

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Cultura y comportamiento organizacional en la Dirección Regional
de Producción– Huánuco 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Romero Saravia, Yulissa

ASESOR: Callan Bacilio, Richard

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72138727

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46825060

Grado/Título: Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior

Código ORCID: 0000-0001-7959-403X

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Vidal Amiquero , Carolina Jesus	Magister en ciencias empresariales	40619662	0000-0002-6128-185X
2	Agustin Hurtado, Aldair	Maestro en gerencia pública	71384147	0009-0008-5285-1341
3	Ortega Buleje, Vicky Evely	Grado de magister en ingeniería industrial mención en gestión empresarial Mencion en gestión empresarial	22503140	0000-0001-5066-3759

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **15:15 horas del día 29 del mes de abril del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtra. Carolina Jesus Vidal Amiquero	Presidente
Mtro. Aldair Jorginho Agustin Hurtado	Secretario
Mtra. Vicky Evely Ortega Buleje	Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1693-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**CULTURA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN-HUÁNUCO 2024**", presentada por la Bachiller, **ROMERO SARAVIA, Yulissa**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola aprobada con el calificativo cuantitativo de Trace (13) y cualitativo de suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las ~~15:55~~ **15:55 horas del día 29 del mes de abril del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Carolina Jesus Vidal Amiquero
DNI: 40619562
Código ORCID: 0000-0002-6128-185X
PRESIDENTE

Mtro. Aldair Jorginho Agustin Hurtado
DNI: 71384147
Código ORCID: 0009-0008-5282-1341
SECRETARIO

Mtra. Vicky Evely Ortega Buleje
DNI: 22503140
Código ORCID: 0000-0001-5066-3759
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: YULISSA ROMERO SARAVIA, de la investigación titulada "Cultura y comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción - Huánuco 2024", con asesor(a) RICHARD CALLAN BACILIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 17 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 24 de febrero de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

4. Romero Saravia, Yulissa.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	qdoc.tips Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mi familia por ser el motivo para concluir la carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A todos aquellos que han contribuido con el desarrollo de la tesis, por su aporte ha sido importante para poder establecer resultados a través de los instrumentos aplicados, siendo esta investigación el fruto no solo del esfuerzo de los investigadores sino también hoy que han sumado.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4. OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	16
1.5.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	17
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	20
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	28
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	29
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	29
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	29
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	29
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	29
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	29
CAPÍTULO III	32
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.1.1. ENFOQUE	32
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	32
3.1.3. DISEÑO	32
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.2.1. POBLACIÓN	33
3.2.2. MUESTRA	34
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	34
CAPÍTULO IV	35
RESULTADOS	35
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	35
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	59
CAPÍTULO V	64

DISCUSIÓN	64
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	64
5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL ...	65
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	69
ANEXO	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables	30
Tabla 2 Trabajadores de la Dirección Regional de Producción Huánuco 2024	33
Tabla 3 Las condiciones de trabajo en la dirección regional me generan satisfacción	35
Tabla 4 Las condiciones laborales en la dirección regional son distintas a otras dependencias.....	36
Tabla 5 La dirección regional se caracteriza por remunerar bien a sus trabajadores.....	37
Tabla 6 La dirección regional tiene remuneraciones competitivas respecto a otras instituciones	38
Tabla 7 La dirección regional práctica valores a nivel de todos los trabajadores	39
Tabla 8 La dirección regional se caracteriza por fomentar la práctica de valores éticos entre sus trabajadores.....	40
Tabla 9 Me siento identificado con la labor que realiza en la dirección regional	41
Tabla 10 Me siento comprometido con los propósitos que tiene la dirección regional para impulsar el desarrollo	42
Tabla 11 La dirección regional es una institución que genera confianza entre los trabajadores	43
Tabla 12 La dirección regional se ha caracterizado por tener una comunicación que genera confianza entre los trabajadores.....	44
Tabla 13 Hay apertura de los directores y subdirectores para tener una comunicación abierta.....	45
Tabla 14 La comunicación en la dirección regional se caracteriza por usar medios tecnológicos para hacer eficiente la transmisión de sus mensajes .	46
Tabla 15 Los trabajadores de la dirección regional tenemos una relación formal contractual con esta dependencia del Gobierno Regional.....	47
Tabla 16 Los contratos que tenemos con la dirección regional nos ofrecen beneficios y expectativas profesionales.....	48

Tabla 17 Me motiva a continuar trabajando en la dirección regional por las posibilidades de crecimiento que me ofrece como profesional.....	49
Tabla 18 La atención a mis necesidades básicas como salud permiten estar motivado y tener un desempeño acorde a la expectativa de los Huanuqueños	50
Tabla 19 La dirección regional de producción se caracteriza por promover el liderazgo entre los trabajadores.....	51
Tabla 20 Los programas de asistencia y apoyo cuentan con líderes que impulsan la eficiencia de los trabajos.....	52
Tabla 21 Una característica de quienes conducen la dirección regional es su capacidad para resolver el conflicto	53
Tabla 22 Los conflictos en la dirección regional se resuelven en la instancia en los que se genera el problema.....	54
Tabla 23 Trabajamos bajo un régimen formal de contratación	55
Tabla 24 Estar formalizados como trabajadores genera un ambiente agradable entre todos los contratados.....	56
Tabla 25 La dirección regional promueve la especialización entre sus trabajadores	57
Tabla 26 La dirección regional capacita para especializar a sus trabajadores	58
Tabla 27 Pruebas de normalidad	59
Tabla 28 Establecimiento de criterios para poder establecer la correlación	60
Tabla 29 Cultura y su relación con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción – Huánuco 2024.....	60
Tabla 30 La satisfacción laboral se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024.....	61
Tabla 31 El compromiso de los empleados se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024.....	62
Tabla 32 La comunicación interna se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024.....	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Las condiciones de trabajo en la dirección regional me generan satisfacción	35
Figura 2 Las condiciones laborales en la dirección regional son distintas a otras dependencias.....	36
Figura 3 La dirección regional se caracteriza por remunerar bien a sus trabajadores.....	37
Figura 4 La dirección regional tiene remuneraciones competitivas respecto a otras instituciones	38
Figura 5 La dirección regional práctica valores a nivel de todos los trabajadores.....	39
Figura 6 La dirección regional se caracteriza por fomentar la práctica de valores éticos entre sus trabajadores	40
Figura 7 Me siento identificado con la labor que realiza en la dirección regional	41
Figura 8 Me siento comprometido con los propósitos que tiene la dirección regional para impulsar el desarrollo	42
Figura 9 La dirección regional es una institución que genera confianza entre los trabajadores	43
Figura 10 La dirección regional se ha caracterizado por tener una comunicación que genera confianza entre los trabajadores	44
Figura 11 Hay apertura de los directores y subdirectores para tener una comunicación abierta.....	45
Figura 12 La comunicación en la dirección regional se caracteriza por usar medios tecnológicos para hacer eficiente la transmisión de sus mensajes .	46
Figura 13 Los trabajadores de la dirección regional tenemos una relación formal contractual con esta dependencia del Gobierno Regional.....	47
Figura 14 Los contratos que tenemos con la dirección regional nos ofrecen beneficios y expectativas profesionales.....	48
Figura 15 Me motiva a continuar trabajando en la dirección regional por las posibilidades de crecimiento que me ofrece como profesional	49

