organización por ende de las normas y objetivos específicos de la empresa, y el desconocimiento de los mismos genera una falla en la productividad.

Según el diario Gestión (2018) Los alemanes están pasando más tiempo que nunca en el trabajo, pero su renombrada eficiencia está disminuyendo, lo que genera preocupaciones de que el furor por la contratación en la economía más grande de Europa puede ser desmesurado. En medio de un desempleo en un mínimo récord, los alemanes trabajaron 15,640 millones de horas en el tercer trimestre, según cifras del Instituto de Investigación Laboral y Profesional (IAB, por sus siglas en alemán) publicadas el martes.

A pesar de las gestiones en el sistema de organizaciones, a nivel nacional, no se presenta la aplicación efectiva de la cultura organizacional, siendo reconocido cada vez el déficit de la eficiencia laboral, porque no es equivalente la búsqueda de dichas soluciones en los distintos sectores del país, donde podemos observar la gran diferenciación en empresas privadas

y estatales, ya sea en la búsqueda de un buen sistema organizacional, proyectado en formar un mejor régimen con estrategias y soluciones para la potenciación institucional. Las regiones en su totalidad, no están exentas a esta problemática, podemos observar que afecta a todos los sectores y niveles, siendo una de ellas la falta de identificación institucional, debido a que, en muchas organizaciones no existe un sentido de pertenencia o comunalidad, debido a la ausencia de conocimiento de sus rasgos distintivos de identidad institucional, manifestando erradas representaciones, con propósitos y función del personal en la organización por desconocimiento de las tradiciones e ideas laborales, originando una defectuosa identificación de unos y otros, trayendo como resultado un carente grupo organizacional.

Según diario Gestión (2019) Trabajadores chilenos son dos veces más productivos que los peruanos según José Carlos Saavedra, socio de Apoyo Consultoría, sostiene que aún hace falta elevar la productividad laboral en Perú para recién pensar en reducir el número de días de trabajo a la semana.

Analizando por regiones, se tiene que la productividad laboral en Lima, Ica y Arequipa puede llegar a triplicar a la productividad laboral que se registra en Puno, Huánuco y Huancavelica. No obstante, en todos los casos este indicador se ubica por debajo del promedio chileno.

La empresa MPIG ubicada San Martín de Porres, distrito de Lima, no es ajena a esta realidad, pues nos manifestaron ver menos resultados de sus colaboradores, muchas veces su productividad ha sido afectada por no saber resolver tareas de manera autónoma aun cuando se les dio las directrices en los distintos mentoring, realizamos un taller de diagnóstico participativo donde pudimos comprobar esta problemática en la organización, se puede observar que la falta de desempeño afecta de manera directa en los logros de objetivos y las metas a corto, mediano y largo plazo, trayendo como resultado la deficiencia en la eficacia laboral debido a la escasez de cultura organizacional.

Ante lo expuesto se plantea la siguiente problemática:

2.2 Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa MIPG, Lima - 2021?

2.3 Preguntas de investigación específica

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores de la empresa MIPG, Lima -2021?

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y las metas de los trabajadores de la empresa MIPG, Lima - 2021?

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y los logros de objetivos de los trabajadores de la empresa MIPG, Lima - 2021?

2.4 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral de la empresa MIPG, Lima - 2021

2.5 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores de la empresa MIPG, Lima-2021.

Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y las metas de los trabajadores de la empresa MIPG, Lima 2021.

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y los logros de objetivos de los trabajadores de la empresa MIPG, Lima-2021.

2.6 Justificación e importancia

La presente investigación ha considerado una problemática agudizante, tal es el caso de la empresa MPIG, donde se puede observar un déficit en la eficiencia laboral debido a la escasez de cultura organizacional.

JUSTIFICACION TEORICA

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre la eficiencia laboral, que está relacionada de manera directa con el conocimiento y eso de la cultura organizacional en las empresas, cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta, para ser incorporado como conocimiento científico, ya que se estaría demostrando que la cultura organizacional tiene relación con la eficiencia en el desempeño laboral.

JUSTIFICACIÓN PRACTICA

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar la eficiencia en el desempeño laboral de los colaboradores de diferentes empresas privadas y gubernamentales, con el uso de la cultura organizacional como factor desencadenante. Así mismo, esta investigación puede ser utilizada para solucionar los problemas de la eficiencia en el desempeño laboral.

JUSTIFICACION METODOLOGICA

El estudio determinará la relación entre la cultura organizacional en la eficiencia en el desempeño laboral mediante métodos científicos, con casuísticas que puede ser investigadas por la ciencia y para ello considerará el compromiso organizacional, la práctica de valores en la organización, el cumplimiento de normas laborales y la comunicación organizacional.

Promoviendo el desarrollo de sesiones de capacitación y concientización, siendo necesaria la participación de gerencia para que los colaboradores estén identificados, así como talleres formativos para obtener una adecuada cultura organizacional. Con la finalidad de lograr una buena

eficiencia laboral con planes y estrategias que busquen su mejora y potenciar las habilidades de los colaboradores hacia la empresa, una vez que sean demostrados su validez y confiabilidad podrán ser utilizadas en otros trabajos de investigación y en otras instituciones educativas.

2.7 Alcance y limitaciones

ALCANCE

La presente investigación tuvo como finalidad el estudio sobre la cultura organizacional y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa MPIG, se evaluaron aspectos de la cultura organizacional como las prácticas de valores, comunicación organizacional, compromiso institucional y cumplimiento de normas laborales, así como la aplicación de un test para ver el estado de conciencia de la cultura organizacional realizada a los colaboradores mediante visitas a las instalaciones estando sujeto a su disponibilidad.

Espacial. La presente investigación se realizó en el distrito de San Martín de Porres - Lima, en la empresa MPIG.

Temporal. La investigación se efectuó en el año 2021 con un lapso de tiempo de 4 meses.

Conceptual. El estudio presenta conceptos y teorías sobre el conocimiento de la eficiencia laboral y la cultura organizacional.

LIMITACIONES

Unas de las limitaciones que se presentaron en el presente estudio fue la rotación de personal a distintos sectores del país, siendo otra limitante la poca disponibilidad de tiempos de los colaboradores para las entrevistas, siendo muchas veces por las actividades que tenían que realizar.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

INTERNACIONALES

Verónica Melián (2017). En su tesis de grado, titulado “La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajos: el papel mediador del clima y la reflexividad, de la universidad de Valencia”, EL objetivo fue contrastar empíricamente un modelo que analice la relación entre la cultura de mercado y el rendimiento en las unidades de trabajo, y el papel que juega en dicha relación un doble mecanismo de mediación: el clima de logro de objetivos de las unidades de trabajo, y su reflexividad. El estudio es descriptivo, se describe la muestra conformada por 1.117 empleados de las mismas 114 unidades de trabajo, el procedimiento de recogida de datos utilizados, las variables consideradas y su medición, y los análisis, mediante un diseño longitudinal definido, el cual supone una ventaja para analizar las interrelaciones causales entre, al menos, algunas de las variables objeto de estudio. El autor aplicó cuestionarios de autoinforme. En conclusión, esta tesis de grado permite contribuir a explicar el vínculo entre la cultura y el rendimiento a través de la presencia de dos mediadores que todavía no habían sido estudiados: el clima de logro de objetivos y la reflexividad de las unidades de trabajo.

María Santizo (2018). En su tesis de grado, titulado Cultura organizacional y motivación de los colaboradores de fábrica cantel del área de producción tejido, preparación y revisado, de la universidad Rafael Landívar, tiene como objetivo principal determinar la incidencia de la cultura organizacional en la motivación de los colaboradores de fábrica cantel del área de producción tejido, preparación y revisado, de la ciudad Quetzaltenango. El estudio es descriptivo, del tipo cuantitativo debido a la metodología estadística, se describe la muestra conformada por 43 empleados del área de producción tejido, preparación y revisado, el autor utilizó como instrumento la escala de Likert, la misma que desarrolló Renis Likert en el año 1932, y el autor la utilizó para establecer la incidencia de la

cultura organizacional en la motivación de los colaboradores de fábrica Cantel del área de producción tejido, preparación y revisado. En conclusión, Según los resultados obtenidos de la significación y fiabilidad de la media aritmética se determina que, si existe una incidencia de la cultura organizacional en la motivación del recurso humano de la fábrica Cantel Quetzaltenango, esto quiere decir que las dos variables tienen una influencia entre sí.

Zulma Calderón (2013). En su tesis de grado, titulado Cultura organizacional en la estabilidad laboral, de la universidad Rafael Landívar, tiene como objetivo principal determinar el grado de influencia de la cultura organizacional en la estabilidad laboral, en lubricantes la calzada S.A., de la ciudad Quetzaltenango. El diseño de investigación es descriptivo, se describe la muestra conformada por 26 personas que representan el 100% de la población utilizada en el estudio, el procedimiento de recogida de datos utilizado, el autor utilizo como instrumento la escala de Likert, la misma que desarrollo Renis Likert en el año 1932, y el autor la utilizo para establecer el grado de influencia de la cultura organizacional en la estabilidad de los colaboradores de lubricantes la calzada S.A. En conclusión, esta tesis de grado permite contribuir en que la a estabilidad laboral que se maneja en la organización hace que los colaboradores desconfíen en todos los procesos y cambios que se emplean en la empresa ya que no se sienten identificados y estables en su puesto de trabajo, el índice de rotación es elevado provocando que se sienta inestabilidad en los colaboradores.

NACIONALES.

