



Cultura organizacional y desempeño laboral de la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez

Organizational culture and work performance of the Manuel Augusto Guillén Vélez Educational Unit

Cultura organizacional e desempenho profissional da Unidade Educacional Manuel Augusto Guillén Vélez

Stefany Liseth Toala Yoza ^I

stefany3778@unesum.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-9820-2846>

Félix Macias Loor ^{II}

felix.macias@unesum.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-8974-5628>

Correspondencia: stefany3778@unesum.edu.ec

Ciencias Técnicas y Aplicadas

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 30 de enero de 2024 * **Aceptado:** 23 de febrero de 2024 * **Publicado:** 07 de marzo de 2024

- I. Profesional en formación de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Manabí, Ecuador.
- II. Docente Universidad Estatal del Sur de Manabí; Magister en Finanzas y Economía Empresarial, Jipijapa, Manabí, Ecuador.

Resumen

La cultura organizacional se constituye como el marco que orienta la conducta cotidiana de los colaboradores de una entidad, es decir, alude un conjunto de normas y valores que guían el comportamiento laboral hacia la consecución de los objetivos institucionales. Por consiguiente, el presente artículo planteó como objetivo de investigación analizar la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo- docente de la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez. En consecuencia, los métodos utilizados fueron: deductivo, inductivo, analítico y documental. De igual manera se aplicó la técnica de encuesta a 25 miembros del establecimiento educativo mencionado, donde se logró obtener como principal resultado que los valores y normas siempre intervienen en el desempeño de sus funciones, representando entonces una base sólida en la que los trabajadores orientan sus actitudes y figuran los lineamientos a cumplir para mantener un ambiente laboral óptimo. Asimismo, procuran efectuar evaluaciones de desempeño laboral para conocer detalladamente las falencias que presentan, siendo necesaria la elaboración y gestión de estrategias que transformen las debilidades en oportunidades.

Palabras Clave: estrategias; educación; organización; valores institucionales.

Abstract

Organizational culture is constituted as the framework that guides the daily behavior of an entity's collaborators, that is, it refers to a set of norms and values that guide work behavior towards the achievement of institutional objectives. Therefore, this article proposed as a research objective to analyze the organizational culture in the work performance of the administrative-teaching staff of the Manuel Augusto Guillén Vélez Educational Unit. Consequently, the methods used were: deductive, inductive, analytical and documentary. In the same way, the survey technique was applied to 25 members of the aforementioned educational establishment, where the main result was obtained that the values and norms always intervene in the performance of their functions, thus representing a solid base on which workers guide their attitudes and the guidelines to comply with to maintain an optimal work environment. Likewise, they try to carry out work performance evaluations to know in detail the shortcomings they present, making it necessary to develop and manage strategies that transform weaknesses into opportunities.

Keywords: strategies; education; organization; institutional values.

Resumo

A cultura organizacional constitui-se como o referencial que orienta o comportamento diário dos colaboradores de uma entidade, ou seja, refere-se a um conjunto de normas e valores que orientam o comportamento de trabalho para o alcance dos objetivos institucionais. Portanto, este artigo propôs como objetivo de pesquisa analisar a cultura organizacional no desempenho laboral do pessoal administrativo-docente da Unidade Educacional Manuel Augusto Guillén Vélez. Consequentemente, os métodos utilizados foram: dedutivo, indutivo, analítico e documental. Da mesma forma, a técnica de inquérito foi aplicada a 25 membros do referido estabelecimento de ensino, onde se obteve como principal resultado que os valores e normas intervêm sempre no desempenho das suas funções, representando assim uma base sólida sobre a qual os trabalhadores orientam suas atitudes e as diretrizes a serem seguidas para manter um ambiente de trabalho ideal. Da mesma forma, procuram realizar avaliações de desempenho no trabalho para conhecer detalhadamente as deficiências que apresentam, sendo necessário desenvolver e gerir estratégias que transformem fragilidades em oportunidades.

Palavras-chave: estratégias; Educação; organização; valores institucionais.

