



*Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto*

*Performance and job satisfaction of administrative staff at the National
University of Moquegua*

*Organizational culture and work performance in the workers of the Provincial
Municipality of Mariscal Nieto*

Solime Olga Carrión-Fredes^I

solime122@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0826-3011>

José Luis Morales-Rocha^{II}

jmoralesr@unam.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-5080-1701>

José Oscar Huanca-Frías^{III}

jo.huanca@unaj.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-0638-2129>

Genciana Serruto-Medina^{IV}

gserrutom@unam.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-4194-0552>

Correspondencia: Solime122@gmail.com

Ciencias económicas y administrativas

Artículo de investigación

***Recibido:** 30 de noviembre de 2020 ***Aceptado:** 20 de diciembre de 2020 * **Publicado:** 09 de enero de 2021

- I. Universidad Nacional de Moquegua, Perú.
- II. Universidad Nacional de Moquegua, Perú.
- III. Universidad Nacional de Juliaca, Perú.
- IV. Universidad Nacional de Moquegua, Perú.

Resumen

El objetivo de estudio es determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. el tipo de investigación es aplicada, según su profundidad es correlacional y según su alcance temporal es transversal, la población en la investigación estuvo conformada por 239 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, con una muestra de 54 trabajadores. La recolección de los datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, al mismo tiempo se utilizaron dos cuestionarios para evaluar la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. La muestra representativa de la investigación evidencia la existencia de una relación ($r=0,625$) directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Esto quiere decir a una mejor cultura organización le corresponde un mayor desempeño laboral. En conclusión, señalamos que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Palabras Clave: Cultura organizacional; desempeño laboral; municipalidad.

Abstract

The objective of the study is to determine the relationship that exists between the organizational culture and the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto. The type of research is applied, according to its depth it is correlational and according to its temporal scope it is transversal, the population in the investigation was made up of 239 workers from the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, with a sample of 54 workers. Data collection was carried out using the survey technique, at the same time two questionnaires were used to evaluate the organizational culture and work performance of workers in the Provincial Municipality of Mariscal Nieto. The representative sample of the research shows the existence of a direct relationship ($r = 0.625$) between the organizational culture and the work performance of the workers in the Provincial Municipality of Mariscal Nieto. This means a better organizational culture corresponds to a higher job performance. In conclusion, we point out that there is a direct and significant relationship between the organizational culture and the work performance of the workers in the Provincial Municipality of Mariscal Nieto.

Key Words: Organizational culture, job performance, municipality.

Resumo

O objetivo do estudo é verificar a relação que existe entre a cultura organizacional e o desempenho laboral dos trabalhadores do Município Provincial de Mariscal Nieto. O tipo de pesquisa é aplicado, quanto à profundidade é correlacional e quanto ao âmbito temporal é transversal, a população da pesquisa foi constituída por 239 trabalhadores do Município Provincial de Mariscal Nieto, com uma amostra de 54 trabalhadores. A coleta de dados foi realizada por meio da técnica de survey, ao mesmo tempo em que foram aplicados dois questionários para avaliar a cultura organizacional e o desempenho no trabalho dos trabalhadores do Município Provincial de Mariscal Nieto. A amostra representativa da pesquisa mostra a existência de uma relação direta ($r = 0,625$) entre a cultura organizacional e o desempenho laboral dos trabalhadores do Município Provincial de Mariscal Nieto. Isso significa que uma melhor cultura organizacional corresponde a um melhor desempenho no trabalho. Concluindo, destacamos que existe uma relação direta e significativa entre a cultura organizacional e o desempenho laboral dos trabalhadores do Município Provincial de Mariscal Nieto.

Palavras-chave: Cultura organizacional; desempenho laboral; município.

Introducción

Actualmente, las organizaciones necesitan adaptarse y responder de manera rápida y efectiva al ambiente de competitividad existente en el mundo globalizado, por tal motivo la comprensión de la cultura organizacional es importante en todo tipo de organización, incluyendo las instituciones públicas y privadas. Las investigaciones realizadas en el tema de cultura organizacional generalmente están asociados a variables como motivación, satisfacción y otras, con la necesidad de abordar el tema desde una perspectiva de evaluación del desempeño laboral, por su relevancia en determinar indicadores institucionales y buscar la mejora continua en las organizaciones.