Figura 16 La atención a mis necesidades básicas como salud permiten estar motivado y tener un desempeño acorde a la expectativa de los Huanuqueños	50
Figura 17 La dirección regional de producción se caracteriza por promover el liderazgo entre los trabajadores.....	51
Figura 18 Los programas de asistencia y apoyo cuentan con líderes que impulsan la eficiencia de los trabajos.....	52
Figura 19 Una característica de quienes conducen la dirección regional es su capacidad para resolver el conflicto	53
Figura 20 Los conflictos en la dirección regional se resuelven en la instancia en los que se genera el problema.....	54
Figura 21 Trabajamos bajo un régimen formal de contratación	55
Figura 22 Estar formalizados como trabajadores genera un ambiente agradable entre todos los contratados.....	56
Figura 23 La dirección regional promueve la especialización entre sus trabajadores	57
Figura 24 La dirección regional capacita para especializar a sus trabajadores	58

RESUMEN

La tesis ha sido desarrollada tomando en cuenta que el objetivo general ha sido establecer la relación entre la cultura y el comportamiento organizacional en la dirección regional de producción Huánuco 2024, dicha necesidad de estudio se ha planteado a partir de la problemática establecida dado que en la actualidad no se conoce cómo es la relación entre ambas variables y existe la necesidad de información para diseñar políticas que mejoren estos aspectos en la organización. En ese sentido la tesis ha sido elaborada tomando en cuenta una metodología de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal teniendo una población y muestra estudio de 32 trabajadores, los cuales tras haber aplicado los instrumentos de investigación ha planteado diferentes resultados que nos han permitido establecer la conclusión de que si existe relación entre la cultura con el comportamiento organizacional de la dirección regional de producción Huánuco 2024, el cual se sustenta en el coeficiente de correlación $Rho=0.772$ Spearman, que describe dicha complementariedad entre las variables sustentada además en información de la tabla 1 donde el 75% de trabajadores está de acuerdo y 12.5% muy de acuerdo a la pregunta si las condiciones de trabajo le generan satisfacción en la dirección lo que permite que la tabla 17 el 46.9% esté de acuerdo y 53.1% muy de acuerdo cuando se les pregunta si la dirección les da posibilidades de crecimiento, estos fundamentos descriptivos validan la relación planteada.

Palabras claves: Comunicación, Delegación, Motivación, Plan de Desarrollo, Trabajo en equipo

ABSTRACT

The thesis was developed taking into account that the general objective has been to establish the relationship between culture and organizational behavior in the Huánuco 2024 regional production management, said need for study has been raised based on the established problem given that currently It is not known what the relationship between both variables is like and there is a need for information to design policies that improve these aspects in the organization. In this sense, the thesis has been prepared taking into account an applied methodology, a quantitative approach, a correlational descriptive level, a non-experimental cross-sectional design, having a population and study sample of 32 workers, who after having applied the instruments research has raised different results that have allowed us to establish the conclusion that there is a relationship between culture and the organizational behavior of the Huánuco 2024 regional production management, which is based on the correlation coefficient $Rho=0.772$ Spearman, Which describes this complementarity between the variables, also supported by information from Table 1 where 75% of workers agree and 12.5% strongly agree with the question if the working conditions generate satisfaction in management, which allows Table 17 46.9% agree and 53.1% strongly agree when asked if management gives them opportunities for growth, these descriptive foundations validate the proposed relationship.

Keywords: Communication, Delegation, Motivation, Development plan, Teamwork.

INTRODUCCIÓN

La tesis manifestada bajo los lineamientos establecidos por la Universidad de Huánuco ha sido desarrollada tomando en cuenta la necesidad de estudio de cultura y comportamiento organizacional en los trabajadores de la Dirección Regional de Producción, tomando en cuenta la importancia de establecer una relación entre las variables de estudio, se ha podido establecer la investigación a partir de los siguientes contenidos:

En el capítulo uno, la tesis la cuenta de las razones que ha fundamentado su formulación, así como las justificaciones que en términos teóricos, prácticos, metodológicos que se han constituido como razones importantes para poder establecer la relación entre las variables de estudio, de igual manera se establecieron limitaciones que estas fueron superadas de manera conveniente por el investigador.

En el capítulo dos, la tesis hace una exposición clara de los principales resultados obtenidos en investigaciones ya publicadas en diferentes ámbitos, de igual manera sustenta el conocimiento de las variables a partir del postulado teórico reconocido en diferentes textos y bibliografías propias de la administración. Por otro lado, ha permitido que en este capítulo se establezca el orden y las dimensiones para el análisis correspondiente de las variables.

En el capítulo tres, la tesis da cuenta del marco metodológico, el cual ha sido planteado viendo la necesidad de información permitiendo el diseño además de instrumentos para el recojo de información primaria los cuales se sustentan en el capítulo cuatro, donde de manera descriptiva la tesis puede ser claro en afirmar que la relación entre las variables de estudio es de manera directa.

Finalmente, en el capítulo cinco, la tesis discute los resultados con los principales conocimientos publicados en el capítulo segundo, dando cuenta si sus alcances obtenidos permiten a la ciencia tener un aporte significativo. De esta manera la tesis concluye en mérito a lo establecido por la universidad, siendo un aporte a la ciencia sus conclusiones que enriquecen lo que se sabe de las variables y cómo se comportan estas en un contexto empresarial de venta de alimentos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Gómez y Vargas (2020) mencionan en su artículo que las instituciones públicas y privadas en Ecuador presentan un comportamiento organizacional frágil. Esto se debe a que los aspectos tangibles de las organizaciones influyen significativamente en el rendimiento de los empleados. Además, las habilidades de los trabajadores, definidas por patrones culturales dentro de las organizaciones, tienden a generar un comportamiento determinado. Sin embargo, este comportamiento no es percibido por los usuarios o clientes de la manera en que los líderes de las organizaciones esperan. Esta situación afecta los objetivos de posicionamiento y comerciales de las empresas privadas, así como la percepción positiva que deberían tener los usuarios de las entidades públicas.

Gracia (2024) el autor en su blog hace referencia que la gestión del cambio tiene retos en la cultura organizacional nacional, dado que las instituciones del país tan igual como las empresas tienen problemas que se fundamentan en las condiciones de trabajo que ofrecen a sus colaboradores, lo que puede estar definiendo una cultura organizacional que se expresa en insatisfacción a nivel de sus clientes internos y externas. A partir de las políticas de reforma del Estado que está estableciendo el gobierno peruano está buscando que sus organizaciones cumplan con estándares de buena atención al ciudadano, comprendiendo que estos son juzgados constantemente por la población. Se ha podido identificar reportes donde el juicio respecto a la atención que brinda el estado en todos sus niveles de gobierno no es el adecuado, en ese sentido un aspecto fundamental a tomar en cuenta es que el comportamiento organizacional está generando cambios en la cultura de las dependencias públicas del Estado en el Perú, el cual no termina de ser estudiada para encontrar soluciones específicas frente a requerimientos de atender la carencia de un perfil cultural en términos organizacionales que deba poseer las instituciones del Estado.

La dirección regional de producción, del Gobierno Regional de Huánuco, que es una dependencia adscrita a la gerencia regional de desarrollo

económico, como tal se divide en áreas operativas de pesquería, MYPE e industria, más la parte administrativa, en total 32 trabajadores con diferente perfil profesional.

En ese contexto descrito, la dirección regional ha establecido cambios dado que hasta hace 6 meses antes de la redacción de la presente investigación estaba dividida en subdirecciones, hoy denominadas áreas funcionales. Este cambio ha generado malestar a nivel de la totalidad de trabajadores dada la inseguridad que ha generado, pudiendo observar un comportamiento organizacional, que se caracteriza por no tener políticas claras de gestión de personal, dadas y la percepción de los mismos que trabajan, puesto que algunos perciben que tienen más responsabilidad que otros.