Introducción

En los últimos años la cultura organizacional se ha convertido a nivel mundial en una herramienta indispensable en cualquier organización, ya que el éxito o el fracaso depende netamente de ambas partes tanto de los jefes o dueños del negocio como el desempeño laboral de los empleados para mantener y generar una buena actividad económica (Blanco, 2022). De este modo, la cultura es un concepto analizado y estudiado desde hace mucho tiempo por los antropólogos culturales, que han desarrollado múltiples teorías de variada complejidad.

De igual manera, actualmente para muchas organizaciones es de vital importancia realizar una evaluación de desempeño laboral, la cual permite que el empleado y el supervisor identifiquen de una entidad discutan las áreas en las que se puede mejorar el desempeño. También puede ser una oportunidad importante para reforzar o aclarar las expectativas (Villegas & Bello, 2021).

Es por esto que la cultura organizacional que se viene dando en Latinoamérica incita a que los empleados sientan el deber de compromiso con la organización, ya que es considerado como un gestor importante para una buena dirección interna y externa de las organizaciones (Guerra, 2021). Si las organizaciones cuentan con tan valiosa herramienta estratégica llevarán por delante una gran

ventaja competitiva ya que su personal estará totalmente enfocado y direccionado a las metas de la organización.

En Ecuador la cultura organizacional está incluida en la gestión del proceso administrativo el cual es una herramienta de vital importancia para una empresa. Se relaciona con las funciones de mejora en el desempeño de los recursos de la empresa y las funciones de los trabajadores, permitiendo conducir de una manera organizada y productiva, logrando de manera eficiente que cada miembro de la organización conozca su rol dentro de los procesos administrativos de cualquier entidad (Andrade & Ureta , 2021).

Por su parte, en la provincia de Manabí se encuentra la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez perteneciente a la parroquia Noboa donde lamentablemente no existe una buena comunicación entre los docentes y el personal administrativo, todo esto provoca un déficit a nivel de desempeño laboral, trayendo consigo efectos muy perjudiciales tales como el poco interés en el trabajo, bajo nivel de desempeño y productividad laboral, creando un ambiente laboral estéril lo cual no permite que se alcancen los objetivos propuestos por la institución (Díaz & Condori, 2021). La autoridad de la institución a través del paso de tiempo ha logrado posicionar la Unidad educativa entre las de mayor aceptación en el ámbito local, pero consciente de las deficiencias de la gestión administrativa, la modernización y competencia en su entorno. Por tanto, el objetivo del presente artículo científico es analizar la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo- docente de la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez.

Por lo anteriormente expuesto es de gran importancia llevar a cabo la presente investigación ya que se desarrolla dentro de la temática de la cultura organizacional y el desempeño laboral, con el fin de determinar la incidencia entre las variables de estudio, y establecer si el tipo de cultura, elementos, características y habilidades repercuten de manera directa en el desempeño laboral del personal administrativo- docente de la Unidad Educativa antes mencionada.

Bajo este contexto la realización del presente artículo científico se justifica de manera teórica, debido a la aplicación de definiciones relacionadas a las variables de estudio “Cultura Organizacional y desempeño laboral” mismas que aportan en el desarrollo de la investigación, y a su vez valdrá como guía de consulta de diversas investigaciones.

Desarrollo

Para poder desarrollar la investigación fue necesario interpretar y consultar varios aportes bibliográficos para saber que expresan y opinan diferentes autores, y de esta manera tener una visión amplia de la investigación a realizar.

A nivel internacional (Lopez, 2020) en su investigación titulada: “Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral Caso: INSELMED” manifiesta que Este estudio presenta una problemática al parecer la empresa INSELMED no le da importancia a la difusión de mejora de la cultura organizacional, lo que puede tener consecuencias, basadas en un deficiente desempeño laboral, acompañado de costos adicionales generados por este factor. Se tuvo como resultado que la empresa presenta una cultura emprendedora y jerarquizada, se plantean propuestas para cambiar comportamientos que fortalezcan el desempeño laboral orientados a cimentar la cultura organizacional que se plantea como la clave de la empresa.

