

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE
GESTIÓN DE BOSQUES Y FAUNA SILVESTRE,
AMAZONAS - 2021**

Autor:

Bach. Katty Geanina Mas Mas

Asesor:

Dr. Jonathan Alberto Campos Trigoso

Registro:(...)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Mas Mas Katty Geaning
DNI N°: 62072228
Correo electrónico: 6207222841@untrm.edu.pe
Facultad: Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional: Administración de Empresas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas - 2021

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Campos Trigozo Jonathan Alberto
DNI, Pasaporte, C.E N°: 45864852
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) 0000-0002-4605-6005

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____



4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
5.00.00--Ciencias sociales 5.02.00--Economía, Negocios 5.02.04--Negocios, Administración

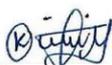
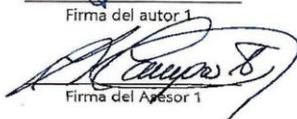
5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 14 / diciembre / 2023


Firma del autor 1

Firma del Asesor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mi madre ya que sin ella no lo habría logrado, es la fuerza y fuente de inspiración, me dejaste lo que tú eras, tus valores y sé que desde el cielo me iluminas para seguir con mis proyectos.

AGRADECIMIENTO

Al Director Ejecutivo de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Juan Cusco Alcántara, por permitirme desarrollar la presente investigación en dicha entidad.

Agradezco a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, quienes nos brindan sus conocimientos para formar futuros profesionales que aporten a la sociedad.

A mi asesor Jonathan Alberto Campos Trigoso, por sus aportes en la realización de este proyecto y por sus conocimientos brindados que ha sido de gran ayuda para el despliegue de esta investigación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
RECTOR**

**Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**Mg. LORENZO ROJAS MALLQUI
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS

Anexo 3-L



ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna silvestre, Amazonas - 2021. del egresado Katty Geanina Mas Mas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.



Chachapoyas, 30 de Octubre de 2023

Firma y nombre completo del Asesor

Jonathan Alberto Campos Triguero
DNI: 45861752

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



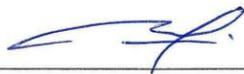
Ph.D. ROSA YSABEL BAZÁN VALQUE

PRESIDENTE



Mg. FRANKLIN OMAR ZA VALETA CHAVEZ ARROYO

SECRETARIO



Mg. VICTOR MANUEL VALDIVIEZO SIR

VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas-2021

presentada por el estudiante ()/egresado (x) Katty Geanina Mas Mas
de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

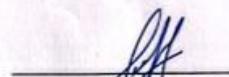
con correo electrónico institucional 6209222841@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 24 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 09 de Noviembre del 2023


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 05 de diciembre del año 2023, siendo las 11:00 horas, el aspirante: Katty Geanina Mas Mas, asesorado por Jonathan Alberto Campos Trigos defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas, 2021, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Ph.D. Rosa Ysabel Baeza Valque

Secretario: Mg. Franklin Omar Zavaleta Chavez Arroyo

Vocal: Mg. Victor Manuel Valdiviezo Sir

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:15 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....

ÍNDICE

AUTORIZACIÓN DE LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	22
2.1. Metodología	22
2.2. Población, muestra y muestreo	23
2.3. Variables de estudio	27
2.4. Métodos.....	28
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
2.6. Análisis de datos	30
III. RESULTADOS.....	31
3.1. Confiabilidad de los instrumentos aplicados.....	31
3.2. Presentación y análisis de resultados	32
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES.....	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS	661

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio, Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre	24
Tabla 2. Operacionalización de las variables.....	28
Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos de la variable cultura organizacional.....	31
Tabla 4. Resultado Estadístico de Fiabilidad de la variable cultura organizacional.....	31
Tabla 5. Resumen del procesamiento de casos de la variable desempeño laboral	32
Tabla 6. Resumen Estadístico de Fiabilidad de la variable desempeño laboral	32
Tabla 7. Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk.....	43
Tabla 8. Baremo de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson	43
Tabla 9. Correlación de Pearson entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral	44
Tabla 10. Correlación de Pearson entre la dimensión ambiente físico y el desempeño laboral	45
Tabla 11. Correlación de Pearson entre la dimensión de políticas administrativas y el desempeño laboral	46
Tabla 12. Correlación de Pearson entre la dimensión de valores y creencias y el desempeño laboral	47
Tabla 13. Correlación de Pearson entre la dimensión de clima y normas, y el desempeño laboral	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de diseño de investigación	23
Figura 2. Nivel de la variable cultura organizacional de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre	33
Figura 3. Nivel de la dimensión infraestructura de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre	34
Figura 4. Nivel de la dimensión políticas administrativas de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre	35
Figura 5. Nivel de la dimensión valores y creencias de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre	36
Figura 6. Nivel de la dimensión de clima y normas de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre	37
Figura 7. Nivel de la variable desempeño laboral Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre	38
Figura 8. Nivel de la dimensión de trabajo en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre	39
Figura 9. Nivel de la dimensión de eficacia y eficiencia en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre	40
Figura 10. Nivel de la dimensión de motivación en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre	41
Figura 11. Nivel de la dimensión de relaciones interpersonales en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre	42

RESUMEN

La investigación mantuvo el propósito de evaluar la asociación de la cultura organizacional en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas – 2021. De tal manera que se trabajó bajo la estructura de un método cuantitativo, básica, descriptivo – correlacional, y con un diseño no experimental, de igual manera, se empleó un cuestionar como instrumental, el que fue consumado a una sub – población de 28 empleados de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas – 2021. En los principales hallazgos se verificó una asociación positiva y alta (Pearson = 0.837) y significativa ($p = 0.000$) entre las variables examinadas. A consecuencia de ello, se concluyó que, mientras se tome más importancia al nivel de cultura organizacional, se va acrecentar el grado de desempeño laboral.

Palabras claves: colaboradores, cultura organizacional, desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of the research was to evaluate the association of organizational culture on the level of work performance of the collaborators of the Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas – 2021. In such a way that we worked under the structure of a quantitative, basic, descriptive-correlational method, and with a non-experimental design, in the same way, a questionnaire was used as an instrumental, which was consummated to a sub-population of 28 employees of the Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas – 2021. The main findings verified a positive and high (Pearson = 0.837) and significant ($p = 0.000$) association between the variables studied. As a result, it was concluded that, as more importance is given to the level of organizational culture, the degree of job performance will increase.

Keywords: employees, job performance, organizational culture.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el valor de la cultura organizacional está respaldado en la apreciación del trabajo de cada trabajador, dado que, esta suscita un impacto en el desempeño, complacencia y estimulación del personal, respecto a ello, para que cada partícipe pueda potencializar sus aptitudes profesionales y fortificar sus valores es ineludible una buena organización cuyo cimiento posibilite a cada uno identificarse con la institución conservando conductas positivas y ofreciendo una adecuada imagen de su centro de trabajo (Paramita et al., 2020).

A nivel internacional, Purnomo et al. (2020) afirman que, en Indonesia, ciertas entidades afrontan inconvenientes como un liderazgo poco asertivo, inexistencia de sanciones firmes, inefectiva normativa de disciplina y orden a lo largo de las jornadas laborales, lo cual, evidenció efectos en una ínfima fidelidad e inferiores niveles de desempeño laboral por parte del personal, dado que, la fidelidad solo se efectúa a sus superiores pero no a la visión y misión de la compañía.

A nivel nacional, Díaz et al. (2022) identifican que las instituciones estatales enfrentar retos asociados a avalar una correcta asistencia a la demanda, por lo cual, es trascendental prestar un cuidado especial a los diversos regímenes que ejecutan y a su gestión, respecto a ello, resulta relevante cómo los trabajadores perciben el despliegue de la cultura organizacional para el acatamiento de los propósitos, así como, acrecentar la calidad de servicio suscitando un correcto desempeño y complacencia profesional.

A nivel local, la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, localizada en Amazonas, es una institución estatal que conserva diversas tácticas con las cuales ha trabajado con anterioridad, ostentando adecuadas derivaciones, sin embargo, y, al no estar atenta a los cambios, se destaca la presencia de disconformidad e incomodidad por parte de los empleados, dado que, la consecución de la cultura organizacional no es la más adecuada, inclusive, se evidenció un reducción notable respecto al nivel de productividad y desempeño laboral. Respecto a lo previamente detallado, la problemática está estrechamente asociada a la presencia de un inadecuado manejo de la cultura organizacional dentro

de la organización, lo cual, presenta como consecuencia principal a la disminución del desempeño por parte de los trabajadores.

En correspondencia con la base teórica, específicamente sobre la cultura organizacional, esta ha cobrado importancia a través de los años, convirtiéndose en una de las preocupaciones fundamentales de los directores u gerentes de una organización, es así que Sheen, (2017) definió como que “la cultura organizacional es la forma de pensar, actuar y ser de una entidad... determina lo que está permitido o no en ella, direcciona la conducta de la compañía en toda circunstancia y con todos sus grupos de interés”, en el que la definición operacional está dado por los artefactos (aspectos tangibles) como infraestructura, las políticas administrativas de la entidad, sus valores y creencias y clima y normas como ambiente, percepciones, relaciones interpersonales, es decir la realidad y naturaleza humana.

En lo concerniente al desempeño, Es de vital importancia para una organización el evaluar y conocer el nivel de desempeño de sus colaboradores, ya que según Louffat, (2016) “El colaborador es un generador de valor que convierte dinero y activos materiales, transformándose en el capital intelectual, que hace funcionar cualquier compañía”. (p.35). Por ende, cada organización debe prestar la atención necesaria para conocer los factores que afectan a esta variable, la cual tiene un impacto significativo. En el que, para la definición operacional, se entiende como desempeño al desenvolvimiento del personal en función a las actividades descritas ya sea en la descripción de un puesto determinado; en cuanto a calidad del desempeño, su eficacia y eficiencia y así como las relaciones de un individuo o grupo de colaboradores, todo esto en un tiempo establecido.

En cuanto a los estudios precedentes a esta pesquisa, se tomó en cuenta a las investigaciones que fueron desarrolladas en el ámbito internacional, nacional y local; de tal forma que dichos estudios se muestran a continuidad de manera detallada, inicialmente los que fueron desarrollados a nivel internacional:

Moreno (2020) ostentó como fin primordial decretar la asociación de la cultura organizacional (CO) y desempeño laboral (DL) de los profesores que trabajan en las entidades educativas estatales de la localidad de Pichincha. Metodológicamente se presentó un enfoque mixto, descriptivo-correlacional, exploratorio, no

experimental y transversal. En las resoluciones se presentó que en dos de los centros de estudios analizados muestran una CO en la que muestran evolución en temas relacionados a las integraciones, cooperación en equipo, dialogo e interacciones interpersonales. Se mostró que el 68% demostró que está de acuerdo en que el ambiente físico de las aulas permite trabajar cómodamente. También de demostró que con un alto valor en el factor de asociación con un valor de r de 0.83 y un r^2 de 0.69, lo que significó una relación del DL y CO. Se finiquitó la presencia de una vinculación demostrativa de la CO con el DL de los educadores, lo cual permite lograr de manera óptima las metas institucionales.

Naranjo (2019) en su indagación presentó la finalidad de estatuir el grado de asociación en la CO y el DL de los trabajadores estatales en el centro educativo de Pueblo Viejo, Ecuador, 2018. Aplicó una metodología cuantitativa, descriptiva-correlacional, no experimental y transversal. Las resoluciones evidenciaron que el 90% de los colaboradores presentan un nivel bajo en lo que respecta a la cultura participativa, se mostró que un 74% de los colaboradores presenta un nivel bajo en lo que se refiere a cultura digital y que un 92% de colaboradores presentan un nivel bajo en atención al público. En lo sucesivo, consumaron una baja asociación en la CO y el DL, haciendo énfasis en que estos mismos indican que si se mejora, esto conlleva a un mejor desempeño.

Villegas y Bello (2021) en su investigación presentaron como fin primordial es indagar el efecto de la CO en el DL de los asalariados de los ambientes sanitarios de la localidad de Portoviejo. Utilizaron un sistema metódico cuantitativo, de nivel descriptivo, no experimental longitudinal, con un método inductivo-deductivo. Los resultados mostraron que en el 2018 se tuvo un puntaje de 92% en evolución de desempeño, mientras que en el 2019 el puntaje fue de 94%. También se evidenció que el 39% de los colaboradores muestran gran importancia al puntaje que obtienen en la valorización de su rendimiento, y que esto genera un impacto en el desarrollo de sus labores. Se concluyó que se evidencia grandes mejoras en el desempeño de los colaboradores del año 2018 al 2019, en el que la CO manifiesta un gran impacto.

A nivel nacional, Arce y Hernández (2022) la investigación ostentó como fin de estatuir la relación de la CO sobre el DL de los trabajadores estatales del Congreso de la República. Metodológicamente exhibió un enfoque cuantitativo,

correlacional, no experimental. En los resultados se evidenció que 68.1% de los sondeados expresó que la cultura organizacional es buena, que el 69.4% tiene un desempeño regular, y que el 73.5% puntuó a los artefactos como regulares. Sobre la correlación, se obtuvo un valor de 0.00, que está por debajo de 0.05, mientras que obtuvo un Rho de Spearman con valor de 0.883, donde se demostró una vinculación relevante en las variables estudiadas. Se finiquitó que la CO presenta asociación afirmativa y significativa correspondiente al DL de los empleados del parlamento.