Otro aspecto dentro del comportamiento organizacional de la dirección regional es la Constitución de equipos de trabajo, por ejemplo, a partir de la organización de ferias por el día nacional de la micro y la pequeña empresa que fue impulsada desde esta dirección se ha podido observar posterior a dicho evento que en vez de generar y consolidar equipos de trabajo este ha desalentado en la forma como se ha organizado dicho evento en la ciudad de Huánuco. La existencia de un ambiente de trabajo tenso en la Dirección Regional de Producción ha sido comprobada mediante la técnica de observación directa, en la que se identificaron señales de desconfianza y falta de comunicación efectiva entre los trabajadores. El ambiente externo del Gobierno Regional presenta como principal problema los rumores constantes que generan inseguridad entre los trabajadores. Esto se ha identificado a través de observaciones directas y comentarios informales de los empleados durante el proceso de investigación. Aunque no se utilizaron herramientas específicas para medir este fenómeno, las interacciones informales y los testimonios espontáneos revelaron que los trabajadores expresan su preocupación por la incertidumbre generada por los rumores sobre posibles cambios, lo que afecta su sensación de estabilidad laboral.

Por lo mencionado es importante estudiar cómo el comportamiento organizacional está afectando la cultura dentro de la dirección regional de producción dado que estos tienen vínculo con las actividades empresariales de pesca e industria en la región.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la cultura con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024?
- ¿Cómo se relaciona el compromiso de los empleados con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024?
- ¿Cómo se relaciona la comunicación interna con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se relaciona la cultura con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024

1.4. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024
- Determinar cómo se relaciona el compromiso de los empleados con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024
- Determinar cómo relaciona la comunicación interna con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La tesis hace una presentación respecto a la relación de la cultura con el comportamiento organizacional en una institución del Estado, cuyos resultados sin lugar a duda van a permitir al director regional tomar

decisiones para mejorar la imagen de esta dirección, así como tener elementos reales como para hacer modificaciones en torno a la cultura y al comportamiento.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Si bien es cierto la tesis hace una revisión de la literatura de las dos variables, sin embargo, el análisis de ambas va a permitir una contribución importante a cómo es el desempeño de cada una de ellas en un contexto específico, enriqueciendo sobremanera su capacidad de entender una realidad en términos teóricos conceptuales.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La tesis diseña una propuesta metodológica, el cual permite el recojo de información primaria en un ámbito en el cual las variables se comportan proveyendo información para establecer la relación entre ellas, en ese contexto dichos instrumentos pueden ser referente para futuras investigaciones cuya profundidad y complejidad así lo demandan.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis no cuenta con limitaciones sustanciales que vayan a afectar su desarrollo de la presente investigación, sin embargo, el personal de la dirección regional por lo general hace trabajo de campo en diferentes provincias del departamento, lo que de algún otro modo puede prolongar la aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis es viable porque contó con:

- Asesoría especializada.
- Bibliografía pertinente.
- Recursos financieros.
- Autorización de la institución para el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Villacis (2023) en su tesis titulada “Comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “COACMES””, con el objetivo de evaluar las variables del comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “COACMES” de la ciudad de San Jacinto, la metodología que se utilizó el enfoque mixto, tipo de investigación correlacional y descriptivo, método deductivo-inductivo, la población estuvo conformado por 14 trabajadores, la técnica que se realizó fue la encuesta y el instrumento de la recolección de dato se utilizó el cuestionario, de esta forma se llegó a la conclusión en el que se observó una correlación de 0.523, previendo una relación positiva moderada entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral. Lo que es significativo, ya que al mejorar el comportamiento de los individuos, los grupos y la estructura organizacional, también se fortalecen aspectos clave del trabajador, como el logro de metas, la optimización de recursos, el liderazgo y la adaptación al cambio.

Chango (2021) en su tesis titulada “La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas Caso microempresa leelectric, de la ciudad de Quito”, con el propósito de determinar la cultura actual y la cultura requerida de la microempresa leelectric y diseñar el plan de acción para el modelamiento de la cultura organizacional , la metodología que se realizó fue de enfoque mixto, tipo de investigación descriptiva, método inductivo, la población estuvo conformado por 10 colaboradores de la empresa, la técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario de esta manera la investigación concluye que existe una brecha entre la cultura organizacional actual de leelectric y la cultura requerida para alcanzar sus objetivos estratégicos. A través de cuestionarios, entrevistas y un análisis FODA, se identificaron las prácticas y valores predominantes, lo

que permitió diseñar un plan de acción. Este plan alinea la cultura de la empresa con su estrategia corporativa y los colaboradores, facilitando así la superación de las brechas identificadas y mejorando la competitividad de leelectric.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Barandiarán (2023) en su tesis titulada “Comportamiento organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Tottus Bellavista - Callao, 2023”, con el fin de determinar la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Tottus Bellavista - Callao, 2023, la directriz empleada que se utilizo fue de estudio aplicado, con diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional, la población estuvo conformado por 86 trabajadores, la técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario, de esta manera se llegó a la conclusión nos detalla que existe una relación significativa y positiva entre las dos variables con $r=0.535$; $p<0.01$, con un coeficiente r^2 de 0.286, lo que indica que el comportamiento organizacional influye en un 28.6% sobre el desempeño laboral. Esto sugiere que una mejora en el comportamiento organizacional conlleva un aumento notable en el rendimiento laboral de los empleados.

Lupa (2023) en su tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022”, establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, la metodología que se aplicó fue de enfoque cuantitativo de tipo básico y diseño no experimental, nivel correlacional, la población estuvo conformado por 50 trabajadores, la técnica que se aplico fue la encuesta y el instrumento que se utilizó fue la encuesta, de este modo se llegó a la conclusión de que existe correlación de Spearman entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, se establece que el nivel de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral es de

0.781, lo que demuestra una correlación moderada y significativa entre ambas variables en la dimensión del desempeño laboral. Lo que nos sugiere que la cultura organizacional es imprescindible dentro de una organización.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Rojas (2023) en su tesis titulada “Comportamiento organizacional y calidad de servicio en el Hospital Tingo María, 2022”, con el fin de determinar el grado de relación que existe entre el comportamiento organizacional y la calidad de servicio en el Hospital Tingo María – 2022, la directriz que se utilizó fue el enfoque cuantitativo con alcance descriptivo-correlacional, con diseño no experimental transversal, la población estuvo conformado por 328 usuarios, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, como instrumento el cuestionario, de esta forma se llegó a la conclusión del allanamiento de correlación de las variables, por el método de Spearman tiene como $r = 0,088$ lo que significa que su correlación es baja. Además, la relación obtenida es de 0.244, lo que supera el umbral de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, esto nos indica que no existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la calidad del servicio en el Hospital Tingo María durante el año 2022.