Por su parte, (Jiménez, 2018) en su proyecto investigativo titulado: “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Desagüadero, 2018 – Chucuito – Puno” suscribió que en la actualidad las relaciones interpersonales son inadecuadas, de igual manera no existe política institucional, encaminado al individualismo que no favorecen al trabajo en equipo donde exista la cooperación y la colaboración afectando el desempeño laboral, de igual manera se utilizó una metodología hipotético deductivo bajo el enfoque cuantitativo con un diseño experimental de tipo explicativo, para la recolección de la información se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario.

A nivel nacional, (Demera, 2016) en su trabajo nominado “Análisis de la cultura organizacional de la Pucese, como estrategia de la gestión administrativa”, realizado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, presentó como objetivo general analizar la cultura organizacional de la PUCESE como estrategia de la gestión administrativa. Los tipos de investigación que se utilizaron para el desarrollo de este documento eran bibliográfica y descriptiva.

De igual manera (Moreno ,2019) en su investigación denominada “Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria grupo empresarial AMSEAL en el año 2019”, cuyo objetivo general era identificar el factor principal por el cual la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de la industria, Grupo Empresarial AMSEA. La metodología usada en la investigación era descriptiva ya que detalla la formulación del problema, con método

cuantitativo al usar una herramienta de información como la encuesta y, cualitativo al realizar preguntas que proporcionan información general de los trabajadores.

De acuerdo a lo mencionado en los antecedentes anteriores queda claro que la cultura organizacional representa todo lo que es creado y aprendido por el hombre. En este sentido todas las personas y particularmente todos los grupos sociales tienen su propia cultura diferente al resto. Desde esta perspectiva de cultura, la convivencia de individuos de una organización ha sido objeto de atención desde el punto de vista científico, llegándose a formar un área del conocimiento donde se intercepta, la sociología, psicología, la antropología y la administración.

En este mismo orden de ideas, es importante detallar el estado del arte de las variables de estudio en donde se tiene como primer variable la cultura organizacional, la cual contiene un sistema de significados que comparten los miembros de la organización. Esta es una consecuencia de una construcción social determinada por símbolos que deben ser informados. Estos símbolos se incluyen en su trabajo diario dentro de la organización (Guerra, 2021).

En general, la cultura organizacional es un pilar fundamental en la empresa, ya que se considera una herramienta importante que ayuda a crecer y satisfacer los objetivos, la misión y la visión de la empresa. Sin esto, la organización no tendrá éxito y no será adecuada para competir con empresas que tengan esto en cuenta (Gómez, 2021).

Por otro lado se tiene al desempeño laboral, el cual está sujeto directamente con la motivación y el potencial que diseña el personal, agregando así la capacitación y el compromiso que tiene que organizar para lograr resultados, por lo tanto, la efectividad se define como una acción o comportamiento que se observa en empleados sobresalientes para lograr los objetivos de la organización (Lihon, 2021).

En resumen, refiriéndose a estos autores, se puede indicar que todos llegan a la misma conclusión, donde determinan el trabajo, como las acciones, el comportamiento, la motivación y el compromiso con el objetivo de lograr los objetivos de la organización. El desempeño laboral mostró indicadores de rendimiento y evalúa la productividad de los profesionales para mejorar la continua y proactiva.

Materiales y métodos

El presente estudio tiene una metodología basada en un enfoque mixto, de tipo descriptivo, exploratorio y bibliográfico. La problemática fue identificada a partir de un proceso de observación, en base al cual se usaron posteriormente herramientas de recolección y análisis de datos de tipo cuantitativo y cualitativo. Previo a la recolección de datos, se procedió con revisión

de fuentes bibliográficas para delimitar el estudio, las cuales proporcionaron las bases teóricas y metodológicas del tema propuesto.

La investigación se realizó en la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez. Donde se llevó a cabo un estudio de tipo cuantitativo y se tomó como población al personal administrativo- docente de la institución, a los cuales se aplicó la técnica de encuesta con la ayuda de un cuestionario de preguntas. Cabe destacar que la población total que se tomó en cuenta fue de 25 personas, entre docentes y personal administrativo de la Unidad educativa.