Damián y Urbina (2021) en su investigación presentaron la finalidad fundamental de estatuir el efecto de la CO en el DL de los asalariados hallados en el Municipio Distrital de Túcume. Adjudicó un régimen metódico cuantitativo, aplicada-propositiva, no experimental y transversal. Las resoluciones mostraron que la dimensión de innovación, satisfacción y crecimiento laboral son las que más han destacado de los colaboradores encuestados, en el aspecto de atributo, los colaboradores comunicaron que permanentemente existe la consideración, compromiso entrañable entre ellos mismos. Se mostró que de los colaboradores encuestados el 34.34% y el 35.35% estipularon, que siempre y casi siempre, la estructura interna del municipio es el adecuado para llevar acabo sus labores. También se demostró por medio del coeficiente de Pearson tiene un valor de 0.395, y que la significancia fue de 0.01. De acuerdo con los resultados, se finiquitó que, la CO genera un estrago efectivo y emblemático en el DL de los empleados de la Municipalidad.

Achahui y Condori (2021) en su estudio presentaron como fin primordial determinar el grado de correspondencia de la CO con el DL de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021. Utilizaron el sistema metódico cuantitativo, aplicado, experimental. En sus resultados expresaron que el 72.3% consideró la realidad de una buena cultura organizacional, para el caso del desempeño laboral, el 53% muestra un desempeño regular, mientras que el 31.9% deficiente y el 12.8% excelente. La asociación entre CO y el DL, presentó un valor de 0.626 y una significatividad de $p < 0.05$. Se finiquitó la existencia de una asociación a través de las variables estudiadas, y de ser el caso, en el que no se tuviera una buena cultura organizacional, esto se vería reflejado en un poco productividad por parte de los colaboradores.

Aguilar y Panduro (2020) propusieron como objetivo de su investigación explorar la vinculación entre el DL del talento humano y la CO de los colaboradores en la I.E. El Huerto del Rey, Tarapoto, a través de una indagación descriptiva, correlacional permitiéndole cuantificar el nivel de vinculación de las variables con una técnica no experimental y transversal. En sus derivaciones mostraron que existió un fuerte vínculo del desempeño laboral con la cultura de la organización ($r = 0.987$; $p < 0,00$). Rechazando la hipótesis nula, extrajeron una conclusión nula y asumieron la hipótesis alternativa, demostrando que la cultura organizacional (en alto nivel) está vinculada al desempeño obtenido por el trabajador en la I.E. El huerto del Rey, en la ciudad de Tarapoto.

A nivel local, Daza et al. (2022) en su investigación presentaron como fin primordial conocer cómo se desarrolla la CO y su relación con el DL de los catedráticos de la especialidad de contabilidad y finanzas en la UNAMAD. Para desarrollar la investigación, metodológicamente fue cuantificable, de nivel descriptivo-correlacional y no experimental. Las derivaciones demostraron que la correlación entre las variables estudiadas presenta un Spearman de 0,205, con una prueba "t" con valor de 2.85 y un p valor de 0.212. Las dimensiones capacidad pedagógica, emocionalidad del desempeño, responsabilidad funcional, relaciones interpersonales y consistencia de la cultura, en todas existe una débil correlación. Se concluye que hay una vinculación afirmativa frágil sobre las variables examinadas en los docentes de la UNAMAD.

Olano (2021) en su indagación presentó el propósito de precisar el influjo de la CO en el DL de los asalariados de la Ugel Utcubamba en el año 2020. Metodológicamente fue cualitativo, descriptivo, no experimental y transversal. Los hallazgos manifestaron que el 60% de encuestados indicó que hay una buena comunicación, el 52% manifestó que la innovación y riesgo es buena, el 68% exteriorizan que los principios en la cultura organizacional se encuentran en un grado idóneo, de esta manera se evidenció que cada aspecto de la cultura organizacional contribuye positivamente. En lo concerniente a la asociación de las variables puestas en observación, se obtiene una conexión efectiva y representativa en el que las dimensiones son menor a 0.5. Se concluye indicando que la CO sí repercute en el DL de los asalariados del centro estudiado en el año 2020.

Delgado (2019) propuso como objetivo de su investigación estudiar la CO y la DL de los instructores contratados permanentemente de la UNTRM. Donde empleó como procedimiento una investigación de tipo descriptivo – correlacional. Sus resultados muestran que hay un claro vínculo en el ambiente organizacional y la complacencia de los asalariados, condicionada a los diferentes aspectos del clima organizacional, siempre que sean buenas, más eficiente será el desenvolvimiento laboral de los trabajadores dentro de la asociación. Finalmente concluyó que subsiste una clara correspondencia entre el entorno de la organización y la satisfacción profesional, que varía de regular a bueno, siempre que las condiciones de los diversos aspectos del entorno organizacional sean las mejores posibles, el rendimiento de los trabajadores de la institución será el mejor posible. Se resalta en las seis dimensiones que es necesario priorizar en la conformación de la asociación, la realización de procesos, la motivación y la intercomunicación, quienes aportan en la mejora del ambiente organizacional.

Por otro lado, con la finalidad de generar y aportar con conocimientos nuevos y actualizados, la investigación propuso como problema general: ¿Cuál es la asociación entra la gestión de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, en Amazonas – 2021?; de forma en que se mantuvo como objetivo general determinar la asociación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas - 2021. De igual modo, se tuvo como objetivos específicos a: (i) Determinar la asociación del ambiente físico con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas - 2021; (ii) Establecer la asociación de las políticas administrativas con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas - 2021; (iii) Analizar la asociación de los valores y creencias con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre; (iv) Identificar la asociación del clima y las normas con el desempeño laboral de los colaboradores d la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre. Por lo tanto, se propuso como hipótesis general que, la gestión de la cultura organizacional presenta una asociación directa y significativa en el desempeño

laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas – 2021.

Del mismo modo, el presente estudio tuvo una estructura de la siguiente forma, el capítulo inicial, abarca la introducción de la investigación; después en el capítulo posterior se conlleva a la metodología que se ha utilizado, donde se tomó en cuenta a la población, muestra, variables de análisis, las técnicas e instrumentos, el procesamiento y análisis de los datos recopilados. En cuanto al capítulo ulterior, se evidenció las tablas y gráficos generados a partir del análisis de los datos. Asimismo, el capítulo subsecuente, consiste en la discusión de los hallazgos con otras investigaciones y sus respectivos resultados. Finalmente se mostraron las conclusiones que se obtuvieron producto del desarrollo de la investigación; de igual manera se evidencian las recomendaciones que podrán servir para las investigaciones futuras y para resolver las deficiencias o falencias que se mostraron en las evaluaciones de las variables en el presente estudio.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

En la presente capitulación se detalló el régimen metódico, población, muestra, muestreo, variables de estudio, técnicas e instrumentos y la exploración de datos de esta indagación.

2.1. Metodología

2.1.1 Enfoque de investigación

La investigación conservó un enfoque cuantitativo, determinado por Ñaupas et al. (2018) en concepto de un enfoque basado en el acopio y exhaustiva exploración de registros numéricos, puesto que, se desarrollará la cuantificación de las variables de cultura organizacional y desempeño laboral.

2.1.2 Tipo de investigación

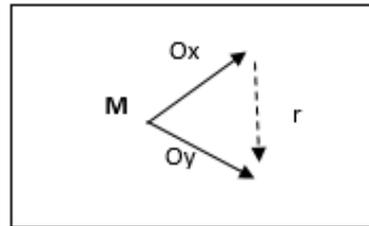
El estudio fue de tipo básica, dado que, Arias y Covinos (2021) lo conceptualizan como una tipología de estudio vinculada al propósito de estar cimentada en el fundamento teórico y quedarse en él. Respecto a ello, su finalidad es aumentar y perfeccionar la sapiencia existente, pero no, establecer contraposición con el discernimiento práctico.

2.1.3 Nivel de investigación

Al mismo tiempo es de nivel descriptiva - correlacional, en el que el primer nivel estuvo centrado en detallar y describir las particularidades de la CO y el DL en un organismo público de Amazonas, con propósito de cuantificar los datos respecto a las variables, asimismo, fue correlacional, ya que se pretendió reconocer la asociación entre los términos mencionados. De la misma manera, es notorio resaltar que, para estimar la vinculación entre variables, fue necesario detallarlas, luego computarlas y finalmente, asociarlas (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Modelo de diseño de investigación



Donde:

M = Muestra

Ox= Cultura organizacional

Oy= Desempeño laboral

R= Asociación

2.1.4 Diseño de investigación

El estudio mostró un diseño no experimental, dado que, no se ejecutó manipulación de las variables; de acuerdo con Arias (2020), la actual indagación mantuvo un diseño no experimental, en consideración de que no se ejecutará ninguna tipología de maniobra o manipulación de los datos ofrecidos por la unidad de estudio.

2.2. Población, muestra y muestreo

2.2.1. Población muestral

La muestra fue alineada a una fracción en particular tamaño de la población (Hernández y Mendoza, 2018), por ende, para el presente trabajo de investigación al contar con una población relativamente pequeña, con un total de 28 administrativos públicos; las observaciones o métodos fueron aplicados o atribuidos a la totalidad de los miembros de la población.

Por lo sustentado anteriormente, en el presente trabajo de indagación no se estableció la dimensión de muestra ni el tipo de muestreo, debido a la cantidad de administrativos que conforman la población

En la investigación se utilizó la población censal dado el tamaño de esta, en la que se considera a los 28 administrativos públicos, que se encontraban laborando en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, durante el periodo 2021.

Ordenados de la posterior forma:

Tabla 1

Población de estudio, Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre

N°	SEDE CHACHAPOY AS	CARGO	CORREO	CANTIDAD
1	Juan Cuzco Alcántara	Director Degbfs	Juncal29@hotmail.com	1
2	Hilmer Ramos Llantance	Personal Administrativo	Mhrll2405@gmail.com	1
3	Norbel Lozano Rodas	Biólogo		1
4	Nixon Palacios Cullampe	Guardian Almacén		1
5	Víctor Ventura Arista	Asesor Legal	venturavictor@gmail.com	1
6	Llury Cenid Cáceres Ríos	Personal De Limpieza		1

7	Roger Llaja Zalada	Conductor		1
8	Jessica Castro Lozano	Apoyo	jescasloz@gmail.com	1
9	Liz Karol Alvarado Villarino	Secretaria	villarinokila@gmail.com	1
10	Oscar Melendrez Jiménez	Apoyo Poi	ojimenezm@unc.edu.pe	1
11	Dany Alexander Cotrina Sánchez	Apoyo Área Sig	alexandercotrina@gmail.com	1
12	Hugo Diaz Vargas	Responsable De Gestión y Control Forestal	hugoforest18@gmail.com	1
13	Yuly Diaz Herrera	Responsable De Gestión y Control Forestal	yulaz05@gmail.com	1
Nº	Puesto Corral Quemado	Cargo	Correo	
14	Luis Rebaza Chumacero	Responsable Del Pcffs-Corral Quemado	luisrebaza84@gmail.com	1
15	Edson Moreno Adrianzen	Técnico Del Pcffs-Corral Quemado	edmoa15@hotmail.com	1
16	Cesar William Quiroz Mendoza	Guardian Almacén		1
17	Henry Omar Fernández Cubas	Apoyo Del Pcffs-Corral Quemado	omarhenry3@gmail.com	1

18	Juanito Cunchikui Akuts	Asistente Técnico De Control Forestal	kunchikui@hotmail.com	1
----	----------------------------	---	-----------------------	---

N°	Puesto control casual	Cargo	Correo	
----	------------------------------	--------------	---------------	--

19	Lelis Criollo Cruzado Ylatoma	Encargado Del Pcffs-Casual	camilicy@hotmail.com	1
----	----------------------------------	-------------------------------	----------------------	---

20	Carlos Criollo Cruz	Técnico Del Pcffs-Casual		1
----	------------------------	-----------------------------	--	---

N°	Sede Bagua	Cargo	Correo	
----	-------------------	--------------	---------------	--

21	Galvarino Sánchez Linares	Responsable De Sede Bagua- Chiriaco	Galvarinosanchez2017@gmail.com	1
----	------------------------------	---	--------------------------------	---

22	Nelly Neira Cruz	Secretaria	nync_21@hotmail.com	1
----	------------------	------------	---------------------	---

23	Nicolas Paiva Granados	Relacionista Público		1
----	---------------------------	-------------------------	--	---

N°	Sede Bongara	Cargo	Correo	
----	---------------------	--------------	---------------	--

24	Franklin Portocarrero Aguinaga	Encargado Sede Bongara	fportocarreroaguinaga@gmail.com	1
----	--------------------------------------	---------------------------	---------------------------------	---

N°	Sede Rodríguez De Mendoza	Cargo	Correo	
----	----------------------------------	--------------	---------------	--

25	Paul Marcel Núñez Pastor	Encargado Sede Rodríguez De Mendoza	nirvaty14@gmail.com	1
----	-----------------------------	---	---------------------	---

N°	Sede Condorcanqui	Cargo	Correo	
26	Santiago Cortez Neira	Encargado Sede Condorcanqui	scortezn@gmail. com	1
27	Efraín Carhuatocto Chully	Técnico Sede Condorcanqui	Ric_chu@hotmail. il.com	1
N°	Sede Control Galilea - Condorcanqui	Cargo	CORREO	
28	Jhanger Lirio Jintash	Encargado Pcffs – Galilea – Distrito Santiago	ecachayunain@g mail.com	1
TOTAL				28

Nota. Base de datos de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre.

2.3. Variables de estudio

Variable 1: cultura organizacional

Sheen (2017) la definió como “la manera de pensar, actuar y ser de una entidad... determina lo que está permitido o no en ella, direcciona la conducta de la compañía en toda circunstancia y con todos sus grupos de interés”, en el que la definición operacional está dado por los artefactos (aspectos tangibles) como infraestructura, las políticas administrativas de la entidad, sus valores y creencias y clima y normas como ambiente, percepciones, relaciones interpersonales, es decir la realidad y naturaleza humana.