Alfaro (2022) en su tesis titulada “Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conchamarca, Huánuco 2022”, tuvo como objetivo determinar en qué medida la cultura organizacional influye con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Conchamarca, Huánuco, la metodología que se utilizó es investigación aplicada, tipo de investigación no experimental, diseño transversal, la población estuvo conformada por 63 trabajadores, para la recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario de esta manera se concluye con la aceptación de la hipótesis de investigación, ya que el valor p, o significación bilateral, es

ceros, lo que es inferior al margen de error estimado (0.01). Además, un coeficiente positivo moderado de 0.540 demuestra que existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Conchamarca en 2022. Asimismo, se concluye que la cultura organizacional del gobierno local es débil y que los funcionarios no están satisfechos.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CULTURA

Según Yopan et al. (2020) definen la cultura organizacional como un conjunto de creencias fundamentales que emergen al enfrentar desafíos de adaptación y cohesión. Las creencias son válidas y se transmiten a nuevos miembros, guiando su interpretación y reacción ante desafíos. Daft (2011) menciona que es un marco de referencia común, permite a los miembros de la organización compartir una interpretación similar de la realidad y, en consecuencia, adoptar comportamientos congruentes ante situaciones específicas.

Por lo tanto, para Mena (2019), la cultura organizacional es un elemento activo y dinámico, que puede estar formalmente definido o no, además, interactúa con el contexto social más amplio del que forma parte. En esencia, la cultura organizacional proporciona a sus miembros un sentido de dirección y les ayuda a interpretar su experiencia dentro de la empresa, además de ser un factor que les permite diferenciarse de otras organizaciones.

2.2.1.1. TIPOS DE CULTURA

Según Daft (2011), se identifican los siguientes tipos de cultura organizacional:

- **Cultura adaptable:** enfocada en el entorno externo, prioriza la flexibilidad y el cambio para satisfacer las necesidades del cliente.
- **Cultura de misión:** se define por tener una visión clara del propósito de la organización, centrada en alcanzar objetivos

específicos como el incremento de ventas, la rentabilidad o la participación en el mercado para cumplir con su misión.

- **Cultura de clan:** se enfoca en el bienestar y la participación de sus miembros, promoviendo un ambiente colaborativo y la capacidad de adaptación ante las expectativas cambiantes del entorno.
- **Cultura Burocrática:** Se distingue por un enfoque interno y una alineación con un entorno estable.

2.2.1.2. FUNCIÓN DE LA CULTURA

Según Daft (2011) estos son las funciones de la cultura:

- Establece la singularidad organizacional.
- Promueve percepciones y comportamientos congruentes.
- Otorga significado a los eventos organizacionales, reduciendo la ansiedad.
- Orienta las acciones de los integrantes, influyendo en actitudes y comportamientos.

2.2.1.3. DIMENSIONES DE LA CULTURA

A. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral se define como el grado en que los empleados se sienten satisfechos con su entorno de trabajo y las condiciones que este les ofrece (Chiavenato, 2017). Este componente es crucial, ya que una alta satisfacción laboral se relaciona directamente con el aumento de la productividad y la retención del talento.

- **Condiciones laborales:** son las situaciones en las que los empleados realizan su trabajo, un ambiente seguro y saludable, así como una carga de trabajo razonable, son elementos esenciales que contribuyen a la percepción positiva del trabajo (Chiavenato, 2017).
- **Compensación:** es un indicativo de que la organización valora el trabajo de sus empleados, lo que a su vez impacta

positivamente en su satisfacción general (Chiavenato, 2017).

B. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

El compromiso de los empleados se refiere al nivel de lealtad y conexión emocional que sienten hacia su organización, es fundamental para lograr un alto rendimiento y una actitud positiva hacia los cambios organizacionales (Chiavenato, 2017).

- **Valores:** la alineación entre los valores de la organización y los valores personales de los empleados es crucial. Cuando los empleados comparten los valores y la misión de la empresa, se incrementa su motivación y compromiso hacia el logro de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2017).
- **Sentido de pertenencia:** fomentar un sentido de pertenencia dentro de la organización es vital. Un entorno en el que los empleados se sienten valorados y parte de un equipo puede llevar a una mayor lealtad y dedicación (Chiavenato, 2017).

C. COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación interna se refiere a los flujos de información dentro de la organización y su impacto en las relaciones laborales y la toma de decisiones. Una comunicación efectiva es esencial para alinear los objetivos organizacionales y facilitar la colaboración (Ladino, 2017).

- **Confianza organizacional:** la confianza es un pilar en la comunicación interna. un ambiente de confianza promueve la apertura y la transparencia, permitiendo que los empleados se sientan seguros al compartir ideas y preocupaciones (Ladino, 2017).
- **Comunicación abierta:** la promoción de una comunicación abierta y bidireccional es clave para mejorar la moral de los empleados y fomentar la participación. la

comunicación efectiva no solo fortalece las relaciones interpersonales, sino que también contribuye a la creación de un clima laboral positivo (Ladino, 2017).

2.2.2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El comportamiento organizacional según Chiavenato (2017) se centra en como las personas y grupos actúan dentro de las organizaciones y cómo estas interacciones afectan tanto a los individuos como a la organización en su conjunto. Este campo es clave para quienes trabajan en o gestionan organizaciones, ya sea para crearlas, transformarlas o simplemente hacerlas más eficientes. Así mismo, proporciona herramientas valiosas para entender cómo las personas y los equipos trabajan juntos, cómo las organizaciones influyen en su comportamiento y cómo estas interacciones impactan en el desempeño general (Suarez et al, 2020).

Finalmente, para Jaime (2023) destacan que la motivación y las relaciones interpersonales son esenciales para el éxito organizacional, constituyendo la razón principal de la existencia de las empresas. En definitiva, el comportamiento organizacional examina cómo las personas, los equipos y las unidades operan dentro de una organización para alcanzar sus objetivos a corto, mediano y largo plazo, en respuesta a las demandas de un entorno cambiante y las expectativas de sus interesados.

2.2.2.1. CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Según Jaime (2023) nos menciona las principales características son:

- Campo multidisciplinario que busca mejorar el rendimiento organizacional y la competitividad.
- Reconocimiento de que no existe un único método de dirección; la gestión depende del contexto.
- Facilita la comprensión entre individuos y la organización.
- Relación estrecha con la gestión de recursos humanos.

2.2.2.2. NIVELES JERÁRQUICOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

En lo que corresponde a los niveles del comportamiento organizacional Chiavenato (2017) nos categoriza en los siguientes:

- **Perspectiva Heterogénea:** se centra en el entorno externo de las organizaciones y cómo interactúan con él.
- **Macro perspectiva:** comportamiento del sistema organizacional en su totalidad, abarcando estructura, cultura y procesos.
- **Perspectiva intermedia:** actúa como un enlace entre las perspectivas macro y micro, centrándose en la interacción de las personas en contextos grupales.
- **Micro perspectiva:** analiza el comportamiento del individuo que trabaja de manera independiente dentro de la organización.

2.2.2.3. UTILIDAD DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El comportamiento organizacional ofrece numerosas ventajas para las organizaciones, al permitirles gestionar eficazmente sus operaciones, crear valor y cumplir sus objetivos según Chiavenato (2017) nos menciona las principales utilidades tales como:

- Analizar sistemáticamente el comportamiento de personas y grupos.
- Gestionar problemas y oportunidades.
- Diseñar estrategias para mejorar la calidad de vida organizacional.
- Crear un entorno propicio para la eficacia y competitividad sostenible.

2.2.2.4. DIMENSIONES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Desde la postura de Chiavenato (2017) lo considera como estratos a consideración:

A. GESTIÓN DE PERSONAS

Se refiere a las prácticas y políticas relacionadas con la administración del recurso humano dentro de la organización. Chiavenato (2017) enfatiza que una gestión efectiva de las personas no solo mejora la productividad, sino que también incrementa la motivación y el compromiso de los empleados, contribuyendo así a un ambiente laboral positivo.