Hoy en día es muy común hablar de temas como eficiencia, eficacia, calidad y productividad; no obstante, estos factores no se observan en las organizaciones sino existe una adecuada cultura organizacional que este bien cimentada, puesto que la cultura organizacional juega un papel muy importante para establecer ambientes de confianza, permanencia y fidelidad en los trabajadores, que son la base para que las organizaciones sean productivas, eficientes y eficaces. Por ello, este tema viene cobrando gran interés, especialmente en las instituciones públicas puesto que, para

cumplir las metas y desempeñar los roles de una forma adecuada, es la base fundamental para que los trabajadores permanezcan en las organizaciones.

Por ello, y sin lugar a dudas el desempeño laboral se relaciona directamente con la cultura organizacional, esto quiere decir que, la forma en que los trabajadores desempeñan sus funciones depende en gran medida de la integración y del aprovechamiento de su potencial para su desenvolvimiento adecuado en la organización. Las creencias, los comportamientos y los valores que son compartidos por los trabajadores van a permitir concretar la cultura con la identificación de los trabajadores hacia la entidad. En base a lo establecido, es importante indicar que los trabajadores lleguen a conocer y practicar actitudes, así como conductas y valores en su trabajo para poder contribuir a fomentar su desempeño laboral de manera más eficaz.

El desempeño laboral es la forma como los trabajadores se desenvuelven en un cargo o área de trabajo, por tal razón en las organizaciones existen diferentes formas para evaluar el desempeño laboral, con el fin de identificar la existencia de problemas con respecto al personal que labora en la institución para lograr un mejor desenvolvimiento en el puesto o cargo que desempeña. La cultura organizacional y el desempeño laboral son dos características presentes en las organizaciones y en los trabajadores que laboran en ellas. El desempeño de un trabajador va a depender en gran medida del grado de conocimiento que tiene el trabajador de la cultura que existe en la organización.

La Municipalidad provincial de Mariscal Nieto es una organización que promueve el desarrollo integral de la población moqueguana, mediante la prestación de servicios promueve el bienestar de la comunidad moqueguana. No obstante, en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, se observa que los trabajadores no muestran el interés que merece el tema de la cultura organizacional, creemos que se debe a que se centran solamente en el cumplimiento de sus labores cotidianas y en los resultados que esperan presentar a la autoridad sin tomar en cuenta la autonomía individual, el grado de estructura que impone el puesto, así como el tipo de recompensa que se obtiene por la función que realizan los mismos, estas actitudes y comportamientos de los trabajadores generan que exista un bajo desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

De acuerdo a lo antes mencionado, la cultura organizacional y el desempeño laboral son dos directrices muy importantes para que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto sea más efectiva y constante, por lo que es necesario que las mismas, estén presentes en las personas que laboran en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, por lo que su desempeño laboral, va a

dependen del conocimiento que tengan los trabajadores acerca de la cultura existente en la municipalidad. Es por este motivo que consideramos que es importante realizar esta investigación debido a que existe la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Revisión de literatura

Teniendo en cuenta la investigación realizada, esta se fundamenta con una base teórica, López (2016), cuyo objetivo fue determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal adscrito al Colegio Médico - Consejo Regional La Libertad, Esta investigación es de tipo no experimental, descriptivo, transversal, considera como población a todo el personal que labora en el Colegio Médico del Perú, que hacen un total de 21 personas; el investigador considera al total de la población como la muestra de su investigación. En la presente tesis utiliza la escala de actitudes y opiniones, así como un cuestionario como instrumentos de la investigación. Llegando a la conclusión de que la cultura organizacional y el desempeño laboral se influyen. De acuerdo al 68% de los encuestados, no existe una cultura organizacional predominante en el Colegio Médico; por lo cual el 58% presenta un nivel bajo de desempeño laboral; por lo tanto, acepta la hipótesis de trabajo, comprobando que la cultura organizacional influye negativamente en el desempeño laboral del personal adscrito en el Colegio Médico Consejo Regional La Libertad. De Lama (2016), cuyo objetivo fue encontrar, de qué manera la cultura organizacional influye y está relacionado con el desempeño de la gestión de los trabajadores en el Gobierno Regional de Piura, la muestra estuvo conformada por el personal con un total 1019 trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Piura, con una población considera de todo el personal del Gobierno Regional de Piura, la presente investigación utilizó el método deductivo, se aplicaron cuestionarios sobre cultura organizacional y la gestión de los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Piura para identificar el nivel del problema; la presente investigación llega a la siguientes conclusiones, el Gobierno Regional de Piura, brinda servicios a los ciudadanos, los que no se prestan de manera adecuada, porque la cultura organizacional existente no lo permite, concluye también que el clima organizacional del Gobierno Regional de Piura está condicionado por la percepción que tienen sus trabajadores de la manera cómo se gestiona a las personas que laboran ahí y esto lo condiciona con el clima de trabajo, esto se traduce en un deficiente servicio