Luis De La Torres (2017). En su tesis de grado, titulado Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016, de la universidad San Ignacio de Loyola, tiene como objetivo principal es analizar la relación que tiene la Cultura Organizacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú. El diseño de investigación es descriptiva, la

investigación es de corte transversal porque recopilan datos en un momento único y Sánchez (2011) indico que el Diseño de investigación es No Experimental, porque no se manipula el factor causal para la determinación posterior en su relación con los efectos y sólo se describen y se analizan su incidencia e interrelación en un momento dado de las variables, con una población de 42 trabajadores y una muestra de 37 personas, la técnica que empleo el autor son las encuestas y el instrumento para la recolección de datos, es el cuestionario. En conclusión, esta tesis de grado permite contribuir que la Cultura Organizacional se relaciona directamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú y que al mejorar la Cultura Organizacional se verán cambios positivos en el Desempeño Laboral de los trabajadores.

Giannina Angulo (2017). En su tesis de grado, titulado Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017, de la universidad Cesar Vallejo, tiene como objetivo principal determinar cómo influye la cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017. Se empleó un diseño no experimental, es decir se desarrolló un estudio donde se observaron los fenómenos “tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos no se provocan las situaciones, sino que se observan situaciones ya existentes” (Hernández, (2010, p. 149)., La población de estudio, estuvo conformada por 211 profesionales, siendo la muestra 88 los mismos que trabajaron en una clínica privada, durante el año 2017. La técnica utilizada en la presente investigación para medir la cultura organizacional y el compromiso laboral fue la encuesta y tuvo como instrumento dos cuestionarios. En conclusión, esta tesis de grado permite contribuir que La investigación demuestra que una dimensión de la cultura organizacional sí influye en el compromiso laboral. Esto es evidenciado en el ajuste de los modelos, donde el valor de significancia 0.030; que corresponde al Chi cuadrado 7,044 estaría indicando que una dimensión de la cultura organizacional influye en el compromiso laboral.

Mayte Becerra, Fiorella Cánova (2017). En su tesis de grado, titulado La cultura organizacional como factor influyente en la motivación laboral en los colaboradores de las sucursales de Miraflores de la cadena de hoteles Casa Andina, Lima, 2017, de la universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, tiene como objetivo principal es determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores en las sucursales de Miraflores de la cadena de hoteles Casa Andina, Lima, 2017. El tipo de investigación reunió las condiciones necesarias para ser denominado como: básico, así mismo el diseño de investigación o descriptivo y explicativo, porque trata de informar el estado actual de los fenómenos en estudio, de hechos o sucesos ya producidos, de cuyos objetivos propuestos se podrá indicar los rasgos más resaltantes y diferenciarlos, describiéndolos minuciosamente. La población estuvo conformada por 250 siendo la muestra 122 colaboradores de Miraflores de la cadena de hoteles Casa Andina, Lima, 2017, no obstante, las técnicas utilizadas fueron la encuesta y análisis documental. En conclusión, esta tesis de grado permite contribuir que luego del análisis estadístico y bibliográfico de ambas variables, se puede concluir que, en efecto, la cultura organizacional sí es un factor que influye en la motivación, debido a que dentro de la cultura organizacional existen factores o indicadores claves que contribuyen a mantener al personal altamente motivado, comprometido y orgulloso de trabajar en la empresa, el cual es el objetivo y meta, específicamente del rubro hotelero.

LOCALES O REGIONALES

Andy Calderón (2018). En su tesis de grado, titulado Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018, de la universidad Nacional de Tumbes, tiene como objetivo principal es determinar en qué medida la cultura Organizacional influye en la Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018. El tipo de investigación es cuantitativa y el diseño no experimental, transversal-correlacional, la población estuvo constituida por 265 administrativos, El

muestreo fue de tipo probabilístico (Muestra Probabilística Estratificada). Siendo la muestra de 134 personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, así mismo el método de investigación fue deductivo y el método analítico, no obstante, la técnica utilizada fue la recolección de información, cuestionarios. En conclusión, esta tesis de grado permite contribuir que Existe relación significativa entre el tipo de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018.

Faviola Llacchua (2015). En su tesis de grado, titulado Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas, Andahuaylas -2015, de la universidad nacional José María Arguedas, tiene como objetivo principal determinar la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015. La investigación es sustantiva descriptiva ya que trata de describir un fenómeno o un hecho suscitado, el diseño es transversales descriptivos, estos diseños se emplean para analizar y conocer las características, así mismo, la población es de 96 trabajadores, siendo la muestra de 73 colaboradores de las áreas administrativas, no obstante, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario medido en la escala de Likert. En conclusión, esta tesis de grado permite constatar en 73 trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas, que existe correlación positiva moderada, de acuerdo a los resultados obtenidos a través del coeficiente de Spearman, que arroja un coeficiente de correlación de 0,415, lo cual indica que existe un vínculo directo entre los valores, normas y convicciones que comparten los administrativos con el conjunto de sentimientos y emociones favorables en base al cual consideran su trabajo; por lo cual cabe señalar que a medida que existe una buena cultura organizacional mejora correlativamente el bienestar laboral.

3.2 Bases teóricas

VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

CONCEPTO

La cultura organizacional es el patrón de comportamiento de una comunidad u organización que emana los valores, creencias o pensamientos compartidos y dan forma al entorno fisiológico y sociológico de una organización de una manera única y tienen una fuerte influencia en el proceso de toma de decisiones. La cultura organizacional se observa como un patrón de supuestos compartidos y aprendidos por un grupo (Chidambaranathan y RaniKumaresan,2015).

Para Jones (2008), “la cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización”, esta a su vez controla las interacciones entre los que pertenecen a la organización y con personas externas a la misma.

INDICADORES:

El compromiso Organizacional es el estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específicos de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia. Robbins (1989).

El Compromiso Organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado como la del presente de la organización, así mismo, también la comprensión y compartimento de los objetivos de la organización para todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo. Chiavenato (1992).

Los Valores Organizacionales son los cimientos para construir actitudes y preferencias de las personas que hacen parte de ellas. Suarez correa cita a Whetten (2005).

Los Valores Organizacionales son un estándar de principio o calidad de principio considerado inherentemente valedero o deseable, lo que los convierte en cimientos para la visualización, para la alineación de las metas y creación de la cultura organizacional. Scott (1997).

La Comunicación Organizacional es un conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización y entre esta y su medio. Fernández Collado (1999)

La Comunicación Organizacional es un conjunto de tácticas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio, o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que esta última cumpla mejor y más rápido. Fernández Collado (1999).

Las Normas Laborales son reglas o reglamentos que delimitan y aseguran el cumplimiento de los procedimientos, son órdenes directas y objetivas respecto del curso de acción que va a seguirse. Chiavenato (2007).

Las Normas Laborales son el conjunto de teorías y leyes encaminadas a mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores de toda índole y regalan las relaciones contractuales entre patronos y asalariados. Francisco Walker (2004).

Nosnik (2005) indica que la cultura organizacional es reflejada entre un conjunto de individuos que trabajan juntos en equipo donde sus creencias, valores y principios, constituyen la percepción para evaluar y apreciar su desempeño; tomando eso como indica Nosnik se deduce que cultura y comunicación están estrechamente relacionadas, puesto que ambos llevan al concepto de comunidad.

ETAPAS EN LA FORMACIÓN DE LA CULTURA



Figura 1: Cultura y Desarrollo

Fuente: Elaboración Propia

ORGANIZACIONAL

Fincowsky y Krieger. (2011), en su libro *Comportamiento Organizacional*, menciona las etapas en la formación de la cultura, según Schein, que es como sigue:

a. La cultura organizacional configurada por los fundadores: Los fundadores suelen dar su impronta a la nueva organización a través del establecimiento de su visión y misión, de la forma de estructurarla, y mediante la transmisión de sus valores, desvalores, juicios y perjuicios. Por lo general el fundador basa la cultura original en sus propias experiencias organizacionales, y traerá sus aprendizajes a la nueva organización: un dirigente obrero llevará a su sindicato la cultura organizacional de la empresa en donde fue obrero o empleado.

b. La cultura organizacional que emerge de los pequeños grupos: Los individuos se organizan en un intento de satisfacer sus necesidades. En el proceso aportan metas, valores y esperanzas, y estimulan la búsqueda de

nuevas formas de alcanzar lo que quieren. Los grupos evolucionan a través de una serie de etapas:

La primera gira alrededor de cuestiones de dependencia y autoridad, siendo el punto central la decisión de quién será el líder del grupo, cuyos integrantes buscan a alguien que los guíe. El tipo de personas que sean seleccionadas para esta tarea representa una señal de los valores y normas de grupo.

La segunda etapa implica cuestiones de confrontación de intimidad, diferenciación de errores y relaciones entre iguales. Los primeros esfuerzos exitosos por tratar los temas de autoridad tal vez produzcan un sentimiento tanto de triunfo tanto de satisfacción por la pertenencia que, quizá perdurará un largo periodo de tiempo. es el conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización”, esta a su vez controla las interacciones entre los que pertenecen a la organización y con personas externas a la misma.

Durante la tercera fase deben confrontarse los problemas de creatividad y estabilidad. El grupo empieza a enfrentarse con los enfoques innovadores que llevaron a su éxito inicial, a medida que la innovación y la creatividad se mezclan con las necesidades de orden y estabilidad.

c. La cultura organizacional implantada y transmitida por los líderes: Las culturas organizacionales son creadas por líderes, y una de las funciones más decisivas del liderazgo bien puede ser la creación, conducción y de ser necesario la destrucción de la cultura. La cultura y el liderazgo son dos caras de la misma moneda y no pueden ser entendidas por separado.