- **Contratación:** es un proceso sistemático que permite a las organizaciones identificar, evaluar y seleccionar candidatos que se alineen con los objetivos estratégicos, Chiavenato (2017) enfatiza que una adecuada selección de personal asegura que las competencias y habilidades de los nuevos empleados coincidan con las expectativas de la organización. Esta alineación es crucial, ya que una falta de coincidencia puede resultar en un bajo rendimiento y desmotivación, lo que afectaría negativamente al funcionamiento general de la organización.
- **Motivación:** Chiavenato (2017) considera la motivación no solo afecta la voluntad de un individuo para desempeñarse en su puesto de trabajo, sino que también influye en la calidad de su trabajo y en su capacidad para colaborar con otros. Un empleado motivado es más propenso a mostrar proactividad, a generar soluciones creativas y a comprometerse con la misión y los valores de la organización.

B. EQUIPOS DE TRABAJO

Se centra en la formación y funcionamiento de grupos dentro de la organización, la resolución de conflictos y la cohesión grupal. Chiavenato (2017) sostiene que el trabajo en equipo es esencial para la innovación y el logro de objetivos organizacionales, ya que los equipos bien gestionados pueden combinar habilidades diversas y aportar soluciones creativas a problemas complejos.

- **Liderazgo:** involucra la capacidad de un líder para influir, guiar y motivar a los miembros del equipo hacia el logro de metas compartidas. Un liderazgo efectivo fomenta la cohesión del grupo y potencia el rendimiento colectivo (Chiavenato, 2017).
- **Resolución de conflictos:** son las estrategias y habilidades que los equipos utilizan para manejar y resolver desacuerdos o disputas (Chiavenato, 2017). Una gestión adecuada de los conflictos puede transformar situaciones adversas en oportunidades para el aprendizaje y la mejora.

C. AMBIENTE INTERNO

Son las características y condiciones que existen dentro de la organización, incluyendo su cultura, estructura, políticas y procesos. Esta dimensión es crítica, ya que un ambiente interno saludable, caracterizado por una cultura organizacional positiva y una estructura clara, puede facilitar la adaptación y el desarrollo de los empleados. Chiavenato (2017) señala que el bienestar de los empleados y su alineación con los valores organizacionales son determinantes para el éxito de la organización.

- **Formalización:** implica el grado en que las políticas, procedimientos y normas son documentados y seguidos dentro de la organización (Chiavenato, 2017). Un alto nivel de formalización puede incrementar la previsibilidad, la eficiencia operativa y el control en los procesos.
- **Especialización:** se refiere al grado en que las tareas y responsabilidades están divididas entre los miembros de la organización (Chiavenato, 2017). Así mismo, puede aumentar la eficiencia y el dominio de habilidades específicas, pero también puede dar lugar a una comunicación deficiente entre departamentos o áreas, lo que podría limitar la colaboración interfuncional.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Cohesión grupal:** Es la fuerza que une a los miembros de un equipo, motivándolos a trabajar juntos hacia objetivos comunes, mejorando la efectividad y el clima laboral (Chiavenato, 2017).
- **Compromiso de los empleados:** Es el grado de lealtad y conexión emocional que los empleados sienten hacia su organización, que influye en su motivación y desempeño (Chiavenato, 2017).
- **Creencias fundamentales:** Principios o valores básicos que guían el comportamiento y las decisiones dentro de una organización, a menudo transmitidos a nuevos miembros (Chiavenato, 2017).
- **Diversidad en la fuerza laboral:** Se refiere a la inclusión de diferentes características humanas, como raza, género, edad y habilidades, en la plantilla de una organización, enriqueciendo su cultura y capacidad de innovación (Gan y Trigine, 2012).
- **Eficiencia:** Capacidad de una organización para lograr sus objetivos utilizando la menor cantidad de recursos posible, maximizando la producción y minimizando desperdicios (Gan y Trigine, 2012).
- **Especialización:** Es la división del trabajo en tareas específicas asignadas a individuos o equipos, permitiendo una mayor eficiencia y desarrollo de habilidades especializadas (Chiavenato, 2017).
- **Formalización:** Se refiere al grado en que las políticas, procedimientos y normas están documentados y se siguen en una organización, afectando su estructura y funcionamiento (Daft, 2011).
- **Motivación:** Se refiere al proceso interno que activa, guía y mantiene el comportamiento de una persona hacia el logro de metas específicas, influyendo en su desempeño laboral y satisfacción (Yopan et al., 2020).
- **Relaciones interpersonales:** Son las interacciones y conexiones entre los miembros de una organización, que afectan la colaboración, la comunicación y el ambiente laboral en general (Ladino, 2017).
- **Resolución de conflictos:** Se refiere a los métodos y procesos utilizados para abordar y solucionar desacuerdos entre miembros de la

organización, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo (Chiavenato, 2017).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HA: La cultura se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024

H0: La cultura no se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- La satisfacción laboral se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024
- El compromiso de los empleados se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024
- La comunicación interna se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Cultura

Dimensiones:

- Satisfacción laboral
- Compromiso de los empleados
- Comunicación interna

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Comportamiento organizacional

Dimensiones

- Gestión de personas
- Equipos de trabajo
- Ambiente interno

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
CULTURA	Satisfacción laboral	Condiciones laborales Compensación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de trabajo en la dirección regional me generan satisfacción 2. Las condiciones laborales en la dirección regional son distintas a otras dependencias 3. La dirección regional se caracteriza por remunerar bien a sus trabajadores 4. La dirección regional tiene remuneraciones competitivas respecto a otras instituciones
	Compromiso de los empleados	Valores Sentido de Pertenencia	<ol style="list-style-type: none"> 5. La dirección regional práctica valores a nivel de todos los trabajadores 6. La dirección regional se caracteriza por fomentar la práctica de valores éticos entre sus trabajadores 7. Me siento identificado con la labor que realiza en la dirección regional 8. Me siento comprometido con los propósitos que tiene la dirección regional para impulsar el desarrollo
	Comunicación interna	Confianza organizacional Comunicación abierta	<ol style="list-style-type: none"> 9. La dirección regional es una institución que genera confianza entre los trabajadores 10. La dirección regional se ha caracterizado por tener una comunicación que genera confianza entre los trabajadores 11. Hay apertura de los directores y subdirectores para tener una comunicación abierta 12. La comunicación en la dirección regional se caracteriza por usar medios tecnológicos para hacer eficiente la transmisión de sus mensajes
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Gestión de personas	Contratación Motivación	<ol style="list-style-type: none"> 13. Los trabajadores de la dirección regional tenemos una relación formal contractual con esta dependencia Del Gobierno regional 14. Los contratos que tenemos con la dirección regional nos ofrecen beneficios y expectativas profesionales

		<p>15. Me motiva a continuar trabajando en la dirección regional por las posibilidades de crecimiento que me ofrece como profesional</p> <p>16. La atención a mis necesidades básicas como salud permiten estar motivado y tener un desempeño acorde a la expectativa de los Huanuqueños</p>
Equipos de trabajo	Liderazgo Resolución de conflictos	<p>17. La dirección regional de producción se caracteriza por promover el liderazgo entre los trabajadores</p> <p>18. Los programas de asistencia y apoyo cuentan con líderes que impulsan la eficiencia de los trabajos</p> <p>19. Una característica de quienes conducen la dirección regional es su capacidad para resolver el conflicto</p> <p>20. Los conflictos en la dirección regional se resuelven en la instancia en los que se genera el problema</p>
Ambiente interno	Formalización Especialización	<p>21. Trabajamos bajo un régimen formal de contratación</p> <p>22. Estar formalizados como trabajadores genera un ambiente agradable entre todos los contratados</p> <p>23. La dirección regional promueve la especialización entre sus trabajadores</p> <p>24. La dirección regional capacita para especializar a sus trabajadores</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación aplicada se centra en estudiar problemas con un enfoque práctico, generando nuevos conocimientos mediante una planificación adecuada. Su información es confiable y útil para el desarrollo teórico. Además, busca aplicar teorías generales para resolver necesidades actuales de la sociedad. Sin embargo, al enfocarse en problemas específicos, sus resultados no son aplicables a otras situaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.1. ENFOQUE