que reciben los ciudadanos, es así que la forma que los trabajadores observan la realidad y la interpretación que se realiza es de vital importancia para el Gobierno Regional dado que las actitudes, las percepciones, su personalidad, los valores y su aprendizaje afectan la calidad de los servicios que se brindan, considera también que las condiciones de trabajo, las oportunidades que se presenta para hacer carrera y así como el desarrollo profesional, el manejo de las compensaciones y de los reconocimientos, así también la comunicación en el trabajo grupal y la falta de conocimiento de algunos instrumentos de gestión, de los objetivos institucionales, tienen influencia en la cultura corporativa así mismo en el comportamiento del personal, esto se traduce en una rutina diaria de desarrollo de su trabajo, finalmente el autor propone la implementación de un plan de mejora continua que va a permitir a la institución a modificar e incrementar la cultura organizacional mediante cambios producidos en el aprendizaje en donde se incorporaran conceptos y definiciones de eficiencia y eficacia, conceptos que son importantes en la cultura organizacional. Curay (2016), determina las características de la cultura organizacional que poseen los directivos/jerárquicos, docentes y administrativos del IESPP “HVEG” de Sullana, población que fue investigada la cual está conformada por la totalidad de los directivos/jerárquicos, docentes y administrativos que laboran en la IESPP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Sullana, Los instrumentos usados fueron el cuestionario y la entrevista, el diseño de investigación Corresponde al grupo de diseños no experimental, específicamente se denomina: descriptivo simple, concluye no existen diferencias en altos porcentajes entre los rasgos culturales de los directivos los docentes y administrativos del IESPP HVEG de Sullana. Se observa que en diversas situaciones los directivos no perciben las perspectivas de los docentes y administrativos como es el caso de la información que comparten; la delegación de la autoridad que favorezca el desempeño autónomo; el mejoramiento continuo de las capacidades en los líderes y su coherencia; que dificultan el desarrollo de una cultura.

Metodología

El método utilizado es según su finalidad la investigación es de tipo aplicada. Según Carrasco (2009), afirma que la investigación aplicada se caracteriza por el interés de la aplicación, utilización y las consecuencias prácticas de las teorías o conocimientos. Según su profundidad la investigación es correlacional. Carrasco (2009), afirma que los estudios correlacionales buscan medir el grado de relación y la forma cómo relacionan dos o más variables entre sí. De acuerdo a su temporalidad

la investigación es transversal. Según Carrasco (2009), afirma que una investigación transversal es cuando el estudio se realiza en un momento y tiempo definido. Según las etapas del proceso de investigación se trata de una investigación no experimental (Hernández, 2011), con recogida de datos en un solo momento (transversal). La población en la presente investigación está integrada por 239 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, según el CAP de la municipalidad. La muestra está conformada por 54 trabajadores.

Para la recolección de datos en la variable cultura organizacional, se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento fue el “Cuestionario de cultura organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto”. Para la variable desempeño laboral, se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento fue el “Cuestionario de desempeño laboral”.