FASES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Para Enrique Fincowsky y Krieger. (2011), en su libro Comportamiento Organizacional, existen cuatro fases:

a. Fase estable: En esta fase no se contempla cambio alguno, quizá por no existir la necesidad o el estímulo para cambiar.

b. Fase reactiva: En esta fase se pueden mostrar dos aspectos: Se aceptan cambios o ajustes mínimos, sin que nada se modifique a fondo en realidad. En este caso hablamos de una cultura conservadora, defensora del statu quo, del orden organizacional vigente. Se corre detrás de los hechos; los cambios y los ajustes se realizan para adaptar la organización al medio cuando ya es inevitable hacerlo, pues de lo contrario se sufrirían graves consecuencias, incluyendo la desaparición. Es una cultura oportunista e imitadora, que produce los cambios cuando las fuerzas del medio la obligan a ello de manera irremediable.

c. Fase anticipadora: En este caso la organización busca anticiparse a los hechos para aprovechar las oportunidades y hacer a los desafíos o amenazas mediante la instauración de cambios a priori. Es proactiva y estratégica. Explora el contexto, realiza una búsqueda de nuevos valores y prácticas. Genera una cultura creativa que le posibilita encarar grandes cambios.

d. Fase de mantenimiento creativo: Es cuando se genera una cultura que posibilita el aprendizaje, la innovación y el cambio continuo

NIVELES DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Según Fincowsky y Krieger. (2011), en su libro Comportamiento Organizacional, hay tres niveles:

Nivel 1: Producciones. El nivel más visible de la cultura organizacional son sus producciones y creaciones, y se percibe en su entorno físico y social. En este nivel cabe observar el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado, sus producciones y la conducta expresa de sus miembros. El análisis de tales aspectos implica recolectar suficientes datos sobre la manera en que se comunica la gente, lo que permite reducir, desde el punto de vista del sujeto integrado, que significado hay que atribuir en las conductas manifiestas.

Nivel 2: Valores. Todo aprendizaje cultural refleja en última instancia los valores propios del individuo, su idea de lo que debe ser, a diferencia de lo que es. Cuando un grupo se enfrenta a una nueva tarea, situación o

problema, la primera solución que se proponga tendrá la jerarquía de un valor sólo porque aún no existe un principio aceptado para determinar lo que es fáctico y real. Algún miembro de grupo por lo general el fundador tiene convicciones sobre la naturaleza de la realidad y sobre la manera de tratarla, y propondrá una solución como si se tratara de una creencia o un principio basado en hechos, pero el grupo no sentirá la misma convicción hasta que no lo admita la manera colectiva como una opción válida para enfrentar el problema. Si la solución prospera y el grupo percibe colectivamente su éxito, el valor pasa de manera gradual por un proceso de transformación cognoscitiva hasta volverse creencia y más adelante, presunción.

Nivel 3: Presunciones subyacentes básicas. Las presunciones básicas son distintas de lo que algunos antropólogos llaman orientaciones de valores dominantes. Las orientaciones dominantes reflejan la solución preferida entre varias alternativas básicas, si bien todas las opciones siguen siendo visibles en la cultura y cualquier miembro de la misma puede de manera ocasional, actuar de acuerdo con ellas o con las dominantes. Las pronunciaciones básicas, al igual que las teorías en uso, tienden a ser indiscutibles, aun cuando son capaces de distorsionar los datos y dar lugar a situaciones contradictorias.

DIMENSIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Dubrin, (2008), en su libro "Relaciones Humanas. Comportamiento Humano en el Trabajo", establece nueve dimensiones:

- Individualismo. Actitud mental en la que la gente se ve en primer lugar como individuos y cree que sus propios intereses tienen prioridad.
- Colectivismo. Es aquella convicción de que el grupo y la sociedad, no el individuo, deben recibir la máxima prioridad.
- Materialismo. Se hace hincapié en la autoafirmación y la adquisición de dinero y bienes materiales.

- Interés por el bienestar de los demás. Conceder mayor importancia a las relaciones personales y un interés por el bienestar de los demás.
- Formalidad. Característica cultural de atribuir una importancia considerable a la tradición, la ceremonia, las reglas sociales y la posición social.
- Informalidad. Característica cultural relativa a la adopción de una actitud que resta importancia a la tradición, la ceremonia, las reglas sociales y la posición social.
- Orientación apremiante hacia el tiempo. Característica cultural de percibir el tiempo como un recurso escaso y tender a ser impacientes.
- Orientación displicente hacia el tiempo. Característica cultural en la cual la gente ve el tiempo como un recurso ilimitado e interminable y, por ende, tiende a ser paciente.
- Cultura de alto contexto. Una cultura que hace un extenso uso del lenguaje corporal.

VARIABLE EFICIENCIA LABORAL.

CONCEPTO

Establece que la evaluación del desempeño busca diferentes objetivos, tanto para la institución como para los trabajadores; con el propósito de conocer si sus comportamientos y resultados corresponden a las metas esperadas por la organización, o bien si debería mejorarlos (Lado,2013).

Según Pérez (2019), sostiene que el desempeño es aquel acto y la consecuencia de desempeñar: ejecutar una obligación, desempeñar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción además puede vincularse o relacionarse a la representación de un papel. La idea de desempeño suele aplicarse respecto al rendimiento de un individuo en su ambiente laboral o académico. Se refiere al nivel que logro conseguir y obtener, por medio de la destreza, habilidad y a su esfuerzo.

Robbins, Stephen y Coulter (2013) especifica que la medición de desempeño laboral a nivel organizacional brinda una evaluación acerca de la realización de los objetivos estratégicos a nivel individual. En ese sentido, es un proceso para disponer si ha triunfado una organización en el logro de sus objetivos laborales y en el logro de sus actividades.

Según Palaci (2004), sostienen que: “El desempeño laboral es el valor que se aspira aportar a la organización de los diferentes sucesos conductuales que una persona realizo durante un periodo de tiempo”. Tales conductas, de uno o diversos sujetos(s) en distintos momentos temporales simultáneamente, favorecerá a la eficiencia de la organización.

Robbins (2004), sostiene que el desempeño laboral se presencia al determinar, como uno de los fundamentos primordiales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, de modo que activa la conducta y el mejoramiento del desempeño, puesto que ayuda al individuo a focalizar sus esfuerzos hacia metas o propósitos complicados, que cuando sus metas eran fáciles.

Las Normas Cubana 3000, 3001 y 3002 (2007) “es la medición sistemática del nivel de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores realizan sus funciones laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo, y establece la base para elaborar y ejecutar el plan individual de capacitación y desarrollo. La evaluación se entiende las competencias laborales, la idoneidad demostrada, los resultados alcanzados en el cumplimiento de sus funciones, tareas, objetivos, su plan de capacitación y desarrollo individual”.

FACTORES DE LA EFICIENCIA LABORAL

Según Arias (2011) sostiene que el desempeño depende de varias dimensiones trascendentales, los cuales se describirá a continuación:

El conocimiento: esta dimensión se refiere que el individuo debe tener los aspectos conceptuales y prácticos para alcanzar a ejecutar un trabajo. Parte fundamental de ese conocimiento se basa en los objetivos, la misión, planes y estrategias, propuestas de la empresa y el área.

Las habilidades: esta dimensión hace referencia a la capacidad mental y psicomotriz para ejecutar y realizar un trabajo.16

La personalidad: esta dimensión hace referencia al manejo de las relaciones interpersonales, pensamiento y las emociones que manifiesta frente a los demás.

Las expectativas: se catalogan bajo este rubro los efectos esperados del desempeño, singularmente con referencia a recompensas y sanciones.

INDICADORES

Calidad de Servicio consiste en la discrepancia entre los deseos de los usuarios acerca del servicio y la percepción del servicio recibido. Parasuraman, Zeithaml y Berry (1988).

Calidad de Servicio como una forma de actitud relacionada pero no equivalente a la satisfacción, donde el cliente compra sus expectativas con lo que recibe una vez que ha llevado a cabo la transacción. Ruiz (2001).

La eficacia es la capacidad de tomar las decisiones necesarias y adecuadas que llevan a la empresa a cumplir con las metas trazadas, en este sentido, la eficacia es decir la toma de decisiones correctas, delegación acertada, inversión precisa, tiempos acordes, satisfacción del cliente, entre otras, llevara a la empresa a cumplimiento de sus metas, pero también al menor uso de los recursos. Robbins y Coulter (2010).

La eficacia es una medida normativa del logro de los resultados, se refiere a la capacidad de una organización de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de bienes y/o servicios. Chiavenato (2004).

Las actitudes laborales tienen influencia directa en el compromiso, por lo tanto, nos estamos refiriendo a las evaluaciones positivas o negativas que la gente hace sobre su trabajo o su empresa. La satisfacción en el trabajo es la actitud que más se a medido en las organizaciones y más recientemente a la participación en el trabajo y al compromiso organizacional. Robbins (1992).

Las aptitudes laborales es un constructo o variable no observable directamente, implica una organización, es decir, una relación entre aspectos cognitivos, afectivos y conativos, tiene un papel motivacional de impulso y orientación de la acción, aunque no se debe confundir con ella y también influencia la percepción y el pensamiento, es aprendida, es perdurable y tiene componente de evaluación o afectividad simple de agrado-desagrado. Vallerand (1994).

La evaluación organizacional es un proceso continuo y periódico de evaluación a todos los trabajadores del cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y los resultados de trabajo para lograr los objetivos de la empresa realizado por el jefe inmediato, partiendo de la autoevaluación de trabajador y los criterios de los compañeros que laboran en el área. Sin la evaluación del desempeño no hay desarrollo individual. Morales Cartaya (2009).