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tal como sustenta Hernández y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo nos ayuda a comprender mejor las cosas al estudiar un gran grupo de personas o cosas, asegurándonos de considerar todos los detalles y observando de cerca cuánto hay de algo. También destaca por su facilidad para copiar y por concentrarse en particular. Partes del evento, lo que hace que sea más sencillo compararlo con otras investigaciones similares.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

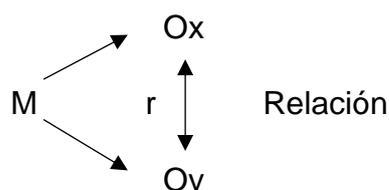
El presente proyecto de tesis se ubicó en un nivel descriptivo-correlacional, el cual tiene un doble propósito: primero, describir las propiedades y características de las variables o fenómenos estudiados, proporcionando un panorama detallado de cada uno de ellos; y segundo, analizar la relación o grado de asociación entre estas variables. Lo que permitió comprender cómo son los elementos en estudio, sino también explorar cómo se vinculan entre sí en un contexto específico, proporcionando una visión más integral y permitiendo realizar predicciones a partir de las asociaciones identificadas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.3. DISEÑO

El presente proyecto de tesis utilizó un diseño no experimental-transversal, según lo planteado por Hernández y Mendoza (2018). Un

diseño no experimental porque no se manipularán deliberadamente las variables, sino que se observó los fenómenos en su contexto natural, el cual fueron analizados. En este enfoque, no se intervino ni se modificó el entorno, sino que se recopiló información tal cual se presentó. Además, el estudio fue transversal, lo que significa que la recolección de datos se realizó en un momento específico en el tiempo.

Esquema de la investigación:



Dónde M: Muestra de la investigación

Ox: Variable independiente: Cultura

Oy: Variable dependiente: Comportamiento organizacional

r: Relación que existe entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según lo expresado por Hernández y Mendoza (2018), la población se refiere al conjunto de elementos o sujetos que están relacionados con una problemática específica y que cumplen con ciertos criterios que generan los datos necesarios para la investigación. En este sentido, considerando lo sostenido por el autor la población estuvo constituido por el conjunto de trabajadores de la dirección regional de producción de Huánuco, cuyos detalles se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 2

Trabajadores de la Dirección Regional de Producción Huánuco 2024

ÁREAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
Área de pesquería	8	32%
Área de MYPE e industria	8	32%
Administración	16	36%
Total	32	100%

Nota. Planilla de trabajadores de la dirección.

3.2.2. MUESTRA

Hernández y Mendoza (2018) indican que el universo poblacional puede ser representado a través de una muestra, que puede ser seleccionada de forma probabilística cuando el investigador no puede manejar directamente la totalidad de la población, o de manera no probabilística, donde la selección depende de la intención del investigador. En ese sentido, es importante precisar que la muestra fue de naturaleza no probabilística dada la accesibilidad a la población en sí, teniendo carácter de tipo censal por lo que no requiere usar ningún tipo de fórmula para su determinación, por lo tanto, la muestra es igual a la población.

$$M = n = 32$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Siguiendo los planteamientos de Hernández y Mendoza (2018) en su obra sobre metodología de investigación, esta tesis opto por utilizar la encuesta como la principal estrategia para la obtención de información primaria. Para este propósito, se desarrolló un cuestionario que incluye una variedad de preguntas diseñadas para captar diferentes aspectos del tema de estudio.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Con respecto a las técnicas para el procesamiento de datos, Hernández y Mendoza (2018) indican que el estudio empleo uso de tablas de frecuencia que mostraron tanto los porcentajes relativos como los acumulativos, mediante el software SPSS. Estas tablas permitieron una mejor visualización del comportamiento de las variables evaluadas. El análisis de los datos se realizó considerando los valores máximos y mínimos que se extraigan de las tablas de frecuencia. Asimismo, se utilizó programas de bases de datos, como Excel y SPSS, que proporciono el soporte adecuado para el procesamiento y la interpretación de los datos recogidos.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 3

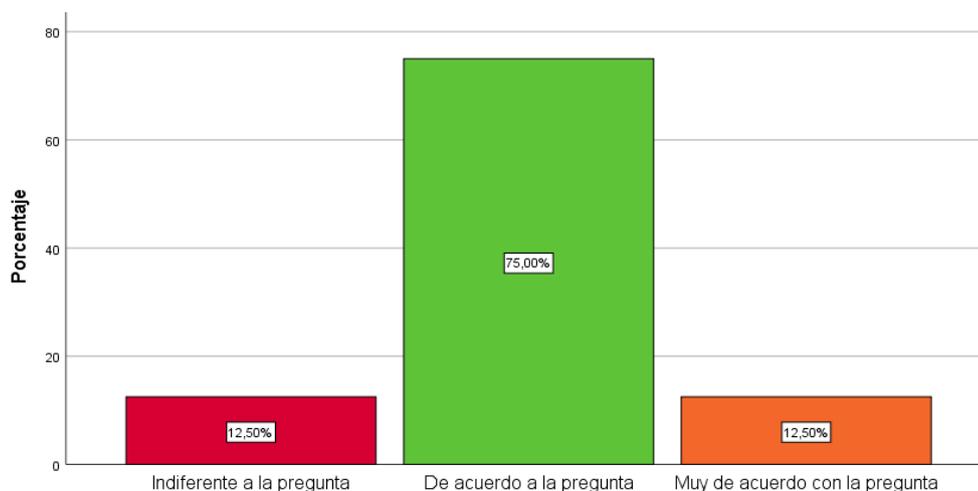
Las condiciones de trabajo en la dirección regional me generan satisfacción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente a la pregunta	4	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo a la pregunta	24	75,0	75,0	87,5
	Muy de acuerdo con la pregunta	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 1

Las condiciones de trabajo en la dirección regional me generan satisfacción



Análisis e interpretación: La figura revela que el 75% de los encuestados están satisfechos con las condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Producción - Huánuco, mientras que el 12.5% están muy satisfechos y solo el 12.5% se muestra indiferente. Esto sugiere un ambiente laboral favorable y un clima organizacional positivo, destacando la efectividad del liderazgo y la gestión en la región. La alta satisfacción puede estar relacionada con factores como comunicación efectiva, recursos adecuados y oportunidades de crecimiento. Esta tendencia positiva puede impulsar la motivación y productividad del equipo.