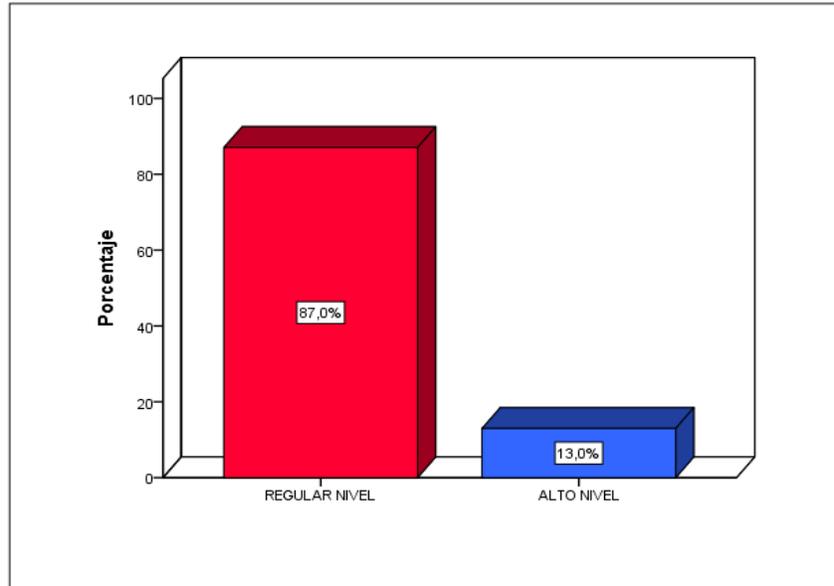
Se analizó la variable cultura organizacional utilizando un cuestionario de 28 ítems, que fueron agrupados en tres dimensiones: autonomía Individual, grado de estructura que impone el puesto y tipo de recompensa. Asignándole una valoración por ítem: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), parcialmente en desacuerdo (3), parcialmente de acuerdo (4), de acuerdo (5), y totalmente de acuerdo (6). Los puntajes obtenidos de acuerdo a sus dimensiones se convirtieron en índice de logro por niveles: baja, regular y alto. Para la variable desempeño laboral se utilizó un cuestionario de 24 ítems, que fueron agrupados en cuatro dimensiones: eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral, economía laboral. Asignándole una valoración por ítem: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), parcialmente en desacuerdo (3), parcialmente de acuerdo (4), de acuerdo (5), y totalmente de acuerdo (6). Los puntajes obtenidos de acuerdo a sus dimensiones se convirtieron en índice de logro por niveles: baja, regular y alto.

Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron validados mediante el juicio de expertos. Para determinar la fiabilidad de los instrumentos utilizados, se realizó mediante el índice de confiabilidad Alfa de Crombach (α). Para el instrumento: Cuestionario de cultura organizacional, los resultados, mostraron que el índice de confiabilidad es alto ($\alpha=0.791$), esto implica que el instrumento: Cuestionario de Cultura organizacional es confiable. Para el instrumento: Desempeño laboral, los resultados, mostraron que el índice de confiabilidad es alto ($\alpha=0.876$), esto implica que el instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral es confiable.

Resultados y discusión

A continuación, presentamos los resultados obtenidos del procesamiento de los instrumentos utilizados en la presente investigación sobre la variable cultura organizacional.

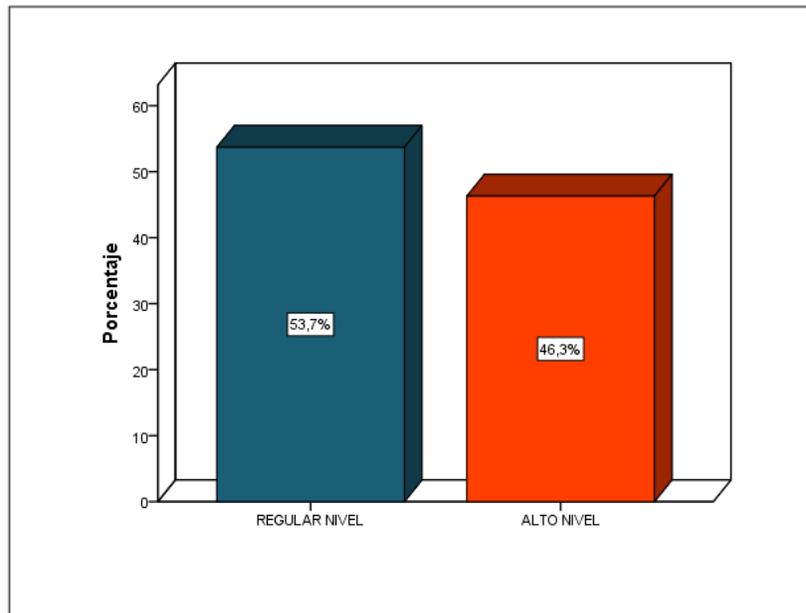
Figura 1: Cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.



La figura 1, muestra los resultados sobre el nivel de cultura organizacional que existe en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en dichos resultados podemos observar que el 87% de los trabajadores encuestados afirman que en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto existe un nivel regular de cultura organizacional, mientras que el 13% de los trabajadores entrevistados afirman que existe un alto nivel de cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. En consecuencia, podemos concluir que el 100% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto afirman que existe un sistema de significados compartidos entre los miembros de la municipalidad, es decir en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se observa grado de responsabilidad, independencia y oportunidad que los trabajadores tienen con la institución para ejercer iniciativas de desarrollo profesional y laboral, así mismo se observa que en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto se establecen y transmiten los objetivos y métodos de trabajo de la institución. Finalmente podemos observar que los trabajadores están de acuerdo con el tipo de recompensa establecido en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

En cuanto a los resultados obtenidos del procesamiento de los instrumentos utilizados en la presente investigación sobre la variable desempeño laboral.