La evaluación Organizacional es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza sobre la base de los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales. Harper & Lynch (1992).

NIVELES DE EFICIENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL

Desde la perspectiva de Rojas, H. (2012) existen niveles definidos que clasifican todo desempeño en la función pública, los mismos que están definidos y delimitados:

Alta eficiencia laboral

Se funcionarios cuyo esfuerzo muchas veces va más allá en el trabajo, salen de lo rutinario, generalmente presentan más aportes que superan las expectativas, estas personas encuentran una motivación a veces en el trabajo mismo. Si no es por una motivación de por medio, sencillamente trabajan así ya que les gusta lo que hacen, suelen valorar su ritmo de trabajo. Es usual en este tipo de trabajadores, ver como son estimulados por el o los directivos de cada institución.

Mediana eficiencia laboral

En este nivel se encuentran todos los servidores públicos cumplen con lo señalado de manera puntual, de hecho, son honrados y se contentan con su salario, ellos realizan actividades y tareas para la que fueron contratados y nada más; es decir. Los funcionarios con un mediano desempeño laboral se abocan a cumplir en lo laboral, se limitan a trabajar solo necesario, van al trabajo con la mira de aportar, pero ni más ni menos, como causas es común encontrar una falta de motivación para impulsarlo por hacer más de lo correspondiente

Baja eficiencia aboral

Nivel caracterizado por aquellas personas que desvaloran la oportunidad laboral con que cuentan, laboran sin agradecer el salario recibido, no procuran mucho en sus esfuerzos. Se diferencian de los niveles anteriores, porque en este caso ni siquiera consideran el deber al mínimo resultado de lo que les compete. Son contundentes en evidenciar flojera, desánimo, pesimismo; de hecho, se limitan a una presentación por compromiso en oficina. Muy probablemente sus resultados en conjunto durante una jornada completa pudieron haberse hecho en solo algunas horas.

3.3 Identificación de variables **VARIABLE 1.**

CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE 2.

EFICIENCIA LABORAL

IV. METODOLOGÍA

Descripción de método y diseño

La presente investigación, según la descripción de Hernández, Fernández & Batista, (2010). Está enmarcado en un método Correlacional, ya que la unidad y el propósito principal de estudio es saber cómo se comporta un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

4.1 Tipo y Nivel de investigación

El tipo de investigación es aplicada. En este sentido, Hernández y Col (2006) plantea respecto a este estudio que puede identificarse como "Aquel tipo de investigación que tiene fines prácticos en el sentido de solucionar problemas detectados en un área del conocimiento y está ligada a la aparición de necesidades o problemas concretos y al deseo del investigador de ofrecer solución a esto. El Nivel de la investigación es descriptivo correlacional. En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2003) señalan que "los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a los que se refieren". De allí que en la investigación se recogió información sobre cultura organizacional y su eficiencia laboral, a partir de sus dimensiones e indicadores y del ámbito en el cual se desarrollan, para determinar cómo es su comportamiento en las organizaciones.

4.2 Diseño de investigación

El diseño es no experimental ya que estos estudios se realizan sin la manipulación de las variables y solo se observa el fenómeno en su ambiente natural para luego analizarlo, ello implica la recolección de datos en un momento determinado y tiempo único.

Así mismo es transversal, porque el número de ocasiones en que se medirá la variable será una vez; lo que significa que el recojo de datos se realizará en un momento exacto del transcurso del tiempo, que refiere el autor.

Además, es una investigación Ex Post Facto, porque los cambios de la cultura organizacional ya ocurrieron y el investigador observa la situación existente.

Muestra 1 V1 (X)..... V1

Muestra 2 V2 (Y)..... V2

4.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables de investigación

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Cultura Organizacional	La cultura organizacional es intangible en sus fundamentos, dicho de otro modo, las creencias, valores, normas, marcos de referencia no son palpables, solo se logra evidenciar su influencia dentro de la organización a través de sus miembros, determinando de este modo, que la cultura influye en el comportamiento de los integrantes	Es la ideología de la empresa, la cual es manifestada a los colaboradores que aprenden de esta o la incrementan con nuevos conocimientos.	D1 Modo de vida	1.- Actividad vital del individuo. 2.- Conjunto de actividades. 3.-Condiciones de vida.	
			D2 Creencias y valores	1.- Virtudes y cualidades. 2.- Aceptación de una experiencia. 3.- Comportamientos y actitudes.	
			D3 Organización	1.- Sistema para alcanzar metas. 2.- Comunicación y acción coordinada. 3.- Funcionamiento mediante normas	

	de la organización (Montoya, 2014)				
VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Eficiencia Laboral	Establece que la evaluación del desempeño busca diferentes objetivos, tanto para la institución como para los trabajadores; con el propósito de conocer si sus comportamientos y resultados corresponden a las metas esperadas por la organización, o bien si debería mejorarlos (Lado,2013)	Es realizar una función logrando obtener objetivos óptimos generados resultados que producen efectos deseados por la organización.	D4 Desempeño	1.- Realizar una actividad 2.- Dedicarse a una tarea 3.-Rendimiento laboral	
			D5 Meta	1.- Es único de cada organización. 2.- Respecto a una situación única. 3.- Medir resultados y contrastarlos.	
			D6 Logros de objetivos	1.- Alcance de una meta. 2.- Aplicación de acciones o estrategias. 3.- Individuales y grupales	

4.4 Hipótesis general y específicas

HIPOTESIS GENERAL

¿Existe relación entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral de la empresa MPIG, Lima- 2021?

HIPOTESIS ESPECÍFICA

¿Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño en la empresa MPIG, Lima- 2021?

¿Existe relación entre la cultura organizacional y metas en la empresa MPIG, Lima -2021?

¿Existe relación entre la cultura organizacional y los logros de objetivos en la empresa MPIG, Lima -2021?

4.5 Población – muestra

POBLACIÓN

La población es pequeña siendo conformada por 16 personas siendo los mismos el tamaño de muestra.

MUESTRA

Según Tamayo y Tamayo (2006) Define la muestra como: "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada".

MUESTREO

Siendo esta un muestreo por conveniencia, siendo una técnica no probabilística de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular. ES DE 15 TRABAJADORES.

4.6 Técnica e instrumentos, validación y confiabilidad

ENCUESTA

Se puede definir la encuesta como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características - Aten Primaria 2003;31(8):527-38.

CUESTIONARIO

En las pruebas de actitud, llamadas también de opiniones, se indaga acerca de las actitudes u opiniones de los individuos con respecto a ciertas situaciones que plantea el investigador. Por ejemplo, si se desea estudiar las actitudes u opiniones que asumen los docentes universitarios con respecto al tipo de formación profesional que se debe realizar en las universidades, el investigador planteará algunos reactivos acerca de los cuales deben opinar quienes resuelven esta prueba – Elías Mejía Mejía (2005).

FICHA TÉCNICA

Autores : Joel David Lurita Dicción (2021)

Nombre del Instrumento: Test de CULYEF

Adaptación : Joel David Lurita Dicción

Administración : Individual y colectiva

Ámbito de aplicación: Adultos de 18 años de ambos sexos

Duración : 20 min. Aproximadamente

Objetivo : Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y Eficiencia en el Desempeño laboral en seis subescalas, modo de vida, creencias y valores; Organización; Desempeño; Metas y Logros de Objetivos.

Escala de medición : Tipo Likert: Siempre, Casi siempre, Rara Vez, Nunca.

VALIDACIÓN

Nombre	Cargo	Resultado
María Alejandra Arroyo Ormeño	Psicóloga	Cumple
Ana Elizabeth Segura Tasayaco	Psicóloga	Cumple
Giovanna Liz Acosta Palacios	Psicóloga	Cumple
Eunice Rojas Barrutia	Psicóloga	Cumple

CONFIABILIDAD – SPSS

La confiabilidad del instrumento ha sido calculada a través del programa SPSS v 25, utilizando como estadística el alfa de Cronbach con los siguientes resultados para la variable cultura organizacional y eficiencia laboral.

Tabla 2

Confiabilidad de las dos Variables

Estadísticas de fiabilidad		de	
Alfa de Cronbach	N de elementos		
,949	72		

El Alfa de Cronbach es de 0.949 que es un valor próximo a la unidad y que es superior al 0.90. por lo tanto, podemos concluir diciendo que el instrumento utilizado para medir la cultura organizacional y eficiencia laboral es altamente confiable y que va a producir resultados consistentes y coherentes.

La confiabilidad del instrumento ha sido calculada a través del programa SPSS v 25, utilizando como estadística el alfa de Cronbach con los siguientes resultados para la variable cultura organizacional.

Tabla 3

Confiabilidad de Cultura Organizacional

Estadísticas de fiabilidad		de	
Alfa de Cronbach	N	de	de
	elementos		
,913	36		

El Alfa de Cronbach es de 0.913 que es un valor próximo a la unidad y que es superior al 0.90. por lo tanto, podemos concluir diciendo que el instrumento utilizado para medir la cultura organizacional es altamente confiable y que va a producir resultados consistentes y coherentes.

La confiabilidad del instrumento ha sido calculada a través del programa SPSS v 25, utilizando como estadística el alfa de Cronbach con los siguientes resultados para la variable Eficiencia laboral.

Tabla 4

Confiabilidad de Eficiencia Laboral

Estadísticas de fiabilidad		de	
Alfa de Cronbach	N	de	de
	elementos		
,896	36		

El Alfa de Cronbach es de 0.896 que es un valor próximo a la unidad y que es superior al 0.70. por lo tanto, podemos concluir diciendo que el instrumento utilizado para medir la cultura organizacional es confiable y que va a producir resultados consistentes y coherentes.