Variable 2: desempeño laboral

Según Louffat (2015) “El trabajador es un generador de valor que convierte dinero y activos materiales, transformándose en el capital intelectual, que hace funcionar cualquier compañía”. (p.35). Por ende, cada organización

debe prestar la atención necesaria para conocer los factores que afectan a esta variable, la cual tiene un impacto significativo.

Tabla 2

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Variable 1: Cultura organizacional	Shein (1988), precisa a la cultura organizacional como “Un prototipo de suposiciones básicas compartidos-inventados, descubiertos o desarrollados por un grupo determinado naturaleza humana	Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura 	Cuestionario (Escala de Likert)
		Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Beneficios laborales • Pago de salarios 	
		Valores y creencias	<ul style="list-style-type: none"> • Principios Superiores • Seguridad • Igualdad • Religión 	
		Clima y normas	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente • Percepciones • Estrategias 	
Variable 2: Desempeño laboral	Las actos o comportamiento notadas en los colaboradores que sean esenciales acorde a los fines de la asociación, y consiguen ser cuantificados en fines de las aptitudes de cada persona y su grado de participación a la asociación” (Terán y Lorenzo, 2011).	Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Independencia • Compromiso • Competencia 	Cuestionario (Escala de Likert)
		Eficacia y eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Conocimiento del puesto • Disponibilidad • Metas alcanzadas 	
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades • Incentivos • Reconocimientos • Involucración 	
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo 	

2.4. Métodos

2.4.1 Método de investigación

El estudio presentó un método hipotético – deductivo, determinado por Ñaupas et al. (2018) Como aquel método que implica un procedimiento que pretende dar contestación a los distintos problemas por medio del

planteamiento de hipótesis, las cuales fueron comprobadas de manera posterior para la solución de implicancias o conclusiones futuras con un sustento superior que los supuestos.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1 Técnica de recolección de datos

Con finalidad de efectuar el estudio, se empleó la técnica de encuestas. Respecto a ello, Gallardo (2017) la conceptualizó como un vinculado estándar de lineamientos donde se acopia información que posibilita el análisis de la unidad de estudio, por medio de la cual, se detalló y pronosticó las características de las variables.

2.5.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento de evaluación que se empleó fue el cuestionario, dentro de la técnica llamada encuesta. El instrumento del cuestionario, decretado según Gallardo (2017) como una herramienta de compilación de datos, fue elaborado con la finalidad de computarizar el proceso de las encuestas.

En tal sentido, con la especificación que se hizo con el diseño, se obtuvo información relevante y a consecuencia, la obtención de resultados. Ya sea por separado, o con relaciones de dependencia o no entre ellas, así mismo este debe ser congruente. En el modelo para la recopilación de la información se tomó como referencia el trabajo de investigación de De La Cruz y Huaman (2016), empleado en el cuestionario, el cual fue solicitado a la población de estudio, con el fin de aportar mayor consistencia a la investigación.

Esto nos permitió puntualizar la asociación afectiva en la Gestión de la CO y el DL de los empleados de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre. La medición se realiza con la escala de Likert, como se expone en el anexo 1, y también con preguntas dicotómicas.

2.6. Análisis de datos

Los datos conseguidos de la herramienta aplicado en la investigación, fueron analizados de la siguiente manera. Primero se ordenó y se calificó, esto fue necesario para haber podido realizar una adecuada secuencia de los datos conseguidos, lo cual facilitó su comprensión e interpretación. Para obtener los cuadros estadísticos, se tabuló y procesó los datos recaudados en una hoja electrónica de Microsoft Excel 2019 y el software SPSS, para su exposición se realizó a través de gráficos. De igual manera, se ejecutó un análisis descriptivo e inferencial para la verificación de la hipótesis.

Tomando en consideración lo previamente detallado, el análisis inferencial inició con la consecución del test Shapiro Wilk para corroborar la hipótesis de normalidad, por lo que, de resultar una distribución no – normal (significancia inferior al 5%) se efectuará el test de correlación de Spearman, caso contrario, al evidenciarse una distribución normal (significancia superior al 5%) se aplicará la prueba de Pearson. De esta manera, con la derivación de dichas pruebas se logró determinar la vinculación entre la CO y el DL de los administradores públicos pertenecientes a la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre durante el periodo 2021.

III. RESULTADOS.

El apartado se ha estructurado en dos secciones, en la cual, la sección inicial está asociada a la explicación de las derivaciones que se consiguieron por mediación de la encuesta llevada a cabo con los funcionarios partícipes del estudio, y en la segunda sección se realizó la contraposición de la hipótesis.

3.1. Confiabilidad de los instrumentos aplicados

En relación a la fiabilidad de las herramientas empleadas, esta se evidencia de la siguiente manera:

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos de la variable cultura organizacional

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	28	100,0

Nota. Datos extraídos del programa estadístico SPSS v.26

Tabla 4

Resultado Estadístico de Fiabilidad de la variable cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	12

Nota. Datos extraídos del programa estadístico SPSS v.26

En lo relativo a la información estipulada en la Tabla 4, en la encuesta aplicada, empleado en el estudio para la variable de CO con 12 preguntas, en la cual se recopiló una fiabilidad del 91%, permitiendo de esta manera deducir que el cuestionario consumado fue seguro y fiable para la recepción de la investigación que contribuyó con la indagación.

La viabilidad del método usado en la variable DL; se evidenció lo subsiguiente:

Tabla 5*Resumen del procesamiento de casos de la variable desempeño laboral*

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	28	100,0

Nota. Datos extraídos del programa estadístico SPSS v.26**Tabla 6***Resumen Estadístico de Fiabilidad de la variable desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	14

Nota. Datos extraídos del programa estadístico SPSS v.26

Con lo relativo a la información relevada en la Tabla 6, el cuestionario utilizado en la investigación para la variable de desempeño laboral en 14 preguntas, en la cual se obtuvo una confiabilidad del 94% permitiendo de esta manera deducir que el cuestionario usado fue seguro y confiable para la recepción de la investigación que contribuyó con la indagación.

3.2. Presentación y análisis de resultados

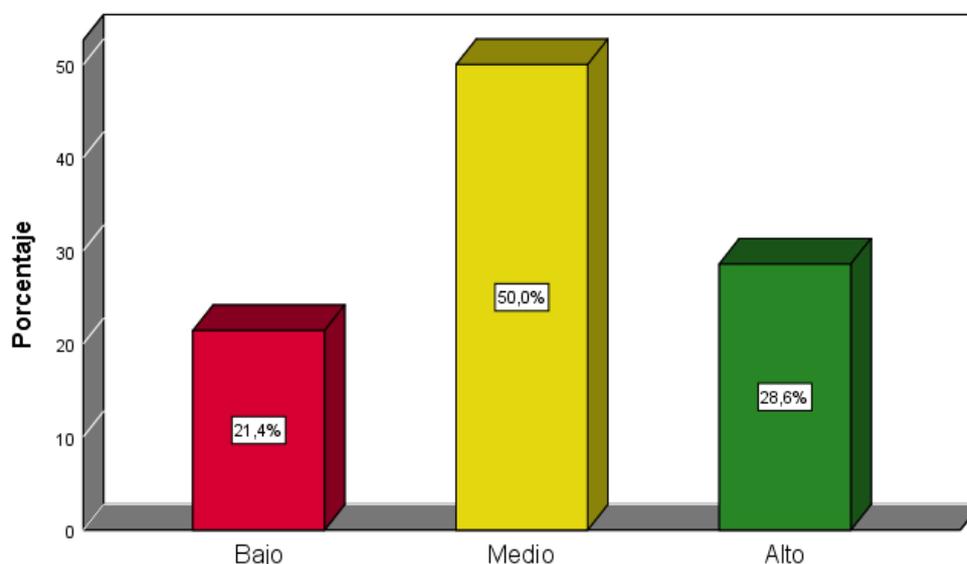
En esta secuencia se exhibió y examinó la data que se ha compilado luego de la ejecución de los instrumentos.

3.2.1. Resultados descriptivos

En base a las contestaciones ofrecidas por los 28 empleados de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, los cuales conformaron la muestra, se consiguieron las derivaciones siguientes para la variable de la CO.

Figura 2

Nivel de la variable cultura organizacional de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre



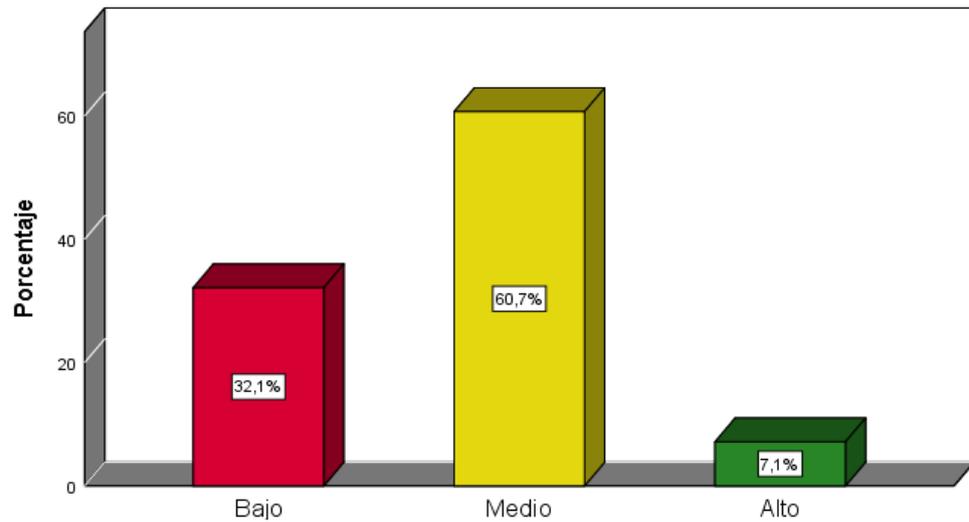
En correspondencia a los hallazgos obtenidos, conforme a la Figura 2, en relación al grado de CO, de los 28 trabajadores encuestados, el 50% de los cuestionados manifestaron que mantienen un grado medio, el 28.6% un grado alto y el 21.4% un grado bajo.

Esto dio a entender que la mayoría de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre de Amazonas, considera que la cultura organizacional está en un nivel medio alto, tomando en cuenta cuatro dimensiones: infraestructura, políticas administrativas, valores y creencias, clima y normas.

Además de ello, evidencian que, la institución conserva lineamientos que distan de otras entidades estatales asociados a la manera de pensar y el establecimiento de directrices que exteriorizan el comportamiento, funciones, valores, ética y preceptos sobre los que actúan los colaboradores para su posterior reconocimiento.

Figura 3

Nivel de la dimensión infraestructura de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre

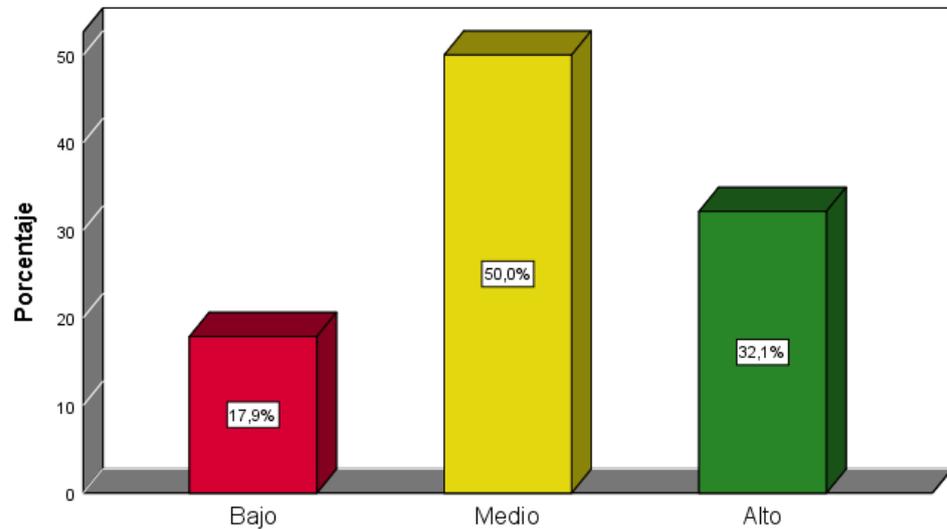


En concordancia con los hallazgos conseguidos, de acuerdo a la Figura 3, en relación a la infraestructura de la empresa, el 60.7% de los colaboradores consideró que la infraestructura se encuentra en un índice medio, así mismo, el 32.1% lo consideró en un grado bajo y el 7.1% en un nivel alto.

La explicación de las actuales derivaciones está cimentada en la presencia media baja por parte de los colaboradores, dado que, estos manifiestan que, pueden ejecutarse mejoras respecto a la infraestructura donde desempeñan sus labores enfocadas directamente en el perfeccionamiento de las instalaciones físicas e inmuebles, además de ello, aseveran que, poseen de manera mínima los materiales, muebles, iluminación y temperatura correcta para el desenvolvimiento de sus actividades diarias.