Además es importante indicar que se examinaron diferentes repositorios digitales y bases de datos académicas como Scielo, Google Académico, Scopus y Redalyc, donde se pudo evidenciar la relevancia del tema de manera progresiva en los últimos años. Esta búsqueda estuvo delimitada en un intervalo de 5 años hasta el presente 2023. Esto muestra la preminencia del tema de estudio dentro de la comunidad científica.

Resultados

En las tablas que se muestran a continuación, se exponen los resultados de las encuestas aplicadas a los 25 trabajadores que integran el personal docente-administrativo de la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez.

Tabla 1. *¿Cree usted que los valores y normas intervienen en el desempeño de sus funciones?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	44%
Casi siempre	8	32%
A veces	6	24%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

Teniendo en consideración los resultados de la Tabla 1, el 44% de la población encuestada considera que los valores y normas siempre intervienen en el desempeño de sus funciones; mientras que el 32% indicó que casi siempre y el restante 24% direccionó su respuesta hacia la alternativa a veces. Según esto, los valores son una base sólida en la que los empleados dirigen sus relaciones, y las normas incluyen principios fundamentales que deben cumplirse para mantener un entorno de trabajo óptimo, lo que permite lograr el desarrollo de actividades competentes.

A propósito, el autor Carlos (2022) menciona que en la actualidad es realmente una prioridad que las instituciones desarrollen un esquema organizativo adaptativo debido a los cambios, y es necesario desarrollar condiciones adecuadas para promover el rendimiento con equipos y capacitación de alto rendimiento. También es indispensable comprender que las actividades laborales tienen que crear valor y aumentar la flexibilidad de las modificaciones, debido a que posteriormente permitirá ampliar la visión de innovación e identidad institucional.

Tabla 2. *¿Qué elementos son importantes para mejorar la cultura organizacional de la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Valores	9	36%
Colaboración	3	12%
Talento Humano	5	20%
Costumbre	1	4%
Tecnología	7	28%
Total	25	100%

Por su parte, teniendo en consideración los resultados de la Tabla 2, el 36% de la población encuestada considera que los valores son un aspecto importante para mejorar la cultura organizacional de la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez; por su parte el 28% indicó se trata de la tecnología; mientras que el 20% direccionó su respuesta hacia la alternativa talento humano; a su vez el 12% señaló se trata de la colaboración y el restante 4% seleccionó a la costumbre como su principal opción. En consecuencia, los tres primeros factores destacados en ésta interrogante podrían representar un complemento estratégico para que la cultura organizacional adquiera una mejora significativa.

De acuerdo a lo emitido por Quintuña (2021), la empresa ha establecido que hay elementos básicos que ayudan a fortalecer la cultura organizacional: valores, apoyo, identidad, costumbres, comportamiento, actitudes y sistemas de control. Es decir, la organización contiene un régimen en el que los miembros de la organización cumplen funciones conjuntas, a través de los símbolos anteriormente mencionados, siendo aplicados por los trabajadores en su vida diaria. La cultura organizacional es una parte importante de la organización porque es la base de la interacción en un entorno dinámico y consiste en varias culturas de la naturaleza de aquellos que contribuyen a encontrar la identidad organizacional.

Tabla 3. *¿De qué manera se evalúa el desempeño laboral en la institución educativa?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Evaluación de desempeño laboral	14	56%
Test psicológico	2	8%
Autoevaluación	9	36%
Otros	0	0%
Total	25	100%

Mientras tanto, teniendo en consideración los resultados de la Tabla 3, el 56% de la población encuestada indicó que la evaluación de desempeño laboral es la manera en que se valora el rendimiento de trabajo en la institución educativa; mientras que el 36% indicó se trata de la autoevaluación y el restante 8% direccionó su respuesta hacia el test psicológico. De este modo, es necesario destacar que la importancia de la evaluación del desempeño laboral radica en que accede a que los directivos y personal restante identifiquen y analicen de manera cuantitativa y cualitativa los aspectos en los que se puede aplicar una mejora; siendo además una oportunidad idónea y estratégica para vigorizar o esclarecer las expectativas del establecimiento.