4.7 RECOLECCION DE DATOS

Realizamos un cuestionario compuesto por un conjunto de preguntas con respuestas múltiples, sobre la base de las variables y dimensiones de estudio, dirigido a los colaboradores de la empresa MPIG tratando que los ítems reflejen realmente los indicadores de estudio, así mismo, se aplicó de manera exitosa.

4.8 Técnica y análisis de interpretación de datos

En la recolección de datos se realizará coordinaciones con la gerencia de la empresa MPING para programar días y fechas para la aplicación del cuestionario de encuesta de la misma que le permitirá recabar información. Según Sabino (1996) expone que un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información.

Para el procesamiento de datos se tabulará, de acuerdo a la escala de Likert, con el propósito de obtener la información precisa según el muestreo de la investigación.

Luego se llevará al sistema SPS para precisar los resultados obtenidos, haciendo más confiables los datos observados. Según Silverio (1992) se entienden habitualmente las técnicas eléctricas, electrónicas o mecánicas usadas para manipular datos para el empleo humano o de máquinas.

La importancia de la exposición de datos radica en proporcionar al lector o usuario mayor rapidez en la comprensión de los datos, una gráfica es una expresión artística usada para representar un conjunto de datos según Blanca Marvella García (1999).

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de Resultados

Tabla 5: Variable 1:

Cultura Organizacional (Agrupada)

		Frecue ncia	Porcen taje	Porcentaj e válido	Porcentaj e acumula do
Váli do	Mediana Cultura	3	20,0	20,0	20,0
	Alta cultura	12	80,0	80,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 25

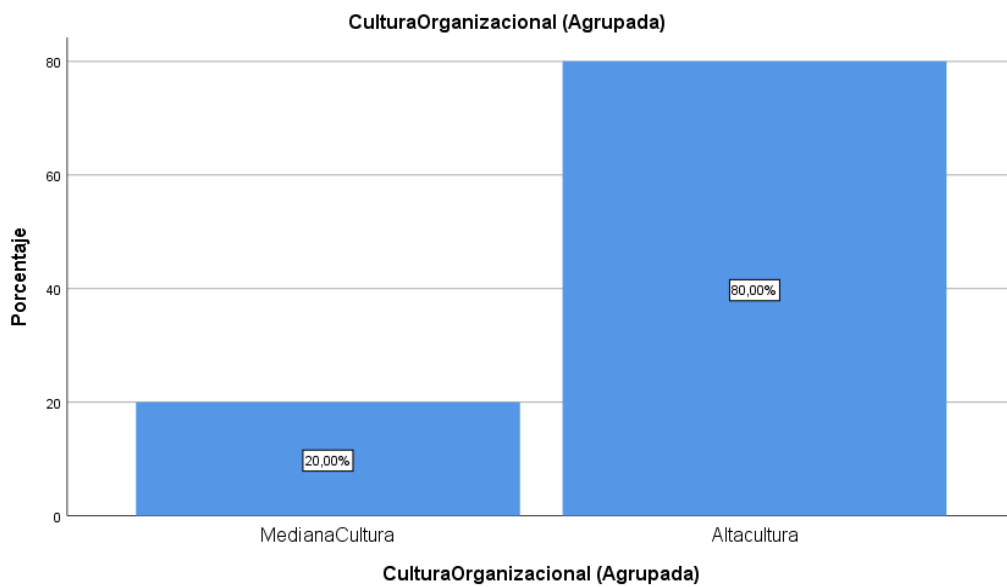


Figura2: Cultura Organizacional (Agrupada)

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación:

Según la tabla 5 y la figura 2, muestra que del 100% de las personas encuestadas, el 20.00 % tiene la percepción que la cultura organizacional es Mediana o promedio y el 80.00% tiene la percepción que la cultura organizacional es Alta.

Tabla 6: Variable 2:

Eficiencia Laboral (Agrupada)

		Frecue	Porce	Porcenta	Porcenta
		ncia	ntaje	je válido	je acumula
					do
Vál	Mediana	5	33,3	33,3	33,3
ido	Eficiencia Laboral				
	Alta Eficiencia Laboral	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 25

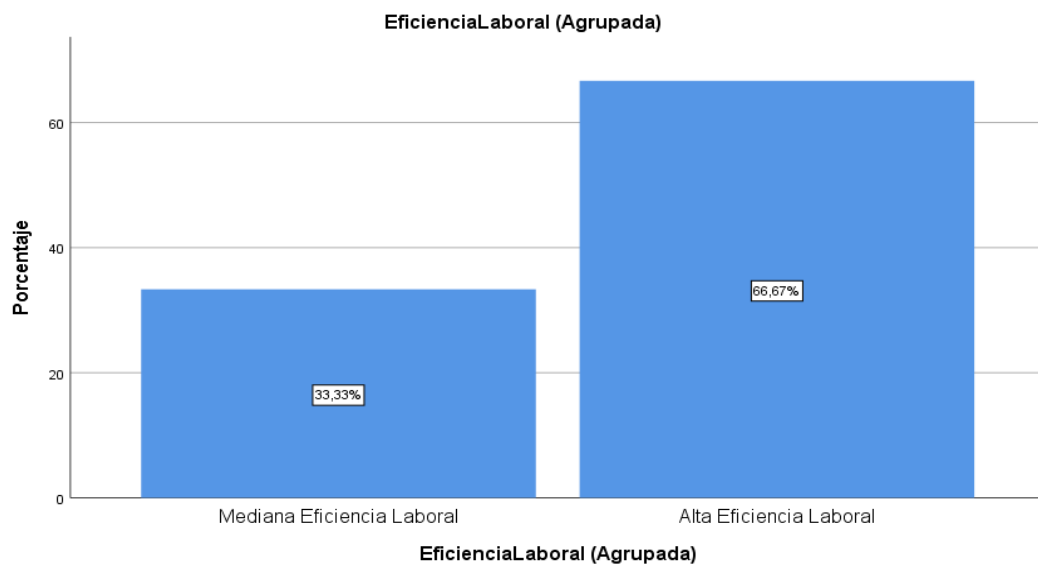


Figura 3: Eficiencia Laboral (Agrupada)

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación:

Según la tabla 6 y la figura 3, muestra que del 100% de las personas encuestadas, el 33.33 % tiene la percepción que la eficiencia laboral es Mediana o promedio y el 66.67% tiene la percepción que la eficiencia laboral es Alta.

Tabla 7: Dimensión:

ModoDeVidaD1 (Agrupada)

		Frecue	Porcen	Porcentaj	Porcentaj
		ncia	taje	e válido	e acumulad
					o
Váli	Bajo Modo de	2	13,3	13,3	13,3
do	Vida	9	60,0	60,0	73,3
	Mediano Modo	4	26,7	26,7	100,0
	de Vida	15	100,0	100,0	
	Alto Modo de				
	Vida				
	Total				

Fuente SPSS Vs 25

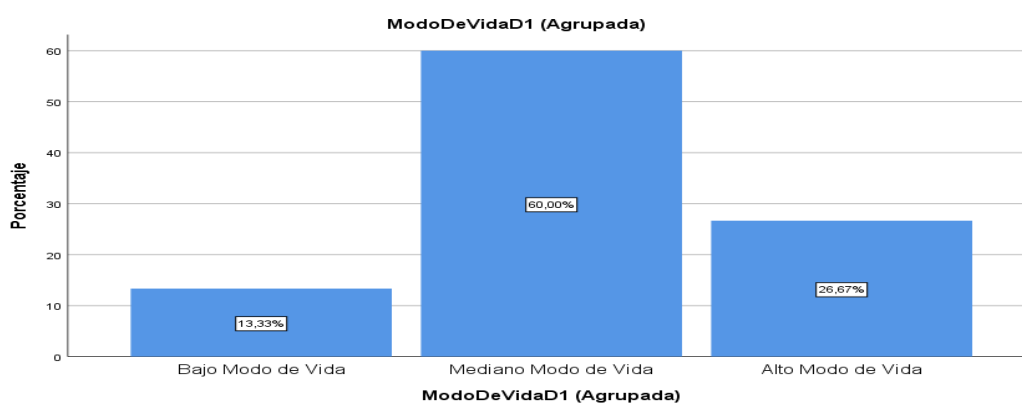


Figura 4: Modo de Vida (Agrupada)

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación:

Según la tabla 7 y la figura 4, muestra que del 100% de las personas encuestadas, el 13.33 % tiene la percepción que el modo de vida es bajo, así mismo, el 60.00% y el 86.67% tiene la percepción que el modo de vida mediano y solo el 26.67% tiene la percepción que el modo de vida es alto.

Tabla 8: Dimensión:

Creencias y Valores (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mediana Creencias y Valores	6	40,0	40,0	40,0
	Alta Creencias y Valores	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 25

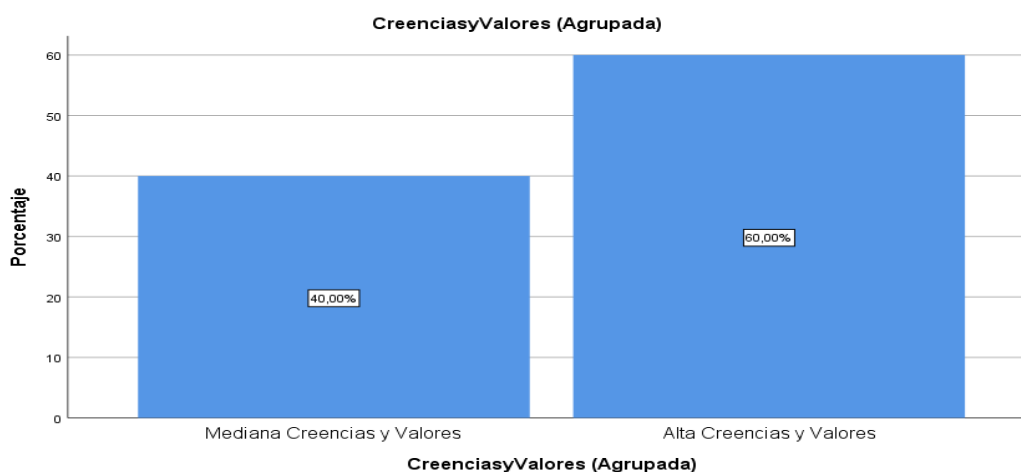


Figura 5: Creencias y Valores (Agrupada)

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación:

Según la tabla 8 y la figura 5, muestra que del 100% de las personas encuestadas, el 40.00 % tiene la percepción que las creencias y valores es mediana o promedio y el 60.00% tiene la percepción que las creencias y valores es alta.