Figura 4

Nivel de la dimensión políticas administrativas de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre

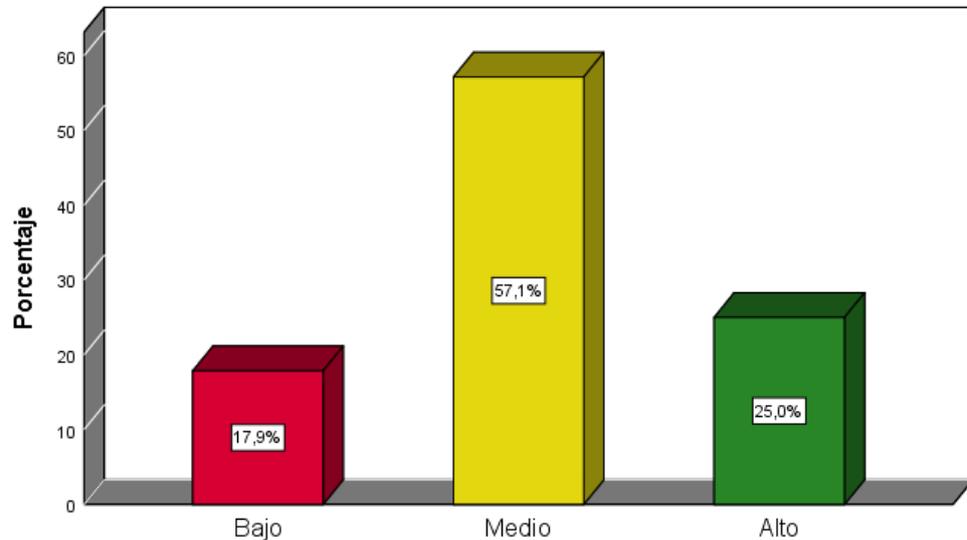


Acorde a las derivaciones conseguidas, de acuerdo a la Figura 4, en correspondencia a las políticas administrativas, el 50% consideró que se hallan en un nivel medio, el 32.1% en un índice alto y un 17.9% en un grado bajo.

La explicación de las actuales derivaciones está cimentada en que las políticas administrativas están apreciadas entre un rango medio y alto por parte de los colaboradores, lo cual está estrechamente vinculado a la sensación que poseen las personas respecto a la posibilidad demostrativa sobre el desarrollo profesional y personal, además de ello, se sienten satisfechos con la remuneración percibida, la cual se encontró acorde a las labores que ejecutan. Finalmente, estos afirmaron que, la entidad cumple de manera oportuna con la cancelación de los salarios.

Figura 5

Nivel de la dimensión valores y creencias de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre

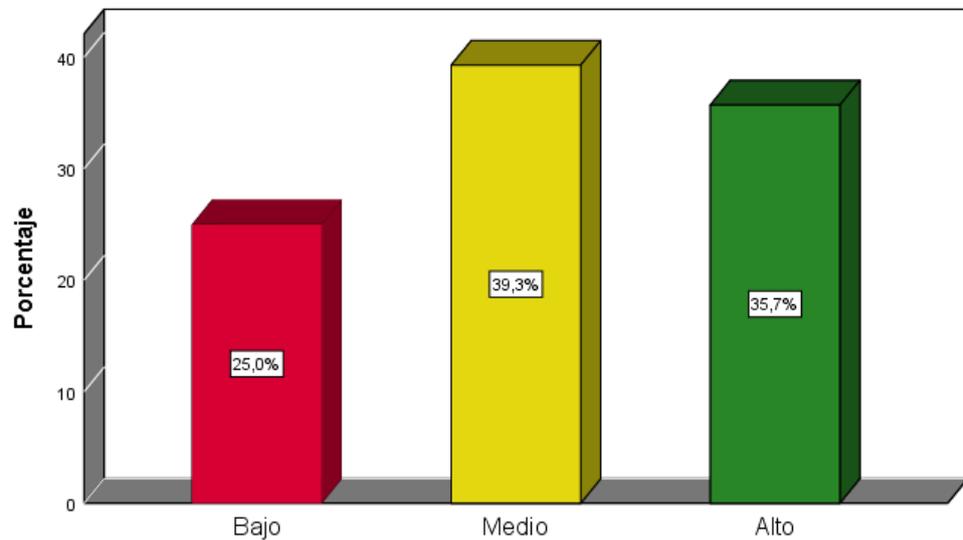


De acuerdo a los resultados conseguidos, de acuerdo a la Figura 5, en lo que respecta a los valores y creencias, el 57.1% consideró que se encuentra en un nivel medio, el 25.0% en un índice alto y el 17.9% en un grado bajo.

La explicación de las actuales derivaciones está cimentada en la presencia de que los valores y creencias tuvieron una percepción media – alta, dado que, los colaboradores afirman que, la institución donde se desenvuelven promueve y fomenta diversos valores organizacionales asociados al acatamiento de preceptos éticos, de la misma manera, estos ostentan la ausencia de favoritismos, por lo cual, determinan que a las personas se le trata con total equidad. Finalmente, los trabajadores aseveraron que la entidad respeta su orientación religiosa.

Figura 6

Nivel de la dimensión de clima y normas de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre

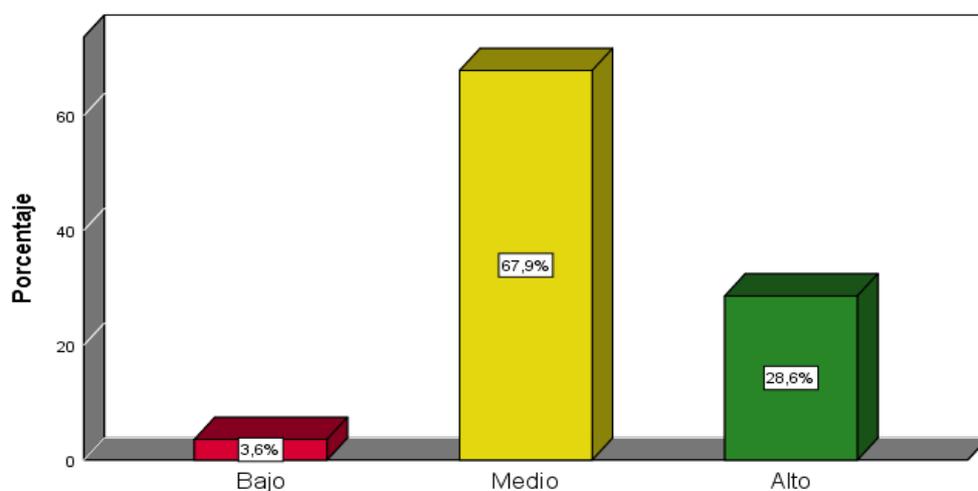


En relación a los resultados conseguidos, de acuerdo a la Figura 6, en lo que respecta a clima y normas, el 39.3% consideró que se encuentra en un índice medio, el 35.7% consideró un nivel alto, y el 25.0% un grado bajo.

La explicación de las actuales derivaciones está cimentada en la presencia de una aceptación media – alta por parte de los colaboradores, esto debido a que consideraron que hay un buen clima laboral para que puedan desarrollar sus actividades, se sienten valorados debido a que toman en cuenta opiniones y propuestas, inclusive, destacan que, la comunicación y vinculación con sus supervisores y entre compañeros es buena, no obstante, destacan la insuficiencia de construir un plan de comunicación intrínseca para una perfección constante del clima organizacional.

Figura 7

Nivel de la variable desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre



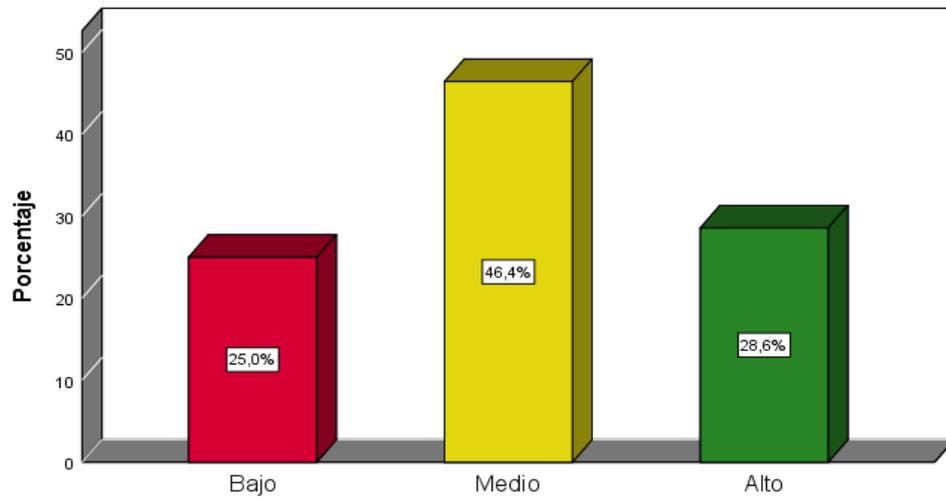
Respecto a los resultados conseguidos, conforme a la Figura 7, en relación al grado de desempeño laboral. Se mostró que el 67.9% consideraron que hay un desempeño medio, el 28.6% que hay un desempeño alto y el 3.8% en un desempeño bajo.

Esto indujo a entender que casi en su totalidad, los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre de Amazonas, considera que hay un desempeño laboral en nivel medio-alto, considerando cuatro dimensiones: trabajo, eficacia y eficiencia, motivación, relaciones interpersonales.

Además de ello, evidencian que, la institución considera su desenvolvimiento como un factor de vital importancia para el despliegue de actividades, inclusive, aseveran que, esta presta la atención necesaria para acrecentar su nivel productividad y desempeño en la consecución de sus actividades, dado que, reconocen la presencia factores que intervienen e impactan a dicha variable.

Figura 8

Nivel de la dimensión de trabajo en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre

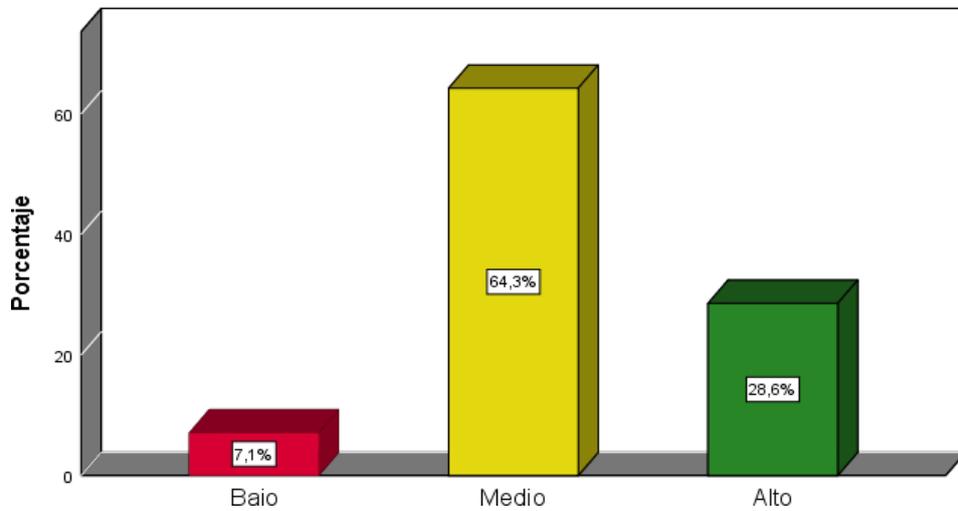


Respecto a los resultados conseguidos, conforme con la Figura 8, en correspondencia a la dimensión de trabajo, se demostró un grado medio con 46.4%, el 28.6% en un índice alto y un 25.0% en grado bajo.

La explicación de las actuales derivaciones está cimentada en la presencia de un nivel medio – alto, esto debido a que la organización valora las competencias de los colaboradores, se domina los métodos y técnicas de las labores a realizar, además de ello, estos consideran que su especialidad se encuentra acorde al puesto en el que se desempeña y destacan que la institución cumple con las leyes y regulaciones. Sin embargo, se ostentó que debe haber mejoras en el tiempo que se realizan las actividades impuestas por el empleador y perfeccionar la concesión de materiales y equipos para el acatamiento correcto de las diligencias.

Figura 9

Nivel de la dimensión de eficacia y eficiencia en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre

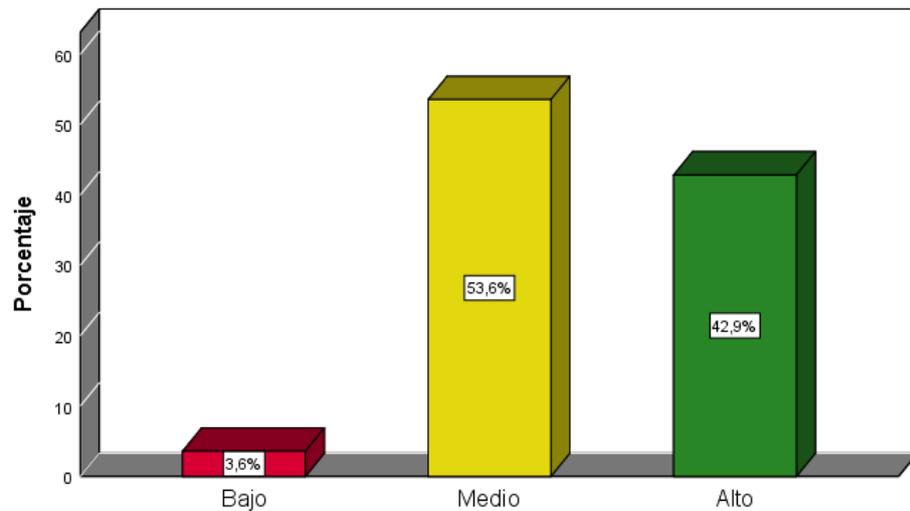


Respecto a los resultados conseguidos, conforme a la Figura 9, en relación a la dimensión de eficacia y eficiencia, el 64.3% percibió un nivel medio, el 28.6 un índice alto y un 7.1% un nivel bajo.