Tabla 4

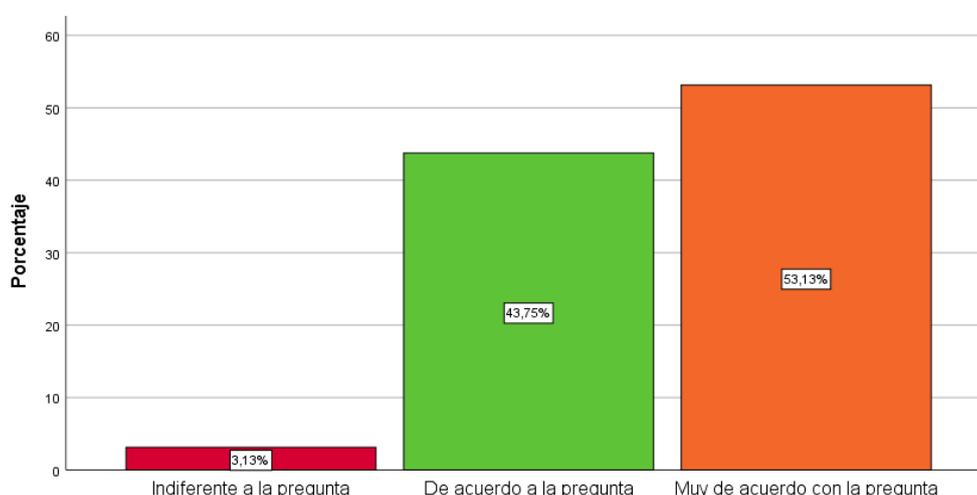
Las condiciones laborales en la dirección regional son distintas a otras dependencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente a la pregunta	1	3,1	3,1	3,1
	De acuerdo a la pregunta	14	43,8	43,8	46,9
	Muy de acuerdo con la pregunta	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 2

Las condiciones laborales en la dirección regional son distintas a otras dependencias



Análisis e interpretación: La figura muestra que una amplia mayoría (96,9%) de los encuestados considera que las condiciones laborales en la Dirección Regional de Producción - Huánuco son distintas a otras dependencias, siendo el 53,1% muy de acuerdo y el 43,8% de acuerdo. Solo un pequeño porcentaje (3,1%) se muestra indiferente. Esto sugiere que la Dirección Regional tiene un enfoque único en cuanto a condiciones laborales, lo que puede ser un factor clave en su éxito y clima organizacional positivo, destacando su capacidad para innovar y diferenciarse en la gestión de recursos humanos. Esta percepción puede influir en la motivación y el compromiso de los colaboradores.

Tabla 5

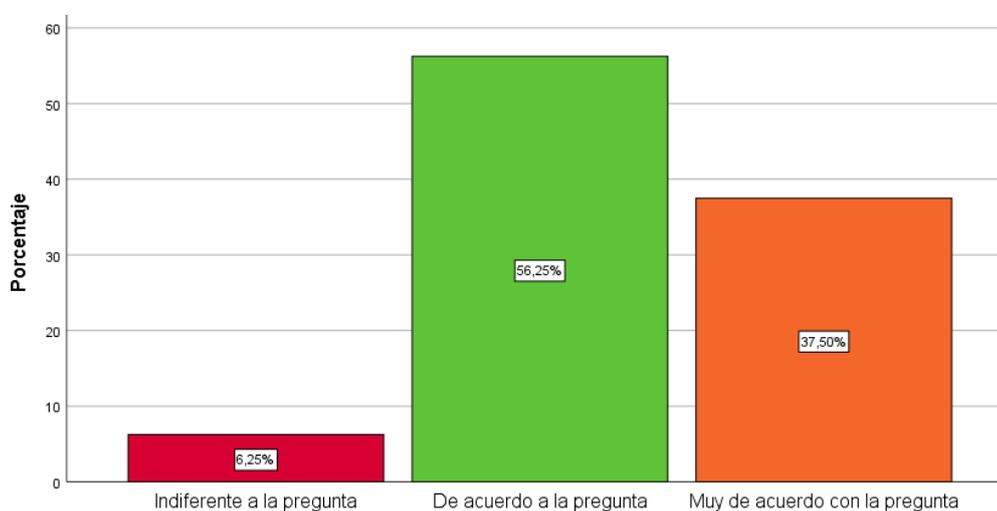
La dirección regional se caracteriza por remunerar bien a sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente a la pregunta	2	6,3	6,3	6,3
	De acuerdo a la pregunta	18	56,3	56,3	62,5
	Muy de acuerdo con la pregunta	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 3

La dirección regional se caracteriza por remunerar bien a sus trabajadores



Análisis e interpretación: Según la figura la mayoría de los encuestados (93,8%) considera que la Dirección Regional remunera bien a sus trabajadores, siendo el 37,5% muy de acuerdo y el 56,3% de acuerdo. Solo un pequeño porcentaje (6,3%) se muestra indiferente. Esto sugiere que la Dirección Regional valora y reconoce el trabajo de sus empleados mediante una compensación justa y competitiva, lo que puede influir positivamente en la motivación, satisfacción y retención del talento. Esta cultura de reconocimiento económico puede atraer y retener talentos, fomentar la lealtad y mejorar el clima laboral, contribuyendo así al éxito de la organización.

Tabla 6

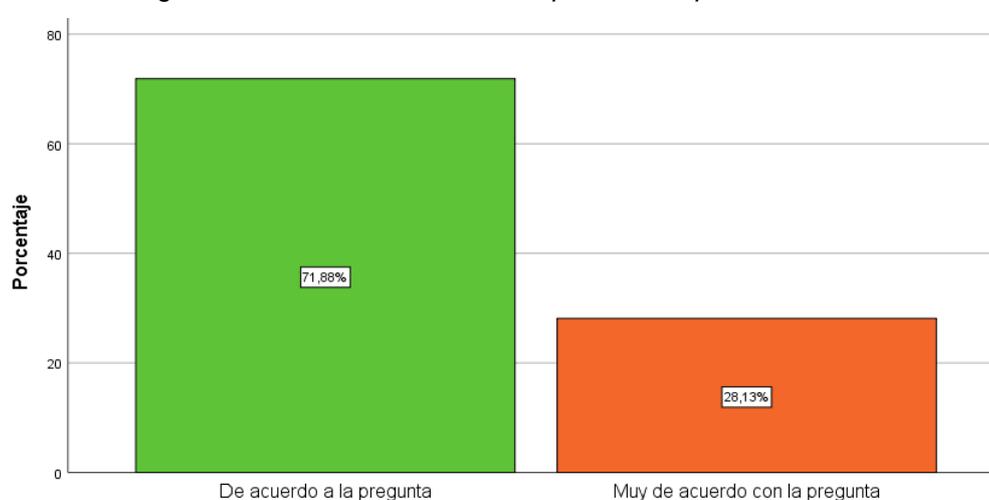
La dirección regional tiene remuneraciones competitivas respecto a otras instituciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo a la pregunta	23	71,9	71,9	71,9
	Muy de acuerdo con la pregunta	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 4

La dirección regional tiene remuneraciones competitivas respecto a otras instituciones



Análisis e interpretación: La figura muestra que el 100% de los encuestados considera que la Dirección Regional ofrece remuneraciones competitivas, con un 28,1% muy de acuerdo y 71,9% de acuerdo. Esto sugiere un liderazgo efectivo en gestión de recursos humanos y una ventaja competitiva en el mercado laboral. Esta estrategia de remuneración puede ser un factor clave para atraer y retener talentos, impulsando la excelencia y la innovación en la organización. La ausencia de opiniones negativas o indiferentes refuerza la percepción positiva sobre la política salarial de la Dirección Regional.