Tabla 9: Dimensión:

Organización (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mediana Organización	7	46,7	46,7	46,7
	Alta Organización	8	53,3	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 25

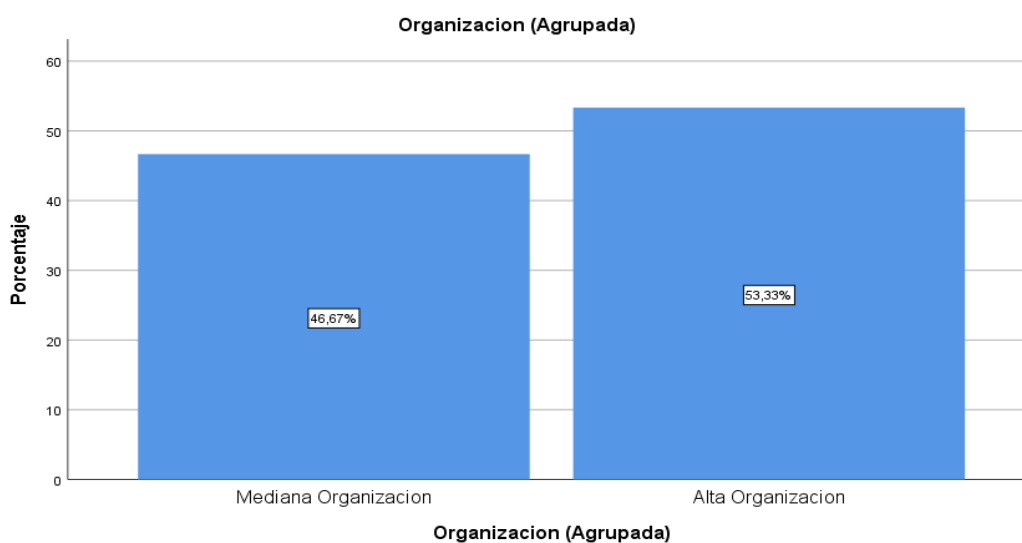


Figura 6: Organización (Agrupada)

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación:

Según la tabla 9 y la figura 6, muestra que del 100% de las personas encuestadas, el 46.67 % tiene la percepción que la organización es mediana o promedio y el 53.33% tiene la percepción que la organización es alta.

Tabla 10: Dimensión

DesempeñoD4 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo Desempeño	2	13,3	13,3	13,3
	Mediano Desempeño	13	86,7	86,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 25

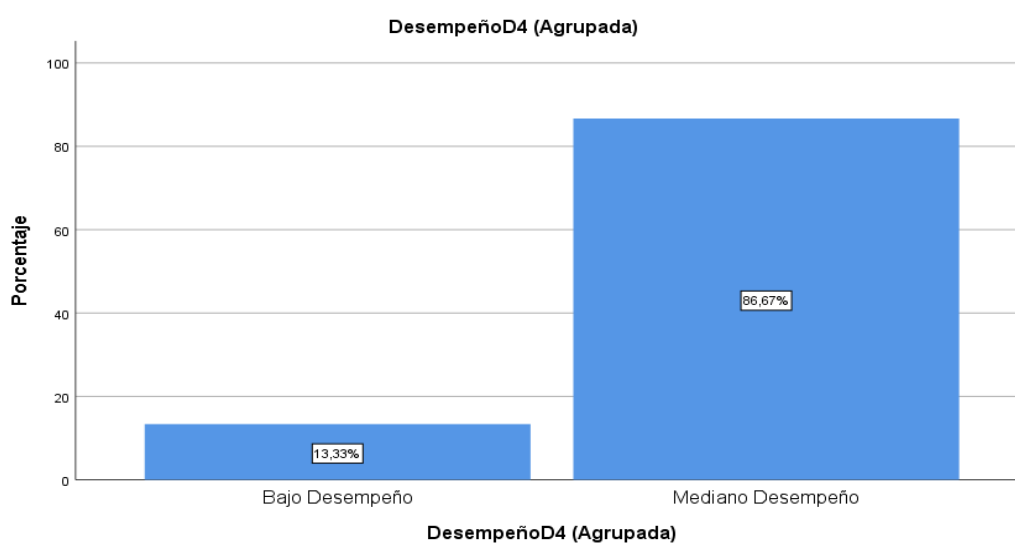


Figura 7: Desempeño (Agrupada)

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación:

Según la tabla 10 y la figura 7, muestra que del 100% de las personas encuestadas, el 13.33 % tiene la percepción que el desempeño es bajo y el 86.67% tiene la percepción que el desempeño es mediano.

Tabla 11: Dimensión

Metas (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mediana Metas	8	53,3	53,3	53,3
	Altas Metas	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 25

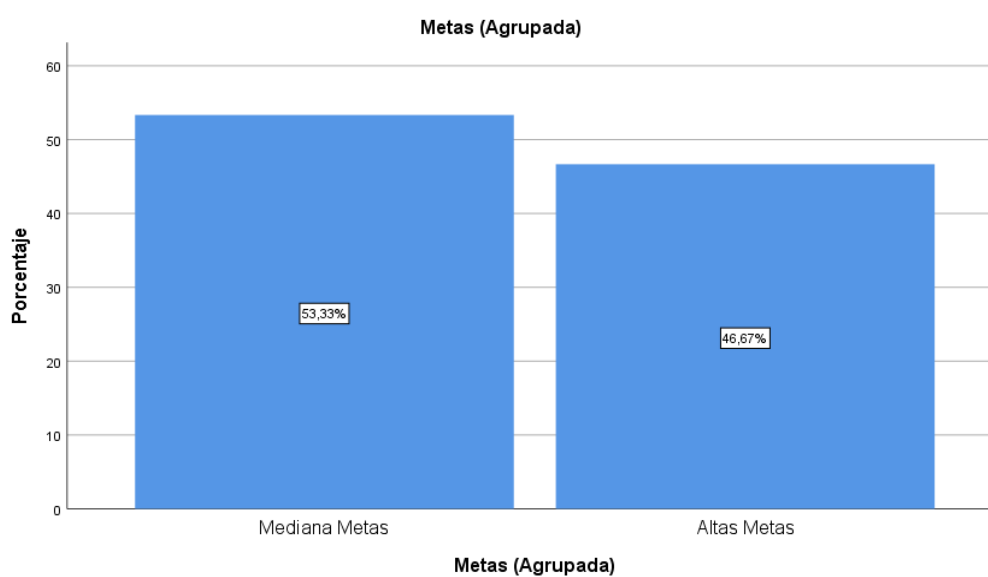


Figura 8: Metas (Agrupada)

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación:

Según la tabla 11 y la figura 8, muestra que del 100% de las personas encuestadas, el 53.33 % tiene la percepción que las metas es mediana o promedio y el 46.67% tiene la percepción que las metas es son Altas.

Tabla 12:

Logro de Objetivos (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mediano Logro de Objetivos	6	40,0	40,0	40,0
	Alto Logro de Objetivos	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Vs 25

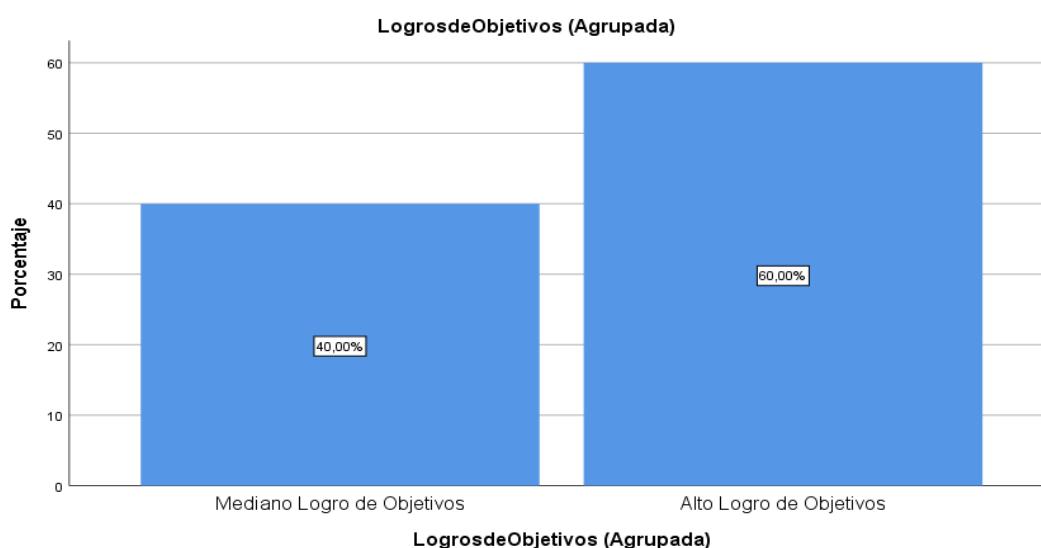


Figura 9: Logro de Objetivos (Agrupada)

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación:

Según la tabla 12 y la figura 9, muestra que del 100% de las personas encuestadas, el 40.00 % tiene la percepción que el logro de objetivos es mediano u/o promedio y el 60.00% tiene la percepción que el logro de objetivos es Alto.