La explicación de las actuales derivaciones está cimentada en la presencia de un nivel medio – alto, lo que hace referencia que se busca un buen uso de los recursos al desarrollar las distintas tareas asignadas, se busca realizar de manera óptima las actividades relacionadas con los distintos puestos, y se demuestra proactividad para realizar actividades extras a las que se asigna inicialmente, además de ello, los colaboradores siempre se encuentran en la búsqueda de eficiencia y relevancia en la consecución de sus actividades, con el propósito primordial de acatar las metas esbozadas.

Figura 10

Nivel de la dimensión de motivación en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre

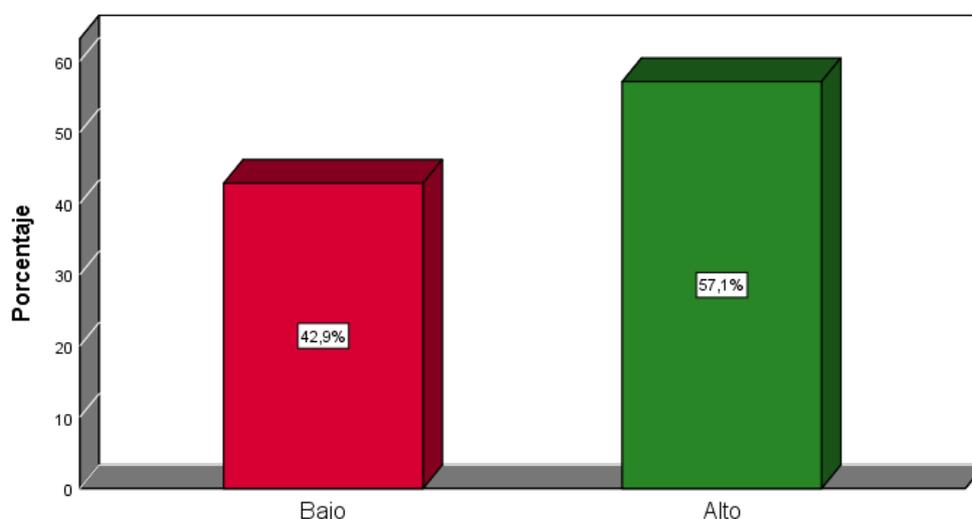


Respecto a los resultados conseguidos, conforme a la Figura 10, en relación a la dimensión de motivación, el 53.6% percibió un nivel medio, el 42.9% un índice alto y el 3.6% un grado bajo.

La explicación de las actuales derivaciones está cimentada en la presencia de un nivel medio – alto, debido a que la organización toma muy en cuenta las necesidades de sus colaboradores y promueve los incentivos laborales. Además de ello, los colaboradores establecen y alcanzan sus metas personales asociados a las diligencias laborales, inclusive, estos se sienten involucrados en la labor que ejecutan.

Figura 11

Nivel de la dimensión de relaciones interpersonales en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre



Respecto a las derivaciones conseguidos, conforme a la Figura 11, en relación a la dimensión de relaciones interpersonales, el 57.1% percibió un nivel alto, mientras que un 42.9 consideró esta dimensión en un nivel bajo.

La explicación de las actuales derivaciones está cimentada en que la organización promueve medianamente el trabajo en equipo por medio de la integración entre las distintas áreas, sin embargo, los mismos colaboradores estipularon que no están muy comprometidos con la cooperación entre ellos mismos para la consecución y acatamiento de los objetivos planteados.

3.2.2. Resultados inferenciales

Para ejecutar el análisis de tipo inferencial, se procedió a verificar la normalidad, respecto a ello, se utilizó el fundamento de Shapiro – Wilk, puesto que, la sub – población fue menor a 50. Es por ello, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 7*Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk*

Variables	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	G1	Sig.
Cultura Organizacional	,967	28	,493
Desempeño Laboral	,952	28	,225

Al instituir dicho estudio, la significancia fue elevado al 5%, de tal modo que, se empleó la asociación de Pearson y, así mismo, para reconocer el grado de correspondencia, es trascendental considerar los actuales principios:

Tabla 8*Baremo de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson*

Valor	Criterio
R = 1.00	Relación perfecta positiva
$0.90 \leq r < 0.99$	Relación muy alta
$0.70 \leq r < 0.89$	Relación alta
$0.40 \leq r < 0.69$	Relación moderada
$0.20 \leq r < 0.39$	Relación baja
$0.01 \leq r < 0.19$	Relación muy baja
r = 0.00	Relación nula
r = -1.00	Correlación negativa perfecta

Con el propósito de discrepar las hipótesis, se consideró a Cabo et al. (2014), aquellos que mostraron que este régimen se basa en instaurar si la hipótesis es admisible, afirmando que, la compostura poblacional examinada considere cierta valía que se coloca de forma predecible en una demarcación explícita por la hipótesis.

Objetivo general

Determinar la asociación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas - 2021.

H0: La gestión de la cultura organizacional no presenta una asociación directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de la Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas – 2021.

H1: La gestión de la cultura organizacional presenta una asociación directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de la Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas-2021.

Tabla 9

Correlación de Pearson entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral

		Cultura organizacional	Desempeño laboral
Cultura organizacional	Factor de vinculación	1,000	,837**
	Sig.	.	,000
	N	28	28
Rho de Pearson	Factor de vinculación	,837**	1,000
	Sig.	,000	.
	N	28	28

En la Tabla 9 se infirió que, por medio del ensayo de asociación de Pearson, se mantuvo un p valor de 0.000, lo que reveló la impugnación de la H0 de no representatividad, corroborando una asociación representativa entre la CO y el DL. De igual manera, el factor de asociación con un valor de 0.837 mostró que las variables sostienen una asociación alta, lo que significa que, mientras haya una mejor cultura organizacional, se acrecentará el rendimiento laboral.

Objetivo específico 1

Determinar la asociación del ambiente físico con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas 2021.

H0: No existe una asociación positiva del ambiente físico con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas 2021.

H1: Existe una asociación positiva del ambiente físico con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas 2021.

Tabla 10

Correlación de Pearson entre la dimensión ambiente físico y el desempeño laboral

		Ambiente físico	Desempeño laboral
Ambiente físico	Factor de vinculación	1,000	,669**
	Sig.	.	,000
	N	28	28
Rho de Pearson	Factor de vinculación	,669**	1,000
	Sig.	,000	.
	N	28	28

En la Tabla 10 se concibió que, por medio del ensayo de correspondencia de Pearson, se consiguió un p valor de 0.000, lo cual cumple con la característica de ser menor al 5%, lo que reveló la denegación de la hipótesis nula de no representatividad, lo cual reveló que rechaza la hipótesis nula, confirmando la subsistencia de una asociación entre el espacio físico y el rendimiento laboral. De igual manera, el factor de correspondencia con una valorización de 0.669, lo que ostentó que las variables sostienen una correspondencia moderada, ya que según los criterios de correlación un coeficiente ubicado entre 0.40 y 0.69 es calificado como una correlación moderada. Por lo que mientras se tiene un mejor ambiente físico, se incrementará el rendimiento laboral de los colaboradores.

Objetivo específico 2

Establecer la asociación de las políticas administrativas con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas 2021.

H0: No existe una asociación positiva entre las políticas administrativas con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas 2021.

H1: Existe una asociación positiva entre las políticas administrativas con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas 2021.

Tabla 11

Correlación de Pearson entre la dimensión de políticas administrativas y el desempeño laboral

		Política administrativa	Desempeño laboral
Políticas administrativas	Factor de vinculación	1,000	,730**
	Sig.	.	,000
Desempeño laboral	N	28	28
	Factor de vinculación	,730**	1,000
Rho de Pearson	Sig.	,000	.
	N	28	28

En la Tabla 11 se concibió que, mediante el ensayo de correspondencia de Pearson, se encontró un p valor de 0.000, el cual cumple con la característica de ser menor al 5%, lo que manifestó la negación de la hipótesis nula, aceptando una asociación en la política administrativa y el rendimiento laboral. Del mismo modo, el factor de correspondencia con valor de 0.730 demostró que las variables estipuladas conservan una vinculación alta, dado que, según los criterios de correlación un coeficiente ubicado entre 0.70 y 0.89 es calificado como una correlación alta. Por lo que, la implementación de políticas administrativas, impactará de forma positiva en el rendimiento laboral.

Objetivo específico 3

Analizar la asociación de los valores y creencias con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas 2021.

H0: No existe una asociación positiva entre los valores y creencias con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas 2021.

H1: Existe una asociación positiva entre los valores y creencias con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas 2021.

Tabla 12

Correlación de Pearson entre la dimensión de valores y creencias y el desempeño laboral

		Valores y creencias	Desempeño laboral
Valores y creencias	Factor de vinculación	1,000	,752**
	Sig.	.	,000
	N	28	28
Rho de Pearson	Factor de vinculación	,752**	1,000
	Sig.	,000	.
	N	28	28

En la Tabla 12 se concibió que mediante el ensayo de correspondencia de Pearson se mostró un p valor de 0.000, el cual cumple con la característica de ser menor al 5%, lo que demostró la impugnación de la hipótesis nula, lo cual valida una asociación representativa en los valores y creencias con el rendimiento laboral. Así mismo, el factor de correlación con un valor de 0.752, mostró una asociación alta en las variables indicadas, ya que según los criterios de correlación un coeficiente ubicado entre 0.70 y 0.89 es calificado

como una correlación alta. Por lo que, sí existen buenos valores y creencias, esto va a permitir un buen rendimiento laboral en los empleados.

Objetivo específico 4

Identificar la asociación del clima y normas con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas 2021.

H0: No existe una asociación positiva entre el clima y las normas con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas 2021.

H1: Existe una asociación positiva entre el clima y las normas con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas 2021.

Tabla 13

Correlación de Pearson entre la dimensión de clima y normas y el desempeño laboral

		Clima y normas	Desempeño laboral
Clima y normas	Factor de vinculación	1,000	,802**
	Sig.	.	,000
	N	28	28
Rho de Pearson	Factor de vinculación	,802**	1,000
	Sig.	,000	.
	N	28	28

En la Tabla 13 se concibió que mediante el ensayo de correspondencia de Pearson se mostró un p valor de 0.000, el cual cumple con la característica de ser menor al 5%, lo que demostró la impugnación de la hipótesis nula, lo cual, valida una asociación representativa en el clima y normas, con el rendimiento laboral. Así mismo, el factor de correlación con un valor de 0.802 mostró una

asociación elevada en las variables indicadas, ya que según los criterios de correlación un coeficiente ubicado entre 0.70 y 0.89 es calificado como una correlación alta. Con lo que, si el clima y las normas son buenas, se va a tener un buen desempeño laboral por parte de los colaboradores en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas 2021.

IV. DISCUSIÓN

La cultura organizacional, estipulada comúnmente como las normas y valores mediante los cuales se rige el comportamiento de una compañía, en el que colabora para diferenciar lo que es indispensable para una empresa, respecto a valores. Esta variable presentó un nivel medio con un porcentaje del 50%, de forma paralela, el desempeño laboral mostró un nivel medio con un porcentaje de 67.9%, lo cual, evidencia que, la institución conserva lineamientos que distan de otras entidades estatales asociados a la manera de pensar, favoreciendo directamente sobre el desenvolvimiento de los colaboradores. En tal sentido, y, en lo que concierne al objetivo general, teniendo en cuenta el análisis correlacional, se demostró que hay una asociación positiva, significativa y alta, lo cual fue comprobada mediante un p – valor de 0.000 y un factor de vinculación de 0.837, es decir, si se presenta una mejor cultura organizacional por parte de la institución, los colaboradores van acrecentar su desempeño laboral.

Respecto a eso, se coincidió con Arce y Hernández (2022) quienes encontraron que los colaboradores del Congreso de la República, el 68.1% concuerda en que la cultura organizacional es buena y que el 69.4% mantiene un desempeño laboral en un grado medio, en el que su coeficiente de correspondencia fue de 0.883 mostrando así un factor de vinculación positivo y significativo entre las variables que se pusieron en cuestión. Del mismo modo también se coincide con Achahui y Condori (2021), quienes expresaron que el 72.3% consideró una buena cultura organizacional, mientras que el 53% ostenta un desempeño laboral en un grado medio, así mismo indicó una relación de 0.626 en las variables puestas en cuestión, por lo que se refirió a que si no existe una buena cultura organizacional, se reflejaría de forma inmediata en la poca productividad de los colaboradores.

Aunado a ello, los hallazgos de la investigación estuvieron alineados con la investigación de Moreno (2020) quien en su indagación demostró un coeficiente de correlación con un valor de 0.83 y un r^2 de 0.69, teniendo así una asociación representativa y alta en las variables de CO y DL, lo cual permite conseguir los objetivos institucionales. Para el caso de la indagación realizada por Naranjo (2019) indicó que un 90% de trabajadores presentó una baja predisposición en lo que concierne a la cultura participativa, un 74% mostró un bajo nivel en cultura digital,

mientras que en atención al público el 92% presentó un nivel bajo, mostrando así que hay una vinculación entre la CO y el DL, pero es baja, haciendo afectación en que si se estos indicadores se mejoran, se tendrá un desempeño más óptimo por parte de todo el conjunto de colaboradores.

Por otro lado, la dimensión del ambiente físico, según la percepción de la muestra, mantuvo un nivel medio con 60.7%, lo cual, se encuentra aunado a la infraestructura, refiriéndose específicamente a los inmuebles, materiales, iluminación y temperatura, manifestando la necesidad de efectuar mejoras respecto a la infraestructura donde desempeñan sus labores, tales como las instalaciones físicas e inmuebles. Ante ello, y en concordancia con el objetivo específico 1, se evidenció una asociación entre las variables, la cual fue positiva, significativa y moderada, comprobada por un p – valor de 0.000 y un factor de similitud de 0.669.