Figura 2: Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.



En la figura 2, podemos observar los resultados obtenidos acerca del nivel de desempeño laboral que existe en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, los resultados obtenidos muestran que el 53.7% de los trabajadores encuestados afirman que en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto existe un regular nivel de desempeño laboral, mientras que el 46.3% de los trabajadores afirman que existe un alto nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. En conclusión, se observa que el 100% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto afirman que observaron la existencia de un nivel de eficacia, eficiencia, calidad y economía laboral apropiados para lograr un adecuado desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Contrastación de las hipótesis de investigación

1. Formulación de hipótesis

H_0 : La cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua.

H_a : La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua.

2. Estadístico de prueba

Los cálculos de la prueba estadística fueron hallados utilizando un software estadístico, cuyos resultados se muestran a continuación:

Tabla 1: Correlaciones.

		Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,625**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,625**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

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

3. Toma de decisión

Como p-valor = 0.000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, con lo que concluimos que existen evidencias estadísticas significativas para afirmar que, la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua. Además, podemos apreciar que el coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.625$), indica que existe una relación directa entre cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Discusión

Según lo hallado en la presente investigación, se ha demostrado que existe relación significativa entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua. En un principio se identificaron las dimensiones de cultura organizacional para que posteriormente aplicar un cuestionario a los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, mediante la técnica de la encuesta. Luego esto se analizó y describió las dimensiones de autonomía individual, el grado de estructura que impone el puesto y el tipo de recompensa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Con respecto al desempeño laboral, se aplicó un cuestionario de desempeño laboral mediante la técnica de la encuesta, la cual estaba dividida en cuatro dimensiones. Esta división fue realizada de acuerdo a la teoría del desempeño laboral propuesto por CEPAL (2006), donde se analizaron y describieron la eficacia, eficiencia calidad y economía laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Después de haber realizado el análisis y contrastaciones de las hipótesis de investigación, debemos de mencionar que la eficacia laboral, la eficiencia laboral, la calidad laboral y la economía laboral se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. De esto último se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente con su desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2017. Con respecto a lo mencionado anteriormente y según investigaciones realizadas en el ámbito internacional, encontramos a Gonzales (2015), donde se estableció una correlación alta, esto indica que mientras la variable cultura organizacional se incrementa de manera alta, entonces de la misma manera la variable satisfacción laboral de docentes aumentará. Estas conclusiones han sido demostradas de manera similar en la presente investigación.

Según estudios realizados en el ámbito regional, encontramos a López (2016), investigación realizada en la ciudad de Trujillo, donde evidenciamos que la cultura organizacional y el desempeño laboral se influyen. De acuerdo al 68% de los encuestados, no existe una cultura organizacional predominante en el Colegio Médico; por lo cual el 58% presenta un nivel bajo de desempeño laboral; por lo tanto, acepta la hipótesis de trabajo, comprobando que la cultura organizacional influye negativamente en el desempeño laboral del personal adscrito en el Colegio Médico Consejo Regional La Libertad. En la investigación De Lama (2016), realizada en la ciudad de Piura, evidencia que el clima organizacional del Gobierno Regional de Piura es condicionado por la percepción de sus trabajadores, de la forma cómo se administra a las personas que laboran en la institución y además se condiciona con el clima de trabajo, lo que se traduce en un deficiente servicio que reciben los usuarios, es así que la forma que los trabajadores observan la realidad e interpretan la importancia para el Gobierno Regional debido a que las actitudes, las percepciones,

la personalidad, los valores y su aprendizaje evidentemente afectan a la calidad de los servicios que brinda la institución, considera también que las condiciones de trabajo, las oportunidades de realizar una carrera, así como el desarrollo profesional, así como el manejo de las compensaciones y de los reconocimientos como en la comunicación del trabajo en equipo y la falta de conocimiento de los instrumentos de gestión, los objetivos institucionales influyen en la cultura corporativa y el comportamiento del personal, se traduce en una práctica del desarrollo de su actividad laboral, finalmente propone que implementando un plan de mejora continua, permitirá que la institución pueda modificar la cultura organizacional mediante cambios producidos en el aprendizaje que van incorporando definiciones de eficiencia y eficacia conceptos que son importantes en la cultura organizacional. Estas conclusiones tienen bastante relación con las conclusiones obtenidas en la presente investigación.