5.2 Interpretación de resultados

Tabla 13

*Tabla cruzada Cultura Organizacional (Agrupada)*Eficiencia Laboral (Agrupada)*

				Eficiencia Laboral (Agrupada)		
				Mediana eficiencia	Alta eficiencia	Total
Cultura Organizacional (Agrupada)	Media Organizacional	Cultura Organizacional	Recuento	3	0	3
			% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	Alta Organizacional	Cultura Organizacional	Recuento	2	10	12
			% del total	13,3%	66,7%	80,0%
Total			Recuento	5	10	15
			% del total	33,3%	66,7%	100,0%

Fuente: SPSS Vs 25



Figura 10: Cultura Organizacional (Agrupada)*Variable Eficiencia Laboral (Agrupada)

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación:

Según la tabla 13 y la figura 10, de un total de 15 equivalente al 100% de las personas encuestadas 03 personas que representan el 20,0% consideran que tienen una mediana cultura organizacional tendrán una mediana eficiencia laboral. Así mismo, 12 personas que representan el 80,0% 02 consideran que cuando existe una cultura organizacional alta tendrán una mediana eficiencia laboral y 10 que tendrán una alta eficiencia laboral.

Tabla 14

*Tabla cruzada Cultura Organizacional (Agrupada)*DesempeñoD4 (Agrupada)*

				DesempeñoD4 (Agrupada)		
				Bajo Desempeño	Mediano Desempeño	Total
Cultura Organizacional (Agrupada)	Media Organizacional	Cultura Organizacional	Recuento	2	1	3
			% del total	13,3%	6,7%	20,0%
	Alta Organizacional	Cultura Organizacional	Recuento	0	12	12
			% del total	0,0%	80,0%	80,0%
Total			Recuento	2	13	15
			% del total	13,3%	86,7%	100,0%

Fuente: SPSS Vs 25



*Figura 11: Cultura Organizacional (Agrupada)*Desempeño Dimensión (Agrupada)*

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación:

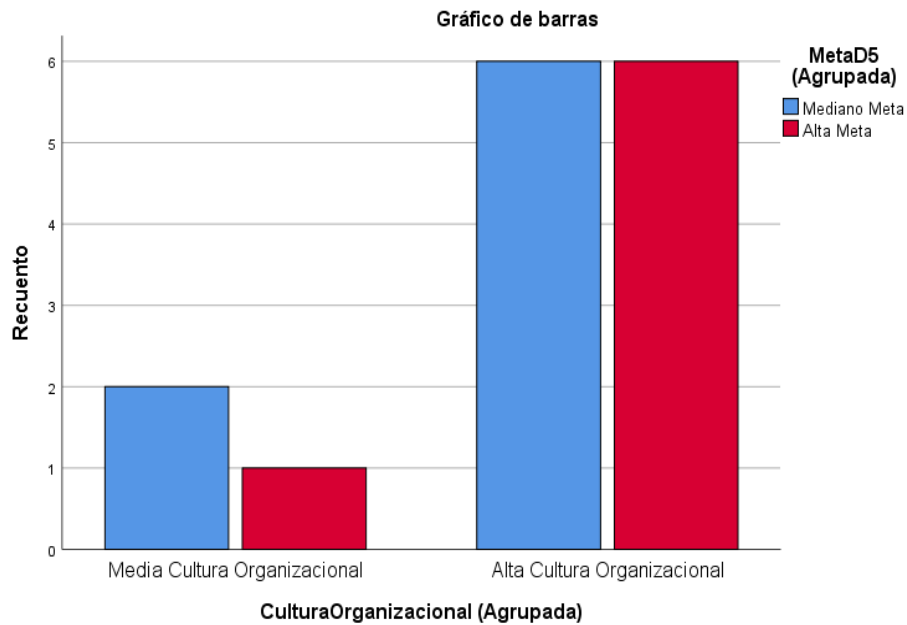
Según la tabla 14 y la figura 11, de un total de 15 equivalente al 100% de las personas encuestadas, 03 personas que representan el 20,0% consideran que cuando tienen una mediana cultura organizacional, 02 personas piensan que tendrán un bajo desempeño y 01 persona que tendrá un mediano desempeño, y 12 persona que representan el 80,0% consideran que cuando tienen una alta cultura organizacional tendrán un mediano desempeño.

Tabla 15

Tabla cruzada Cultura Organizacional (Agrupada)*MetaD5 (Agrupada)

				MetaD5 (Agrupada)		
				Mediano Meta	Alta Meta	Total
Cultura Organizacional (Agrupada)	Media Organizacional	Cultura Organizacional	Recuento	2	1	3
			% del total	13,3%	6,7%	20,0%
	Alta Organizacional	Cultura Organizacional	Recuento	6	6	12
			% del total	40,0%	40,0%	80,0%
Total			Recuento	8	7	15
			% del total	53,3%	46,7%	100,0%

Fuente: SPSS Vs 25



*Figura 12: Cultura Organizacional (Agrupada)*Meta Dimensión (Agrupada)*

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación:

Según la tabla 15 y la figura 12, de un total de 15 equivalente al 100% de las personas encuestadas, 03 personas que representan el 20,0% consideran que cuando tienen una mediana cultura organizacional, 02 personas piensan que tendrán una mediana meta y 01 persona que tendrá una alta meta, y 12 persona que representan el 80,0% consideran que cuando tienen una alta cultura organizacional, 06 personas consideran que tendrán una mediana meta y 06 personas consideran que tendrán una meta alta.

Tabla 16

*Tabla cruzada Cultura Organizacional (Agrupada)*Logro de Objetivos Dimensión (Agrupada)*

				Logro de Objetivos (Agrupada)		
				Mediano Logro	Alto Logro	Total
Cultura Organizacional (Agrupada)	Media Organizacional	Cultura Organizacional	Recuento	3	0	3
			% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	Alta Organizacional	Cultura Organizacional	Recuento	3	9	12
			% del total	20,0%	60,0%	80,0%
Total			Recuento	6	9	15
			% del total	40,0%	60,0%	100,0%

Fuente: SPSS Vs 25



Figura 13: Cultura Organizacional (Agrupada)*Meta Dimensión (Agrupada)

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación:

Según la tabla 16 y la figura 13, de un total de 15 equivalente al 100% de las personas encuestadas, 03 personas que representan el 20,0% consideran que cuando tienen una mediana cultura organizacional tendrán un mediano logro, y 12 persona que representan el 80,0% consideran que cuando tienen una alta cultura organizacional, 03 personas consideran que tendrán una mediano logro y 09 personas consideran que tendrán alto logro.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis de los resultados

Prueba de Normalidad

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

$H_0 = \text{NULA}$ / $H_a = \text{ALTERNA}$

H_0 : Los datos tienen una distribución normal

H_a : Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 17

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional (Agrupada)	,485	15	,000	,499	15	,000
DesempeñoD4 (Agrupada)	,514	15	,000	,413	15	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación:

La tabla 17 muestra los resultados de la prueba de normalidad disponemos de solo 15 casos para evaluar. Para la variable Cultura Organizacional con un P-valor (Sig.) de 0,00. Para la segunda variable Eficiencia Laboral con un P-valor (Sig) 0,00 siendo menores a 0,05. Por lo que se determina que los datos no tienen una distribución normal, lo cual se puede determinar que debemos realizar la prueba paramétrica de Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Nula (H0):

No existe relaciona entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la empresa MPIG – Lima 2021

Hipótesis Alterna (H1):

Existe relaciona entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la empresa MPIG – Lima 2021

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la Hipótesis alterna y se rechaza la Hipótesis nula.

Tabla 18*Prueba de Correlación de Cultura Organizacional y Eficiencia Laboral***Correlaciones**

				Cultura Organizacional (Agrupada)		Eficiencia Laboral (Agrupada)	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de	1,000	,707**		
		Sig. (bilateral)		.	,003		
		N		15	15		
	Eficiencia Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de	,707**	1,000		
		Sig. (bilateral)		,003	.		
		N		15	15		

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

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación

En la tabla 18 la estadística que nos muestra Rho de Spearman. Tiene una Significancia de = 0,003 menor a 0,05, por lo que se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula, por lo que se evidencia que existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Eficiencia laboral en la empresa MPIG. También podemos observar que el coeficiente de correlación nos sale 0,707 esto quiere decir que la relación es entre dos variables es una Correlación positiva muy considerable.

Prueba de Hipótesis específicas 1

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño en los colaboradores de la empresa MPIG – Lima 2021

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño en los colaboradores de la empresa MPIG – Lima 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alternativa

P valor < 0,05: Se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula.

Tabla 19

Cultura Organizacional y Desempeño Dimensión

Correlaciones						
					Cultura Organizacional (Agrupada)	Desempeño D4 (Agrupada)
Rho de Spearman	de	Cultura Organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de	1,000	,784**
			Sig. (bilateral)		.	,001
			N		15	15
		Desempeño D4 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de	,784**	1,000
			Sig. (bilateral)		,001	.
			N		15	15

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

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación

En la tabla 19 la estadística que nos muestra Rho de Spearman. Tiene una Significancia de = 0,01 menor a 0,05, por lo que se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula, por lo que se evidencia que existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y el desempeño en la empresa MPIG. También podemos observar que el coeficiente de correlación nos sale 0,784 esto quiere decir que la relación es entre dos variables es una Correlación positiva muy fuerte.