En lo cual se mantiene concordancia con Damián y Urbina (2021) ya que en su investigación demostraron que en la municipalidad de Túcume el 34.34% y el 35.35% de los colaboradores manifestaron que el diseño interior sus oficinas, siempre y casi siempre, son las adecuadas para que desarrollen sus actividades de manera óptima, en donde también destacaron que se cuenta con una correcta señalización. Así mismo, también se concuerda con Moreno (2020) que en su indagación demostró que el 68% de los profesores cuestionados confirmó estar conforme en que el entorno físico de las aulas, o el ambiente de las áreas donde se desarrollan las diversas labores con sus alumnos, les permite desarrollar su trabajo cómodamente, siendo beneficioso para profesores y alumnos.

Respecto a la dimensión de las políticas administrativas, según la concepción de la muestra, el 50.0 % se mantuvo un nivel medio, lo que se encuentra asociado con el desarrollo personal, beneficios laborales y el pago de salarios, aplicado en los colaboradores para un adecuado desempeño laboral, además de ello, se exteriorizó que, existe un nivel adecuado de satisfacción por parte de los colaboradores explicado por la consecución correcta de los talentos mencionados previamente. Ante ello, respecto al objetivo específico 2, se evidenció un nexo entre variables, fue positivo, significativo y alta, comprobada por un p – valor de 0.000 y un factor de asociación de 0.730.

Por lo que, se encajó con la indagación ejecutada por Olano (2021) ya que en su investigación demostraron que el 68% de los trabajadores encuestados calificó como buena a la UGEL de Utcubamba, respecto a sus políticas administrativas, siendo esta misma dimensión la que lidera respecto a la cultura organizacional, haciendo énfasis en que la compañía cumple con los horarios de entrada y salida establecidas, y que se logran reconocer las deficiencias en el trabajo para que puedan ser corregidas. El mismo autor también muestra en su investigación que el desarrollo personal fue considerada buena en un 49% y muy buena en un 32% por parte de sus colaboradores, para lo que se indicó que los trabajadores de las instituciones aplican lo que aprenden en sus distintas capacitaciones, lo cual les es beneficioso para el progreso de las metas fijadas, lo cual se enfoca como una posibilidad de crecimiento personal.

En relación a la dimensión de los valores y creencias, según la percepción de la muestra el 57.1% mantuvo un nivel medio, lo cual se encuentra aunado a los principios, seguridad, igualdad y religión, aplicado en los colaboradores para un adecuado desempeño laboral, inclusive, destaca la ausencia de favoritismos, por lo cual, determina que a las personas se le trata con total equidad. Debido a ello, y, con respecto al objetivo específico 3, se exteriorizó una vinculación entre las variables, la cual fue positiva, significativa y alta, lo cual fue corroborada por un p – valor de 0.000 y un factor de correlación de 0.752.

Por lo tanto, se estuvo de acuerdo con la investigación llevada a cabo por Delgado (2019) ya que en su indagación demostraron que el 48.40% de los colaboradores cuestionados consideraron que solo de vez en cuando se ejecutan los principios en las unidades orgánicas de la entidad, y que el 50.53% destacó que solo a veces la institución lleva a cabo acciones para mejorar las normas de sus colaboradores. También se mantiene concordancia con Damián y Urbina (2021) quienes demostraron que el 51.52% de trabajadores casi siempre son muy colaborativas con sus compañeros de trabajo, también demostró que el 55.56% consideró que siempre existe un respeto a los colaboradores sin considerar el puesto en el que se desarrolle.

En lo que concierne a la dimensión de clima y normas, según la concepción de la muestra el 35.7 mantuvo un nivel alto, lo cual se encuentra aunado al ambiente laboral, percepciones y estrategias, aplicadas en los colaboradores para un adecuado

desarrollo laboral, además de ello, destacaron que la comunicación y vinculación con supervisores y compañeros es buena, no obstante, acentúan la insuficiencia de establecer un plan de comunicación intrínseca para una perfección constante del clima organizacional. Ante ello, con respecto al objetivo específico 4, se ostentó una vinculación entre variables, la cual fue positiva, significativa y alta, comprobada por un p – valor de 0.000 y un factor de asociación de 0.802.

Por lo tanto, se estuvo de acuerdo con la investigación llevada a cabo por Achahui y Condori (2021) que en su estudio encontraron que en la dimensión de misión, en la que se hablan de las estrategias de trabajo, los colaboradores manifestaron que el 59.6% de encuestados consideraron que estas estrategias, metas y objetivos se encuentran en un nivel de aceptación regular, también demostraron que el 57.4% consideró que se tiene un ambiente laboral regular, mientras que el 38.3% concordó en que es un ambiente excelente, destacando mucho el trabajo en equipo. También se estuvo de acuerdo con Delgado (2019) debido a que en su investigación mostró que el 55.79% de los entrevistados indicó que a veces el estilo de manejo de la institución es la adecuada, y que un 56.84% consideró que a veces los líderes o jefes inmediatos mantuvieron la capacidad de manejar un ambiente de trabajo positivo, mientras que tan solo el 1.05% manifestó que esto nunca ha sucedido.

Por otro lado, la implicancia metódica de la indagación estuvo basada en el ofrecimiento de una herramienta útil de recopilación de datos, la cual puede ser empleada por distintas investigaciones de temática similar, puesto que, fue cotejada y validada como confiable. De la misma manera, mantuvo una implicancia teórica y práctica, ya que, al ofrecer un aporte científico y evidenciar a la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre por medio de los resultados exteriorizados, que mediante esta novedosa perspectiva puedan centrar sus normativas, preceptos y estrategias institucionales hacia el acatamiento de sus propósitos, especialmente, en el acrecentamiento de los niveles de desarrollo laboral por parte de los empleados. Finalmente, la investigación presentó dos tipos de limitaciones: teórica, puesto que, se halló escasa información actualizada en relación a las variables analizadas en el sector público; social, centrada en la ausencia de participación de algunos trabajadores de la compañía en la aplicación de la herramienta de pesquisa.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con la muestra de encuestados de los empleados de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, y en respuesta al objetivo general se finiquitó que, la cultura organizacional se asocia con el desempeño laboral en los empleados, demostrado una asociación positiva y alta (Pearson = 0.837) y demostrativa ($p = 0.000$) entre la variable de cultura organizacional y desempeño laboral, lo cual evidenció que, mientras más elevado se encuentre el despliegue de cultura organizacional, se va acrecentar el nivel de rendimiento laboral.

Asimismo, con respecto a la muestra de encuestados de los empleados de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, y en respuesta al objetivo específico uno, se finiquitó que, el ambiente físico se tuvo una asociación con el rendimiento laboral en los empleados, evidenciado con la asociación positiva y moderada (Pearson = 0.669) y representativa ($p = 0.000$) entre la primera dimensión ambiente físico de la cultura organizacional y rendimiento laboral.

En lo sucesivo, respecto a la muestra de encuestado de los empleados de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, y en respuesta al objetivo específico dos, se finiquitó que, las políticas administrativas se asociaron con el rendimiento laboral en los asalariados, evidenciado por la asociación positiva y alta (Pearson = 0.730) y significativa ($p = 0.000$) entre la segunda dimensión política administrativa de la cultura organizacional y rendimiento laboral.

Asimismo, de acuerdo con la muestra de encuestados de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, y en respuesta al objetivo específico tres, se consumó que, los valores y creencias se asociaron con el rendimiento laboral en los colaboradores, evidenciado por la asociación positiva y alta (Pearson = 0.752) y significativa ($p = 0.000$) en la tercera dimensión valores y creencias de la cultura organizacional y rendimiento laboral.

Por otro lado, respecto a la muestra de encuestados de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, y en respuesta al objetivo específico cuatro, se consumó que, el clima y normas se relacionaron con

el rendimiento laboral en los colaboradores, evidenciando por la relación positiva y alta (Pearson = 0.802) y significativa ($p = 0.000$) entre la cuarta dimensión clima y normas de la cultura organizacional y rendimiento laboral.

Finalmente, teniendo en cuenta el análisis descriptivo, se finalizó que, respecto a la variable de cultura organizacional, el 50.0% de los cuestionados, mantuvo un grado medio, así mismo la dimensión de infraestructura percibió un nivel medio al 60.7%, al igual que la dimensión de políticas administrativas también mantuvo un nivel medio al 50%, en tanto, su dimensión de valores y creencias mantuvo un valor medio al 57.1% y finalmente la dimensión de clima y normas tuvo un grado alto al 39.3%. En otro orden de las ideas, concerniente a la variable de rendimiento laboral, el 67.9% consideró que se mantuvo un nivel medio, asimismo, su dimensión de trabajo, un 46.4% lo mantuvo en un nivel medio, la dimensión de eficiencia y eficacia fue evaluada en 64.3% en un grado medio, la dimensión de motivación en un 53.6% a nivel medio, y finalmente la dimensión de relaciones intrapersonales tuvo un 57.1% a grado alto.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre buscar mejoras en su cultura organizacional, para que de esta manera incentiven y logren que sus distintos colaboradores puedan acrecentar su desempeño laboral, y cumplan de forma óptima los propósitos organizacionales.

Además de ello, se sugiere invertir una fracción de su presupuesto en mejoras para el ambiente físico, ya sea en inmuebles, iluminación en las áreas de trabajo y artefactos que ayuden a tener un mejor control de temperatura en los distintos ambientes de la institución, para que de esta manera sus colaboradores sientan comodidad al realizar sus labores, y que se mantengan de manera constante estas mejoras dentro de la institución.

Adicionalmente, se recomienda al gestor institucional, en conjunto con las distintas áreas de jefatura que se enfoquen en la implementación de una política administrativa, en la que se tomen en cuenta las capacitaciones laborales, con la finalidad de optimizar las funciones y acrecentar los métodos de trabajo, para que, a consecuencia de ello, se incentive a los colaboradores mejorar su desempeño laboral.

En la misma línea, se recomienda el fortalecimiento de las creencias y valores dentro de la institución, a través del respeto entre ellos mismos, honestidad al brindar información, y solidaridad, que deben ser practicadas por sus autoridades, para que el colaborador se sienta respaldado al realizar sus labores, y que a la vez y se vele por el bienestar físico y sociológico.

Así mismo, se sugiere a la institución robustecer el clima laboral para el adecuado desenvolvimiento de cada uno de los colaboradores, a su vez, generar valor a los colaboradores tomando en cuenta sus opiniones y propuestas, y de esta manera mejorar los métodos y procesos de trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achahui, B., y Condori, M. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67634>
- Aguilar, S., y Panduro, T. (2020). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la I.E. El Huerto del Rey, Tarapoto, 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52766>
- Arce, C., y Hernandez, R. (2022). *La cultura organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Congreso de la República, Lima 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la Elaboración*. Biblioteca Nacional del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Cabo, E., Cortés, J., y Gonzáles, J. (2014). *Prueba de Significación y contraste de hipótesis*. Universitat Politècnica de Catalunya. https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/186413/09_ps-5331.pdf
- Damián, J., y Urbina, E. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Túcume - 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9995>
- Daza, S., Ruiz, Y., y Cahuana, Y. (2022). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad*

Nacional Amazónica de Madre de Dios. *Revista Amazónica de Ciencias Sociales*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.55873/racs.v1i1.158>

De La Cruz, E., y Huaman, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1029>

Delgado, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes nombrados de la de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú - 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio Institucional UNTRM. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/1886>

Díaz, A., Merino, A., Valderrama, O., Nuñez, L., y Cuba, J. (2022). Satisfacción laboral del docente universitario desde la cultura organizacional. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 258-264. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.333>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>

Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning. https://issuu.com/cengagelatam/docs/administraci__n_louffat_issuu

Moreno, G. (2020). *La cultura organizacional en el desempeño docente en las universidades públicas de la provincia Pichincha, Ecuador*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio Institucional UNPL. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/120914>

- Naranjo, D. (2019). *La cultura organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad Educativa Pueblo Viejo – Ecuador, 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52538>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. DGP Editores SAS. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Olano, C. (2021). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Utcubamba, 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio Institucional UNTRM. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/2391>
- Paramita, E., Lumbanraja, P., y Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(3), 273- 286. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.3_March2020/Abstract_IJRR0037.html
- Purnomo, B., Eliyana, A., y Pramesti, E. (2020). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 446-458. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.68>
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Plaza y Janes Editores. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf
- Sheen, B. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial: Un acercamiento a tres compañías peruanas*. Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10711>

Terán, O., y Lorenzo, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia*, 17(1), 96-110. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73718406007>

Villegas, A., y Bello, B. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. *Polo del Conocimiento*, 6(5), 752-768. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2697>

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE GESTIÓN DE BOSQUES Y FAUNA SILVESTRE, AMAZONAS 2021					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS ALTERNA	VARIABLE 1	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la asociación entra la gestión de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, en Amazonas – 2021?	Determinar la asociación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas-2021.	La gestión de la cultura organizacional presenta una asociación directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de la Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas-2021	Cultura organizacional	1. Ambiente físico 2. Políticas administrativas 3. Valores y creencias 4. Clima y normas	Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Descriptiva-Correlacional
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS NULA	VARIABLE 2	DIMENSIONES	Diseño: No experimental Población: 28 administrativos públicos de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre. Muestra: n = 28 funcionarios a encuestar Técnica e instrumento: encuesta / cuestionario (escala de Likert)
	1. Determinar la asociación del ambiente físico con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas - 2021. 2. Establecer la asociación de las políticas administrativas con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas - 2021. 3. Analizar la asociación de los valores y creencias con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas - 2021. 4. Identificar la asociación del clima y normas con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas - 2021.	La gestión de la cultura organizacional no presenta una asociación directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de la Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas – 2021.	Desempeño laboral	1. Trabajo 2. Eficacia y eficiencia 3. Motivación 4. Relaciones interpersonales	