Conclusión

Al analizar las variables de la investigación, se encontró que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la eficacia laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, evidenciándose una relación directa ($r=0.625$) entre la cultura organizacional y la variable desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Cuando se evaluó la cultura organizacional y la eficacia laboral, se demostró la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión eficacia laboral. Evidenciándose una relación directa ($r=0.514$) entre la cultura organizacional y la eficacia laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Al evaluar la cultura organizacional y la eficiencia laboral, se demostró la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión eficiencia laboral. Evidenciándose una relación directa ($r=0.607$) entre la cultura organizacional y la eficiencia laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Al evaluar la cultura organizacional y la calidad laboral, se demostró la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión calidad laboral. Evidenciándose una relación directa ($r=0.476$) entre la cultura organizacional y la calidad laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Al evaluar la cultura organizacional y la economía laboral, se demostró la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión economía laboral. Evidenciándose una

relación directa ($r=0.487$) entre la cultura organizacional y la economía laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

Referencias

1. Álvarez R. (1996). El Método Científico en las Ciencias de la Salud. Ediciones Diaz de Santos S.A. Madrid. España.
2. Brehm, L. (2007). El Impacto en la cultura y el desempeño de la organización por la formación de expectativas y el cumplimiento de acuerdos en las relaciones de trabajo. Tesis doctoral. Universidad la Salle.
3. Bobadilla, M. Callata, C. & Caro, A. (2015), Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El Rol de la Orientación Cultural en una Empresa Global. Universidad del Pacifico.
4. Blutman, G. (2001). Modelos de cultura organizacional en la administración pública argentina. Artículo presentado en el VI Congreso Internacional del CLAD sobre Reforma del Estado y de la Administración Pública.
5. Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
6. Carrasco, S (2009). Metodología de la Investigación Científica. Editorial San Marcos. Segunda edición. Lima Perú.
7. Castillo, C. (2013), Incidencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño. Universidad Nacional de Colombia. Universidad La Salle
8. Cartaya, A. (2009). Capital Humano hacia un sistema de gestión en la empresa. Cuba: Editora Política
9. CEPAL (2006). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
10. Curay, S. (2016). La cultura organizacional en los directivos, jerárquicos docentes y administrativos del IESPP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Sullana, Año 2015. Tesis de maestría. Universidad de Piura. Facultad de ciencias de la Educación.
11. De Lama. M, (2016), La Cultura Organizacional y su Influencia en el Desempeño de la Gestión en el Gobierno Regional de Piura. Universidad Nacional de Piura.
12. Gordillo, M.(2013). Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los interventores de programas masivos de SUNAT La Libertad durante el periodo julio – diciembre 2012. Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de Ciencias Económicas.

13. Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. Sexta edición. Impreso en México.
14. Kinichi A. (2003) Comportamiento Organizacional: Conceptos, problemas y prácticas, 2da Ed., Editorial Pearson. México.
15. López, G. (2016), La Cultura Organizacional y su Nivel De Influencia Del Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Colegio Médico del Consejo Regional I, La Libertad, realizada en Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo
16. Sánchez, M. (2010). Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato. Universidad Autónoma de Querétaro.
17. González, Y. (2015). Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación media general. Universidad Rafael Urdaneta.
18. Falcones, G. (2014), estudio descriptivo de la Cultura Organizacional de los Colaboradores de la Unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador. Universidad de Guayaquil.
19. Terán & Lorenzo (2011), influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad del personal administrativo en las instituciones de educación superior, desarrollada en la Universidad del Zulia Maracaibo. Venezuela
20. Robbins, S (2004). Cultura organizacional como un sistema de diferentes significados que son compartidos por los integrantes de una organización
21. Sahin, F. (2012). "The mediating effect of leader-member exchange on the relationship between Theory X and Y management styles and effective commitment: A multilevel analysis." *Journal of Management and Organization*, 18(2), pp: 159–174.
22. Salas, R. (2005). La evaluación en la educación superior contemporánea. San Francisco de Macoris: Segunda edición.
23. Supo, J. (2014). Como elegir una muestra. Técnicas para elegir una muestra representativa. Bioestadístico EIRL.

2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons

Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).