Bajo el criterio de Vargas y otros (2022), el proceso de evaluación debe realizarse con un objetivo constructivo alto, siempre esforzarse por mejorar la eficiencia del funcionario en el momento de efectuar las actividades, esto bajo el análisis de las desviaciones encontradas durante las disposiciones de la política de la organización. Esto debería conducir al diagnóstico de las deficiencias presentadas, así como al reconocimiento e incentivos para aquellos que cumplen completamente con lo que se prescribe, por lo que la efectividad de cada empleado y los resultados obtenidos deben observarse y evaluarse, otorgando la posibilidad de incluir acciones para mejorar y aumentar la eficiencia de las acciones.

Tabla 4. *¿Cree usted que la cultura organizacional influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal administrativo-docente de la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	100%
No	0	0%

Total	25	100%
--------------	----	------

A su vez, teniendo en consideración los resultados de la Tabla 4, el 100% de la población encuestada coincide en que la cultura organizacional sí influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal administrativo-docente de la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez. Por ende, es sustancial que todos los trabajadores del centro educativo sean conscientes del papel principal que asume la cultura organizacional en el desarrollo de actividades laborales, para ser el primer paso para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Correspondientemente, Miranda (2021) considera que la cultura empresarial y el desempeño laboral poseen un vínculo significativo, dado que la cultura empresarial es un factor relevante en el crecimiento sistémico, mejorando la superioridad en la educación y, por otro lado, la efectividad de la enseñanza es uno de los principales objetivos para obtener preponderancia en la educación. Por lo general, la apreciación de la cultura organizacional que el líder posee en cuanto a la gestión institucional y pedagógica, interviene en el desempeño académico, atribuyendo un significado de seriedad, compromiso y trabajo óptimo.

Discusión

En las instituciones educativas, la cultura organizacional se basa en la coexistencia de sus miembros: muchos maestros, que han alcanzado un trabajo estable, permanecen durante varios años en la misma compañía, donde se identificaron con el grupo donde se convirtieron en parte de él. A saber, los hábitos, las normas sociales escolares, las tradiciones distribuidas por los miembros de la comunidad educativa son parte de la cultura organizacional. (Valero, Vilca, & Coapaza, 2022) Los centros de educación necesitan fomentar, a través de sus miembros, una cultura organizacional basada en la confianza, la apertura al cambio y, lo más importante, actitudes innovadoras en la gestión escolar. A partir de aquello, se aplicaron 25 encuestas a los docentes y al personal administrativo de la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez, obteniendo los siguientes resultados:

El 44% de la población encuestada considera que los valores y normas siempre intervienen en el desempeño de sus funciones, representando entonces una base sólida en la que los trabajadores orientan sus actitudes y figuran los lineamientos a cumplir para mantener un ambiente laboral óptimo, logrando así desarrollar las actividades competentes. Asimismo, procuran efectuar evaluaciones de desempeño laboral para conocer detalladamente las falencias que presentan, siendo

necesaria la elaboración y gestión de estrategias que transformen las debilidades en oportunidades. Igualmente, es importante resaltar la consciencia total que poseen tanto el personal docente como administrativo sobre la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral.

A propósito, Adrianzen (2022) alude que la cultura organizacional asume gran relevancia, puesto que se vincula directamente con los resultados de la institución, siendo indispensable si se aprovecha al máximo el recurso humano con el que se dispone porque el accionar del personal puede significar un punto estratégico en la visión que se intenta efectuar. De este modo, es fundamental que se ejecuten actividades y acciones que conserven la cultura organizacional con la finalidad de fomentar los valores y la política institucional.