ANEXO N° 2. Encuesta para los colaboradores.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿La infraestructura del área donde usted labora es la adecuada?					
2	¿Su área de trabajo cuenta con los materiales, muebles, iluminación y temperatura adecuadas para el desempeño de sus labores diarias?					
3	¿Considera que su trabajo le permite desarrollarse profesional y personalmente?	SI		NO		
4	¿Se siente satisfecho con la remuneración percibida?	SI		NO		
5	La entidad cumple con el pago oportuno de salarios					
6	La organización, promueve los valores institucionales y la ética					
7	En la entidad no hay favoritismos, a la gente se le trata con equidad					
8	¿La entidad respeta la orientación religiosa?	SI		NO		
9	¿Existe un clima propicio para el desarrollo de sus actividades?	SI		NO		
10	¿Toman en cuenta las opiniones y propuestas de los colaboradores?					
11	¿La comunicación y relación con sus supervisores y entre compañeros es buena?					
12	¿Los beneficios otorgados por la entidad son equitativos?					
13	¿Su especialidad está acorde al puesto en el que se desempeña?	SI		NO		
14	¿Requiere de supervisión constante?					
15	La organización le brinda los equipos y materiales necesarios para cumplir con sus actividades					
16	¿La dirección cumple con las leyes y regulaciones aplicables a la entidad?	SI		NO		
17	¿Busca usted la eficiencia del uso de los recursos en el desarrollo de sus labores?	SI		NO		

18	Realiza sus actividades en los tiempos establecidos					
19	¿Conoce y efectúa sus funciones principales, relacionadas a su cargo?	SI		NO		
20	Demuestra pro actividad para realizar más de sus funciones					
21	Su participación es relevante en el logro de las metas alcanzadas					
22	La organización tiene en cuenta las necesidades de los colaboradores					
23	¿Estableces y alcanzas tus metas personales, relacionadas a tus actividades laborales?	SI		NO		
24	¿La organización otorga reconocimiento a los colaboradores?					
25	Según observa, ¿Los colaboradores se sienten involucrados en la labor que realizan?					
26	¿La organización promueve el trabajo en equipo?	SI		NO		

ANEXO N° 3. Validación de la encuesta

Validación 1

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Percy Zuta Castillo
Profesión: Economista
Institución donde trabaja: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Jefe de la Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto
Grados Obtenidos
Pregrado: Economista
Institución: Universidad San Martín de Porres
Año: 2005
Postgrado: Gestión Pública
Institución: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza
Año: 2018
Postgrado: _____
Institución: _____
Año: _____

JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO.

Visto del instrumento: Cuestionario de encuesta

Que se utilizara en la investigación:

"Cultura organizacional y desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas-2021"; con el propósito de cumplir con el primer objetivo.

Se realizan las siguientes observaciones: Cultura Organizacional

ÍTEM	CRITERIOS POR EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	X		X			X	X		X		
2	X		X			X	X		X		
3	X		X			X	X		X		
4	X		X			X	X		X		
5	X		X			X	X		X		
6	X		X			X	X		X		
7	X		X			X	X		X		
8	X		X			X	X		X		
9	X		X			X	X		X		
10	X		X			X	X		X		
11	X		X			X	X		X		
12	X		X			X	X		X		
13	X		X			X	X		X		
14	X		X			X	X		X		
15	X		X			X	X		X		

Se realizan las siguientes observaciones: Desempeño Laboral

ÍTEM	CRITERIOS POR EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	X		X			X	X		X		
2	X		X			X	X		X		
3	X		X			X	X		X		
4	X		X			X	X		X		
5	X		X			X	X		X		
6	X		X			X	X		X		
7	X		X			X	X		X		
8	X		X			X	X		X		
9	X		X			X	X		X		
10	X		X			X	X		X		
11	X		X			X	X		X		
12	X		X			X	X		X		
13	X		X			X	X		X		
14	X		X			X	X		X		
15	X		X			X	X		X		
16	X		X			X	X		X		

Aspectos Generales	Sí	No
¿El instrumento responde al título de investigación?	X	
¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X	

¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X	
¿El instrumento, responde a la operacionalización de las variables?	X	
¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X	
¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X	
¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?	X	
¿Existe coherencia entre variable e ítem?	X	
¿El número de ítems es adecuado?	X	
¿Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación?	X	
VALIDEZ		
APLICABLE	X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por: Mg. Percy Zuta Castillo	Fecha: 05 - Ago - 2022	
Firma: 	e-mail: percy.zuta@untrm.edu.pe	

Informe General de opinión sobre el instrumento de investigación.

- I. Aspectos de validación.
- Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3)
- Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje claro, apropiado y acorde con las variables a estudiar.					X
Objetividad	Considera que el instrumento recoge información objetiva según las variables, dimensiones e indicadores.					X
Actualidad	El instrumento está acorde con el conocimiento científico, tecnológico y de innovación.					X
Organización	Los ítems demuestran una estructura lógica según la operacionalización de variables, y permiten hacer inferencias lógicas.				X	
Metodología	Existe relación y coherencia entre la técnica e instrumento de recolección de datos, responden a los objetivos de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con las dimensiones e indicadores de las variables.					X
Consistencia	La información que se pretende recolectar ayudara a la consecución de los objetivos propuestos.					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad de acorde a la operacionalización de variables.				X	
Intencionalidad	Los ítems son coherentes con el tipo de investigación planteada, así como con la hipótesis y objetivos.					X
Eficacia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X

Nota: Se considera como un instrumento válido y aplicable con un puntaje mínimo de 40, caso contrario es no aplicable

II. Opinión de aplicabilidad

El instrumento es aplicable

III. Promedio valorado: 48


Firma del experto

Constancia de juicio de experto.

Yo, Percy Zuta Castillo, a través de la presente certifico que realice el juicio de experto al presente instrumento diseñado por la **Est. Katty Geanina Mas Mas**, con documento nacional de identidad N° 62072228, para la investigación titulada **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE GESTIÓN DE BOSQUES Y FAUNA SILVESTRE, AMAZONAS-2021**; requisito fundamental para obtener el Título Profesional en Administración de Empresas en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Chachapoyas.....05.....de agosto..... de 2022.

Atentamente,


Firma del experto

Validación 2

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Erik Martos Collazos Silva	
Profesión: _____	
Institución donde trabaja: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	
Grados Obtenidos	
Pregrado: _____	
Institución: _____	
Año: _____	
Postgrado: _____	
Institución: _____	
Año: _____	
Postgrado: _____	
Institución: _____	
Año: _____	

JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO.

Visto del instrumento: Cuestionario de encuesta

Que se utilizara en la investigación:

"Cultura organizacional y desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas-2021"; con el propósito de cumplir con el primer objetivo.

Se realizan las siguientes observaciones: Cultura Organizacional

ÍTEM	CRITERIOS POR EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	X		X			X	X		X		
2	X		X			X	X		X		
3	X		X			X	X		X		
4	X		X			X	X		X		
5	X		X			X	X		X		
6	X		X			X	X		X		
7	X		X			X	X		X		
8	X		X			X	X		X		
9	X		X			X	X		X		
10	X		X			X	X		X		
11	X		X			X	X		X		
12	X		X			X	X		X		
13	X		X			X	X		X		
14	X		X			X	X		X		
15	X		X			X	X		X		

Se realizan las siguientes observaciones: Desempeño Laboral

ÍTEM	CRITERIOS POR EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	X		X			X	X		X		
2	X		X			X	X		X		
3	X		X			X	X		X		
4	X		X			X	X		X		
5	X		X			X	X		X		
6	X		X			X	X		X		
7	X		X			X	X		X		
8	X		X			X	X		X		
9	X		X			X	X		X		
10	X		X			X	X		X		
11	X		X			X	X		X		
12	X		X			X	X		X		
13	X		X			X	X		X		
14	X		X			X	X		X		
15	X		X			X	X		X		
16	X		X			X	X		X		

Aspectos Generales	Sí	No
¿El instrumento responde al título de investigación?	X	
¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X	
¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X	

¿El instrumento, responde a la operacionalización de las variables?	<input checked="" type="checkbox"/>	
¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	<input checked="" type="checkbox"/>	
¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	<input checked="" type="checkbox"/>	
¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?	<input checked="" type="checkbox"/>	
¿Existe coherencia entre variable e ítem?	<input checked="" type="checkbox"/>	
¿El número de ítems es adecuado?	<input checked="" type="checkbox"/>	
¿Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación?	<input checked="" type="checkbox"/>	
VALIDEZ		
APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por: <u>Mg Erik Martos Collazos</u> <u>Silva</u>	Fecha: <u>05/12/2022</u>	
Firma:  UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS Mg. ERIK MARTOS COLLAZOS SILVA Suavito W. Escobar Profesor de Administración en Turismo	e-mail:	

Informe General de opinión sobre el instrumento de investigación.

I. Aspectos de validación.

Muy deficiente (1)

Deficiente (2)

Aceptable (3)

Buena (4)

Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje claro, apropiado y acorde con las variables a estudiar.					X
Objetividad	Considera que el instrumento recoge información objetiva según las variables, dimensiones e indicadores.					X
Actualidad	El instrumento está acorde con el conocimiento científico, tecnológico y de innovación.					X
Organización	Los ítems demuestran una estructura lógica según la operacionalización de variables, y permiten hacer inferencias lógicas.				X	
Metodología	Existe relación y coherencia entre la técnica e instrumento de recolección de datos, responden a los objetivos de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con las dimensiones e indicadores de las variables.				X	
Consistencia	La información que se pretende recolectar ayudara a la consecución de los objetivos propuestos.				X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad de acorde a la operacionalización de variables.				X	
Intencionalidad	Los ítems son coherentes con el tipo de investigación planteada, así como con la hipótesis y objetivos.				X	
Eficacia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X

Nota: Se considera como un instrumento válido y aplicable con un puntaje mínimo de 40, caso contrario es no aplicable

II. Opinión de aplicabilidad

El instrumento es aplicable para la consecución de los objetivos de la investigación

III. Promedio valorado: 45

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

Mg. ENRIK MARTOS COLLAZOS SILVA

Director General de la Facultad de Educación - A. Tarma

Firma del experto

Constancia de juicio de experto.

Yo, Erik Martos Collazos Silva, a través de la presente certifico que realice el juicio de experto al presente instrumento diseñado por la **Est. Katty Geanina Mas Mas**, con documento nacional de identidad N° 62072228, para la investigación titulada **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE GESTIÓN DE BOSQUES Y FAUNA SILVESTRE, AMAZONAS-2021**; requisito fundamental para obtener el Título Profesional en Administración de Empresas en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Chachapoyas...05...de 12..... de 2022.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

.....
Mg. ERIK MARTOS COLLAZOS SILVA
Secretario General Profesional de Administración de Empresas

Firma del experto

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Manuel Antonio Morante Dávila	
Profesión: Economista	
Institución donde trabaja: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	
Grados Obtenidos	
Pregrado: Bachiller en Ciencias Economía	
Institución: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	
Año: 1998	
Postgrado: Maestro en Administración	
Institución: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	
Año: 2015	
Postgrado: _____	
Institución: _____	
Año: _____	

JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO.

Visto del instrumento: Cuestionario de encuesta

Que se utilizara en la investigación:

"Cultura organizacional y desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre, Amazonas-2021"; con el propósito de cumplir con el primer objetivo.

Se realizan las siguientes observaciones: Cultura Organizacional

ÍTEM	CRITERIOS POR EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	X		X			X	X		X		
2	X		X			X	X		X		
3	X		X			X	X		X		
4	X		X			X	X		X		
5	X		X			X	X		X		
6	X		X			X	X		X		
7	X		X			X	X		X		
8	X		X			X	X		X		
9	X		X			X	X		X		
10	X		X			X	X		X		
11	X		X			X	X		X		
12	X		X			X	X		X		
13	X		X			X	X		X		
14	X		X			X	X		X		
15	X		X			X	X		X		

Aspectos Generales		Sí	No
¿El instrumento responde al título de investigación?		X	
¿El instrumento responde a los objetivos del problema?		X	
¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?		X	
¿El instrumento, responde a la operacionalización de las variables?		X	
¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?		X	
¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?		X	
¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?		X	
¿Existe coherencia entre variable e ítem?		X	
¿El número de ítems es adecuado?		X	
¿Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación?		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	X	NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: Mg. Econ. Manuel Antonio Morante Dávila		Fecha: 08/09/2022	
Firma: 		e-mail: manuel.morante@untrm.edu.pe	

Informe General de opinión sobre el instrumento de investigación.

I. Aspectos de validación.

Muy deficiente (1)

Deficiente (2)

Aceptable (3)

Buena (4)

Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje claro, apropiado y acorde con las variables a estudiar.					X
Objetividad	Considera que el instrumento recoge información objetiva según las variables, dimensiones e indicadores.				X	
Actualidad	El instrumento está acorde con el conocimiento científico, tecnológico y de innovación.				X	
Organización	Los ítems demuestran una estructura lógica según la operacionalización de variables, y permiten hacer inferencias lógicas.				X	
Metodología	Existe relación y coherencia entre la técnica e instrumento de recolección de datos, responden a los objetivos de la investigación.				X	
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con las dimensiones e indicadores de las variables.				X	
Consistencia	La información que se pretende recolectar ayudara a la consecución de los objetivos propuestos.				X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad de acorde a la operacionalización de variables.				X	
Intencionalidad	Los ítems son coherentes con el tipo de investigación planteada, así como con la hipótesis y objetivos.				X	
Eficacia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X

Nota: Se considera como un instrumento válido y aplicable con un puntaje mínimo de 40, caso contrario es no aplicable

II. Opinión de aplicabilidad

El instrumento de recolección de datos, cumple con las exigencias metodológicas para su aplicación y la consecución de los objetivos de la investigación.