Prueba de Hipótesis específicas 2

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación entre la cultura organizacional y las metas en los colaboradores de la empresa MPIG – Lima 2021

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación entre la cultura organizacional y las metas en los colaboradores de la empresa MPIG – Lima 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alternativa.

P valor < 0,05: Se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula.

Tabla 20*Cultura Organizacional y Meta dimensión*

Correlaciones				Cultura Organizacional (Agrupada)	MetaD5 (Agrupada)
Rho de Spearman	Cultura Organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de	1,000	,535*
		Sig. (bilateral)		.	,040
		N		15	15
	MetaD5 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de	,535*	1,000
		Sig. (bilateral)		,040	.
		N		15	15

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

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación

En la tabla 20 la estadística que nos muestra Rho de Spearman. Tiene una Significancia de = 0,40 menor a 0,05, por lo que se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula, por lo que se evidencia que No existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y las metas en la empresa MPIG. También podemos observar que el coeficiente de correlación nos sale 0,535 esto quiere decir que la relación es entre dos variables es una Correlación positiva considerable.

Prueba de Hipótesis específicas 3

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación entre la cultura organizacional y los logros de objetivos en los colaboradores de la empresa MPIG – Lima 2021

Hipótesis Alternativa (H1):

Existe relación entre la cultura organizacional y los logros de objetivos en los colaboradores de la empresa MPIG – Lima 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alternativa.

P valor < 0,05: Se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula.

Tabla 21

Cultura Organizacional y Logro de Objetivos dimensión

Correlaciones

				Cultura Organizacional (Agrupada)	Logro de Objetivos D6 (Agrupada)
Rho de Spearman	Cultura Organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de	1,000	,612*
		Sig. (bilateral)		.	,015
		N		15	15
	Logro de Objetivos D6 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de	,612*	1,000
		Sig. (bilateral)		,015	.
		N		15	15

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

Fuente: SPSS Vs 25

Interpretación

En la tabla 21 la estadística que nos muestra Rho de Spearman. Tiene una Significancia de = 0,15 menor a 0,05, por lo que se acepta la Hipótesis alternativa y se rechaza la Hipótesis nula, por lo que se evidencia que existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y los logros de objetivos en la empresa MIPG. También podemos observar que el coeficiente de correlación nos sale 0,612 esto quiere decir que la relación es entre dos variables es una Correlación positiva considerable.

6.2 Comparación resultados con antecedentes

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación titulado cultura organizacional y eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa MIPG - Lima, 2021, cuyo objetivo general fue “determinar la relación entre cultura organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa MIPG - Lima, 2021, el grado de correlación que existe entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral se da de manera positiva débil según el coeficiente de Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0,03. Por lo tanto, se corrobora lo mencionado por Faviola Llacchua Quinobach. (Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Facultad de Ciencias de la Empresa), en su trabajo de investigación titulado “cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015”, en el cual da a conocer la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015. Acorde a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación titulado cultura organizacional y eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa MIPG - Lima, 2021, cuyo objetivo general fue “determinar la relación entre cultura organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa MIPG - Lima, 2021, el grado de correlación que existe entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral se da de manera positiva débil según el coeficiente de Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0,03. Por lo tanto, se corrobora lo mencionado por

Mayte Becerra, Fiorella Cánova (Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - Lima, Facultad de Negocios), en su trabajo de investigación titulado “La cultura organizacional como factor influyente en la motivación laboral en los colaboradores de las sucursales de Miraflores de la cadena de hoteles Casa Andina, Lima, 2017” en el cual da a conocer la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores en las sucursales de Miraflores de la cadena de hoteles Casa Andina, Lima, 2017. Conforme a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación antes mencionado se compara con otros trabajos tomados como antecedentes, por ejemplo Luis De La Torres (2017) (Universidad San Ignacio de la Oyola), en su trabajo de investigación titulado “ Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú - 2016, presenta relaciones entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral, utilizando como criterio de clasificación las dimensiones valores , creencias ,clima y normas laborales.

Más en este trabajo de investigación los objetivos específicos son tres los cuales buscan determinar la relación entre dimensiones de la variable cultura organizacional y la variable eficiencia laboral, y se dan como siguen:

El primer objetivo específico de este trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores de la empresa MIPG - Lima, 2021, al hacer el análisis estadístico y percibir el nivel de significancia que es de 0,01 que es menor al 0,05 se puede afirmar que existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, cabe resaltar que, Toca, C.E. (2009). En su trabajo de investigación científica “Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional” refiere a la cultura organizacional en una empresa es fundamental para el desempeño, así como el cumplimiento de sus objetivos. El desempeño de las organizaciones suele depender del entorno en el que se encuentre. La cultura es un determinante del desempeño ya que impacta no solo los resultados directos y la eficiencia de una organización, sino también la salud, el entusiasmo, el compromiso y la

flexibilidad de su personal. El desempeño puede medirse de acuerdo con medidas financieras y con no financieras y a mi punto de vista de acuerdo con esta definición guarda relación con la eficiencia laboral.

Viendo el segundo objetivo específico de este trabajo de investigación el cual es Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y las metas de los trabajadores de la empresa MIPG - Lima, 2021, y hacer el análisis estadístico se percibe que el nivel de significancia que es de 0,40 que es menor al 0,05 por ello se puede afirmar que existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y las metas en la empresa MPIG, así mismo, Roldan y Bray (Citado en Mintzberg, 1987, Ohmae, 1982, Hamel & Prahalad, 1994) afirman que “Las organizaciones exitosas frecuentemente tienen claro sentido de propósito, dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos y además expresa la visión del futuro de la organización”. Lo cual desde mi perspectiva de acuerdo a esta definición se manifiesta que existe relación con la eficiencia laboral.

Por otro lado, el tercer objetivo específico de este trabajo de investigación es Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y los logros de objetivos de los trabajadores de la empresa MIPG - Lima, 2021, y hacer el análisis estadístico se percibe que el nivel de significancia que es de 0,15 que es menor al 0,05 por ello se puede afirmar que existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y los logros de objetivos en la empresa MPIG, con ello se corrobora lo dicho por Roldan y Bray (Citado en Spreitzer,1995), dice que “Las personas en todos los niveles, sienten que tienen al menos alguna influencia en las decisiones que afectan sus trabajos y que estos están directamente conectados con los objetivos de la organización”.

CONCLUSIONES

1. La investigación realizada, permitió contrastar en 15 trabajadores de la empresa MPIG, que existe correlación positiva considerable, de acuerdo a los resultados obtenidos a través del coeficiente Rho de Spearman, que arroja un coeficiente de correlación de 0,707, lo cual indica que existe una relación entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral, por lo cual podemos señalar que a medida que existe una buena cultura organizacional mejora correlativamente la eficiencia laboral.
2. Queda en evidencia que entre la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores de la empresa MIPG, existe una correlación de acuerdo al valor obtenido en el nivel de significancia que fue de 0,40 que es menor a 0,05, así mismo, presenta un coeficiente de correlación de 0,784 siendo una correlación positiva muy fuerte, eso indica que la cultura organizacional afecta en el desempeño laboral.
3. Se infiere mediante la investigación que entre la cultura organizacional y las metas de los trabajadores de la empresa MIPG, existe relación de acuerdo con los resultados obtenidos de significancia que fue de 0,40 que es menor a 0,05, así mismo, presenta un coeficiente de correlación de 0,535 siendo una correlación positiva considerable, eso indica que la cultura organizacional repercute en las metas dentro del sistema organizativo.
4. Queda en evidencia, que entre la cultura organizacional y los logros de objetivos de los trabajadores de la empresa MIPG, existe relación de acuerdo con los resultados obtenidos a través del valor obtenido en el nivel de significancia que fue de 0.15 que es menor a 0, 05. Así mismo, presenta un coeficiente de correlación de 0,612 siendo una correlación positiva muy fuerte, ello significa que la cultura organizacional incide en el logro de objetivos dentro de la organización.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la empresa MPIG que, por medio de la oficina R.H., se puedan dar capacitaciones en temas de cultura organizacional, generando así un insight en los colaboradores, es importante que se realice un estudio donde los trabajadores tengan conocimiento sobre sus valores, normas y hábitos que comparten, para así poder generar una sinergia mejorando de esta forma su eficacia laboral.
2. Se recomienda a las áreas de talento humano generar un plan anual de trabajo para potenciar el desempeño laboral enfocado en las habilidades blandas o transversales, teniendo en cuenta la estructura, clima y cultura como estrategia para lograr comprometer al personal en sus actividades, ya que de esta forma los colaboradores podrán mejorar su desempeño.
3. Se recomienda generar un proceso de mentoring con el objetivo de enfocar las metas anuales y trimestrales, para generar una cultura organizacional de compromiso donde se pueda delegar funciones con un resultado eficaz, además de realizar un conversatorio para conocer las expectativas dándoles la oportunidad de hablar así ellos puedan tener un mejor resultado en sus metas.
4. Se propone hacer un plan de incentivos donde se motive el esfuerzo a través de la evaluación del desempeño con eso mejoraremos el logro de objetivos trazados, este un reforzador multidireccional siendo la calidad de servicio más óptima. Para esto se recomienda a los trabajadores poner de su parte para esta evaluación, para poder tener un mejor incentivo siendo importante el desempeño que este realice en la empresa.