Bajo otra perspectiva, Tanta (2022) ostenta que después de que se ha establecido la cultura, tiende a fijarse y se perpetúa, razón por la que puede convertirse en un obstáculo para la adaptación a los cambios que ocurren en el medio. A nivel organizacional, la cultura se expresa así: la manera en la que las actividades se dividen en procesos de producción, las formas de diversas funciones y tareas relacionadas con la organización, la existencia de normas y valores articulares, la presencia de un modelo de realidad consensuada, sistema de apreciación e incentivos, actitud hacia el cambio, tendencia de riesgo/renuencia, orientación temporal de las actividades de las personas, entre otros. En síntesis, aquel sistema de valores y creencias que configuran la forma en la que las personas deben comportarse e interactuar y cómo deben desarrollar sus actividades laborales sí influye en su desempeño diario, pues les permite aumentar su satisfacción durante la jornada laboral y aumentar el compromiso no solamente con sus compañeros, sino también con la comunidad estudiantil. Dicha cultura organizacional es establecida en primera instancia por el líder, radicando allí la importancia de su rol, para luego comunicarla y reforzarla mediante el o los métodos más pertinentes.

Conclusiones

En el presente estudio se logró analizar la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo- docente de la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez. En relación a aquello, se aplicaron encuestas que permitieron constatar que a pesar de la carencia de objetivos estratégicos, y de la inexistencia de una buena comunicación entre los docentes y el personal administrativo, procuran efectuar evaluaciones de desempeño laboral para conocer detalladamente las falencias que presentan, siendo necesaria la elaboración y gestión de estrategias que transformen las debilidades en oportunidades. Además, es importante resaltar la consciencia

total que posee tanto el personal docente como administrativo sobre la influencia de la cultura organizacional en su desempeño laboral.

Para finalizar, se recomienda que en las instalaciones de la institución educativa exista un ambiente laboral agradable de comunicación, motivación e interacción para que así el profesional pueda desempeñar eficiente y eficazmente sus actividades de manera íntegra comprometida para brindar a los estudiantes una educación de calidad y calidez, además de crear e impulsar el uso de estrategias que motiven el trabajo en equipo colaborativo para que así la institución se vea beneficiada en una cultura organizacional y desempeño laboral más óptimos en todos sus trabajadores.

Referencias

- Adrianzen, X. (2022). Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de servicio al cliente de un supermercado de Chimbote, 2021. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88529>
- Andrade, A., & Ureta, M. (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. Revista 593 Digital Publisher CEIT. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7896336>
- Blanco, G. (2022). Cultura organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Mariscal Luzuriaga, Ancash-2022. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103401>
- Carlos, R. (2022). Influencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110020>
- Demera, D. (2016). Análisis de la cultura organizacional de la Pucese, como estrategia de la gestión administrativa". (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/704?mode=full>
- Diaz, B., & Condori, M. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67634>

- Gomez, R. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona sur, Lima - 2019. (Tesis de grado). Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1279>
- Guerra, J. A. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. Revista Científica. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>
- Jiménez, D. (2018). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Desagüadero, 2018 – Chucuito – Puno. (Tesis de grado). Universidad Nacional del Altiplano (Perú). Obtenido de <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3278593>
- Lihon, K. (2021). Cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santiago de Chuco – La Libertad - 2020. (tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58634>
- Lopez, C. (2020). Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Caso: INSELMED. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7761>
- Miranda, P. (2021). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas Ramón Copaja y Coronel Gregorio Albarracín de la provincia de Tarata, año 2019. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4298>
- Moreno, E. (2019). “Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria grupo empresarial AMSEAL en el año 2019”. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolíva. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7485>
- Moreno, G., & Pineda, R. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones Públicas de Educación Superior. Revista Economía Y Negocios. doi:<https://doi.org/10.29019/eyn.v12i2.853>
- Quintuña, K. (2021). Programa de cultura organizacional en el desempeño laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2019. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63289>

- Soto, C. (2018). “Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal del Hospital Materno Infantil César López Silva de Villa El Salvador – 2017”. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41260>
- Tanta, J. (2022). Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4890>
- Tanta, J. (2022). Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4890>
- Valero, V., Vilca, G., & Coapaza, M. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. Puriq, IV (e190). doi:<https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Vargas, B., Gómez, C., Correa, L., González, E., & Ramírez, J. (2022). La evaluación del desempeño laboral y su repercusión en los resultados de los procesos integrales y transversales de los trabajadores de la organización