III. Promedio valorado: 42


 Firma del experto

Constancia de juicio de experto.

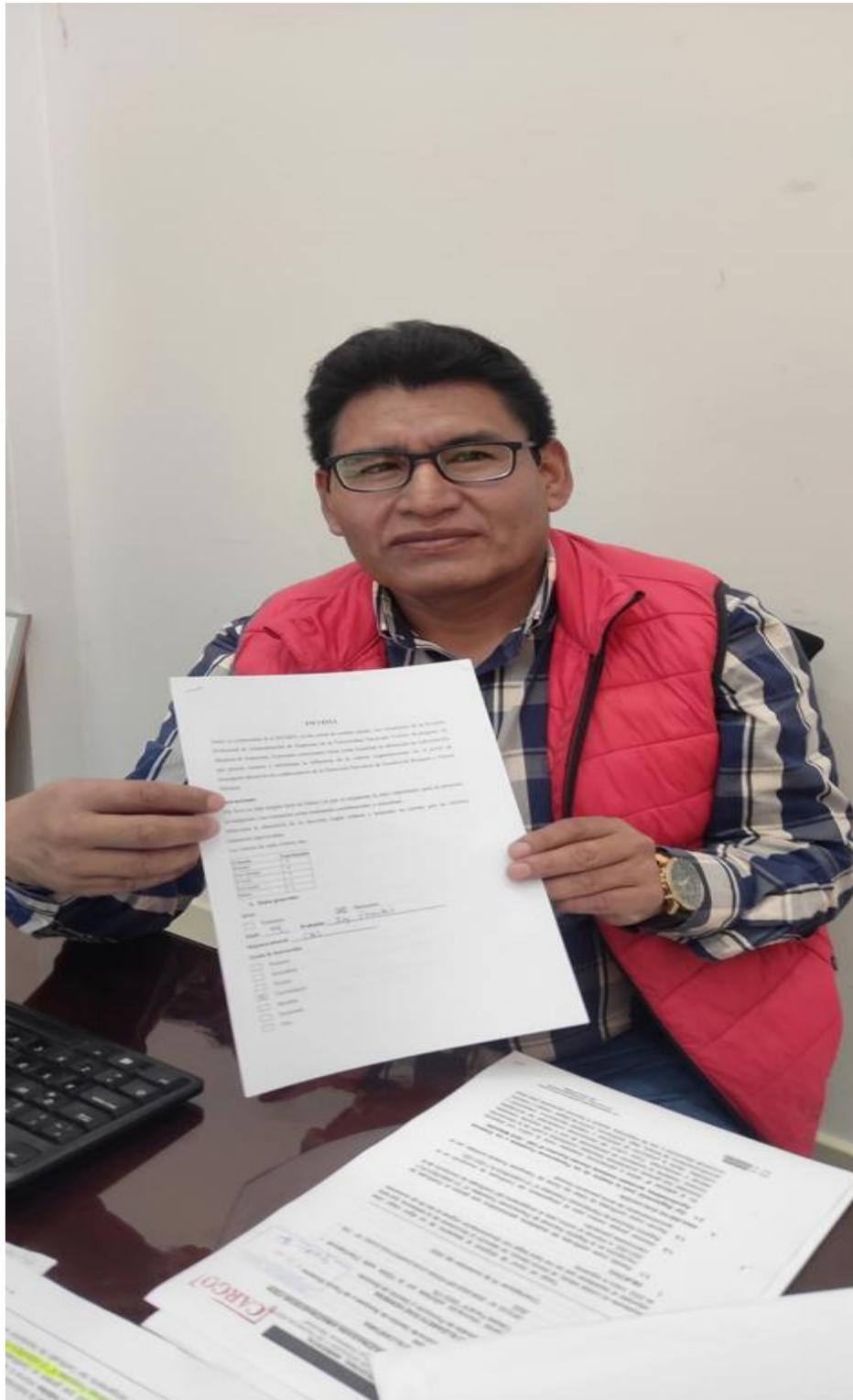
Yo, Manuel Antonio Morante Dávila, a través de la presente certifico que realice el juicio de experto al presente instrumento diseñado por la **Est. Katty Geanina Mas Mas**, con documento nacional de identidad N° 62072228, para la investigación titulada **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE GESTIÓN DE BOSQUES Y FAUNA SILVESTRE, AMAZONAS-2021**; requisito fundamental para obtener el Título Profesional en Administración de Empresas en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

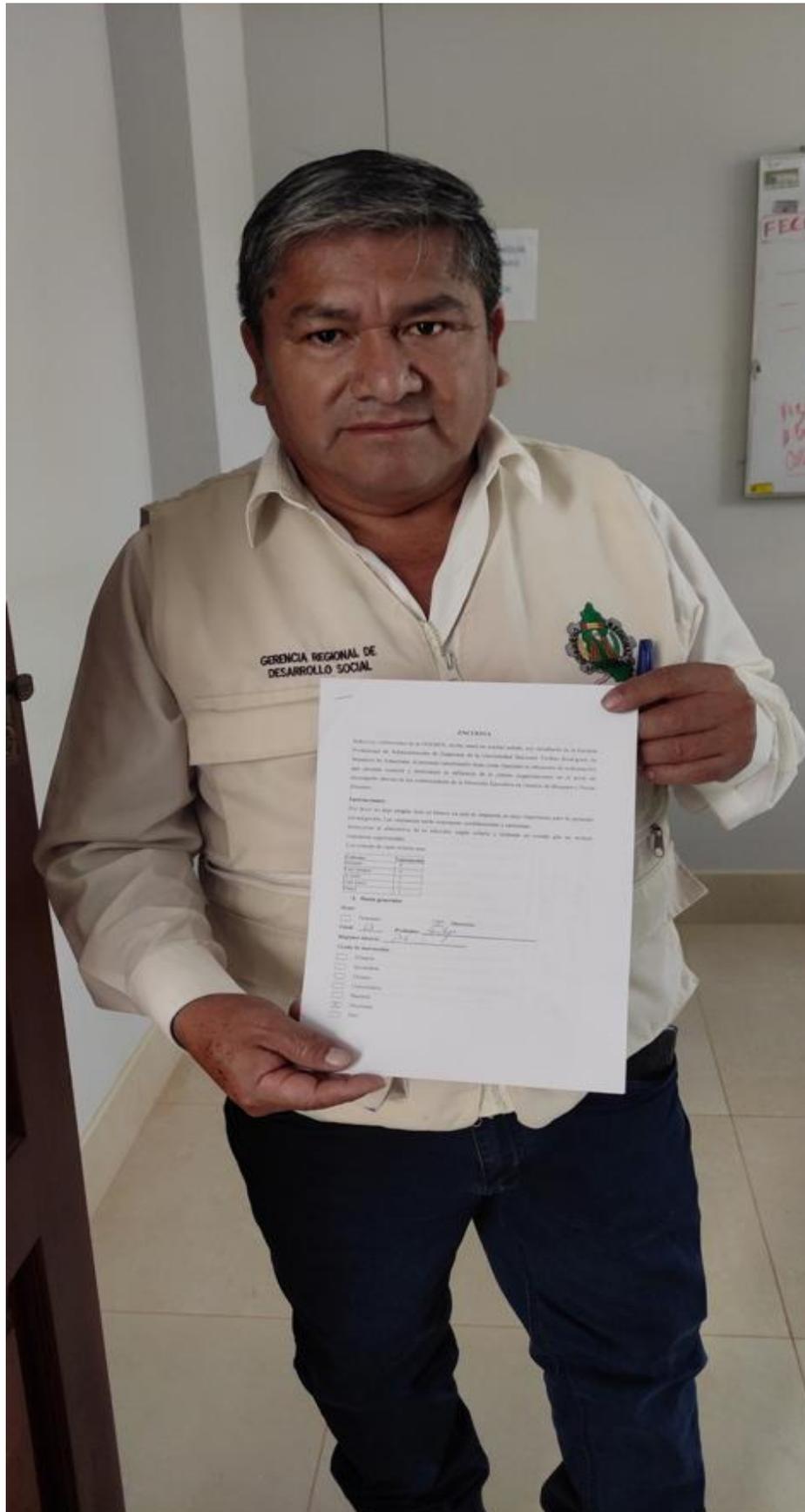
Chachapoyas.....08.....de Setiembre de 2022.

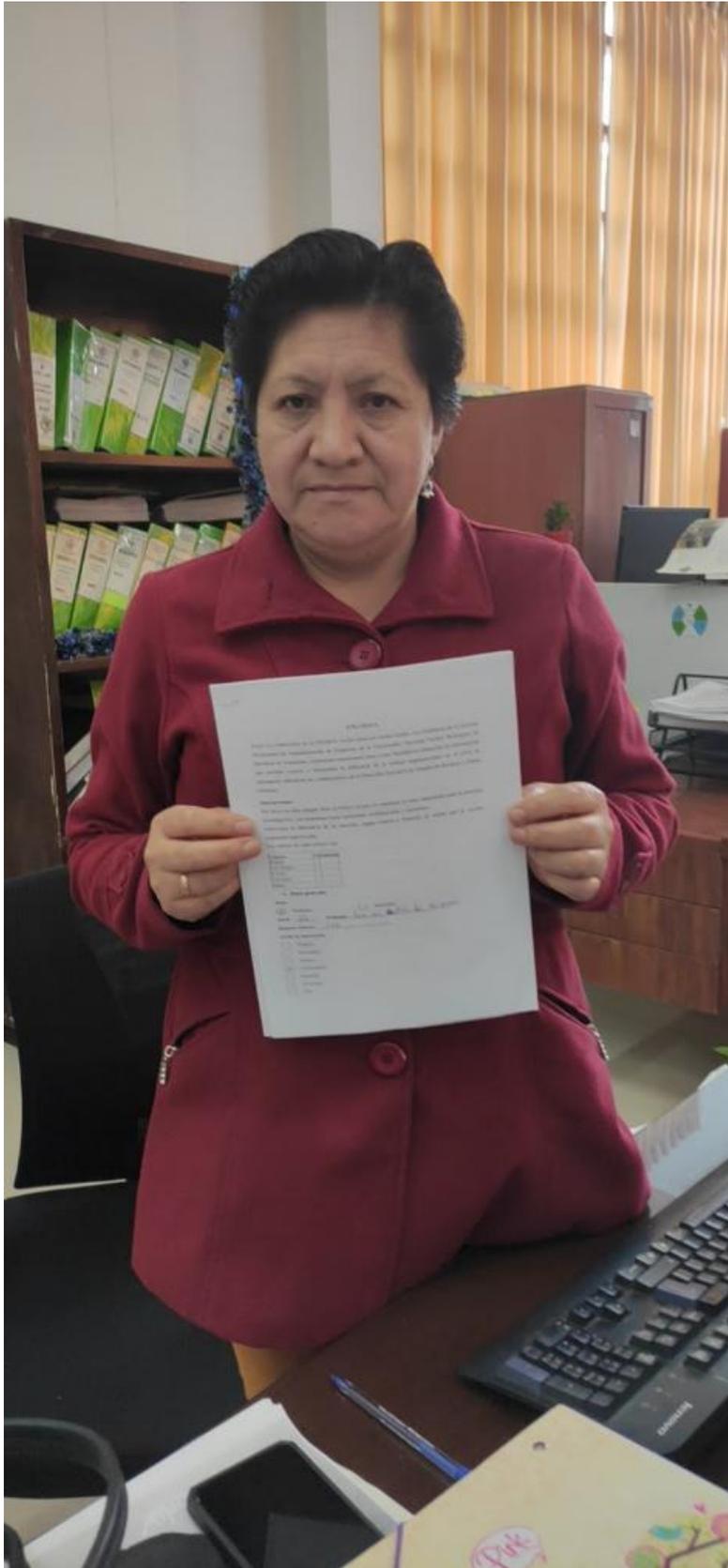
Atentamente,


Firma del experto

ANEXO N° 4. Evidencia fotográfica









ANEXO N° 5. Base de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
5	1	2	1	2	5	1	1	2	1	2	1	1	1
6	2	3	3	4	1	2	1	3	1	2	2	2	3
7	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	2	1	4	4	1	1	3	3	4	3	4	4
12	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	2	3	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1
14	3	3	3	5	1	4	4	4	2	4	2	2	2
15	4	4	4	4	1	4	2	3	3	3	3	4	3
16	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	3	3
17	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2
18	3	3	2	4	3	5	2	2	3	2	2	1	1
19	2	1	2	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2
20	3	3	3	3	1	1	4	3	4	5	3	3	3
21	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2
22	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
23	3	3	1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	5
24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
25	2	2	3	4	1	4	4	4	4	3	4	2	1
26	2	3	1	1	3	4	1	3	2	3	1	3	1
27	1	1	1	4	4	3	1	3	2	3	1	1	1
28	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	2	2	1	3	4	2	3	2	2	5	4	2	1
6	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	2
7	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3
12	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3
13	1	1	2	3	2	3	2	3	2	4	5	3	4
14	2	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2
15	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4
16	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
17	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2
18	1	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4
19	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3
20	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4
21	2	1	2	2	2	3	2	4	2	4	4	2	2
22	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
23	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
24	4	1	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4
25	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	1	1	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	2
27	1	1	4	3	3	4	2	4	3	5	5	3	2
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3