Tabla 7

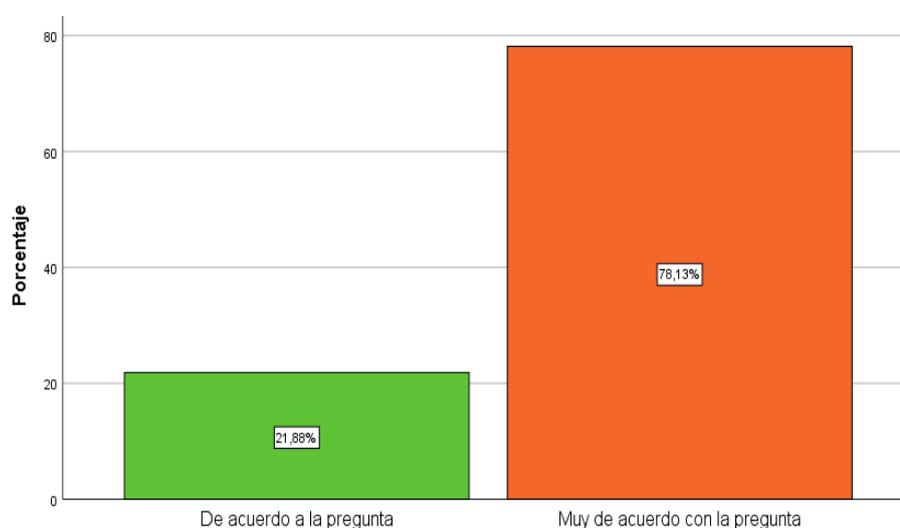
La dirección regional práctica valores a nivel de todos los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	De acuerdo a la pregunta	7	21,9	21,9	21,9
	Muy de acuerdo con la pregunta	25	78,1	78,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 5

La dirección regional práctica valores a nivel de todos los trabajadores



Análisis e interpretación: Según la figura la Dirección Regional práctica valores a nivel de todos los trabajadores, según confirman el 100% de los encuestados, con un 78,1% muy de acuerdo y 21,9% de acuerdo, lo que refleja una cultura organizacional sólida, cohesionada y orientada a la excelencia, donde los valores son promovidos y aplicados de manera inclusiva y consistente, fomentando un ambiente de trabajo respetuoso, ético y motivador, que fortalece la identificación y el sentido de pertenencia entre los empleados, y posiciona a la organización como un modelo de liderazgo y gestión efectiva, con un claro compromiso con la integridad y el bienestar de todos los miembros de la comunidad.

Tabla 8

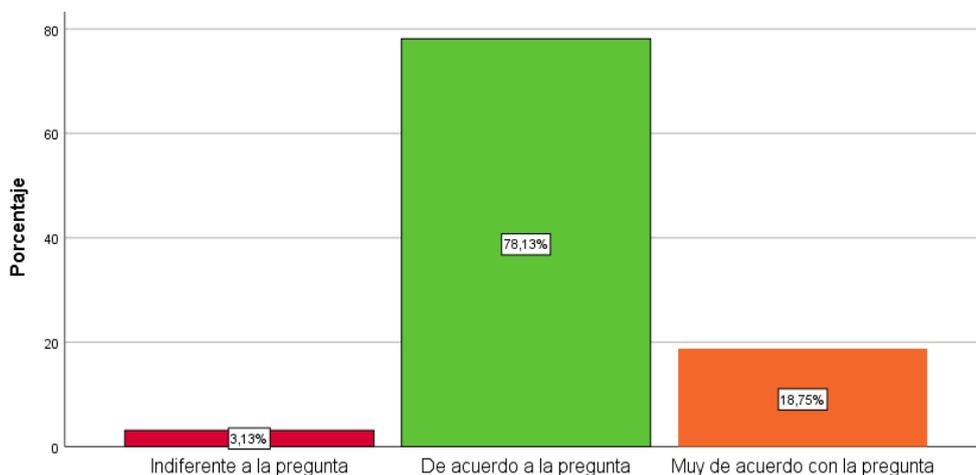
La dirección regional se caracteriza por fomentar la práctica de valores éticos entre sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente a la pregunta	1	3,1	3,1	3,1
	De acuerdo a la pregunta	25	78,1	78,1	81,3
	Muy de acuerdo con la pregunta	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 6

La dirección regional se caracteriza por fomentar la práctica de valores éticos entre sus trabajadores



Análisis e interpretación: La figura revela que la Dirección Regional de Producción en Huánuco, 2024, se caracteriza por una cultura organizacional sólida y ética, donde la práctica de valores éticos es fundamental, ya que un impresionante 96,9% de los encuestados considera que la organización fomenta estos valores, con un 78,1% de acuerdo y un 18,8% muy de acuerdo, lo que sugiere que promueve un ambiente respetuoso y transparente, fomenta integridad y responsabilidad, establece un modelo de liderazgo efectivo, cultiva sentido de pertenencia y compromiso ético, y se distingue como líder en la región, con solo un 3,1% indiferente, reflejando un compromiso claro con la ética y responsabilidad social, consolidando su reputación como organización modelo.

Tabla 9

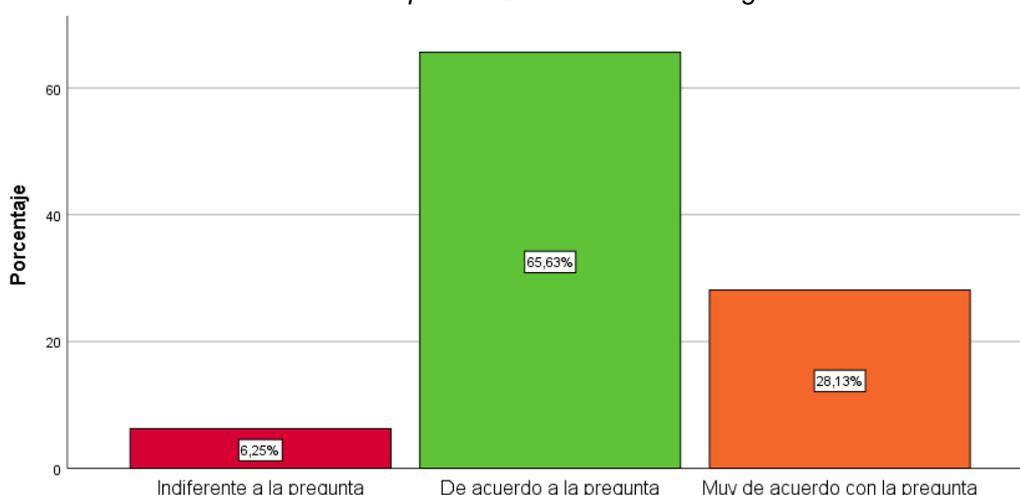
Me siento identificado con la labor que realiza en la dirección regional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente a la pregunta	2	6,3	6,3	6,3
	De acuerdo a la pregunta	21	65,6	65,6	71,9
	Muy de acuerdo con la pregunta	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 7

Me siento identificado con la labor que realiza en la dirección regional



Análisis e interpretación: La figura nos indica que la Dirección Regional de Producción en Huánuco 2024, presenta una cultura organizacional sólida y cohesionada, ya que un impresionante 93,7% de los encuestados (65,6% de acuerdo y 28,1% muy de acuerdo) se siente identificado con la labor realizada, lo que refleja un alto nivel de compromiso, motivación, sentido de pertenencia y conexión emocional entre los trabajadores, indicando que la organización ha logrado transmitir sus objetivos y valores de manera efectiva, generando un ambiente de trabajo colaborativo y estimulante, mientras que solo un 6,3% se muestra indiferente, destacando la efectividad de la gestión y liderazgo en la organización y consolidando su reputación como un lugar atractivo para trabajar.

Tabla 10

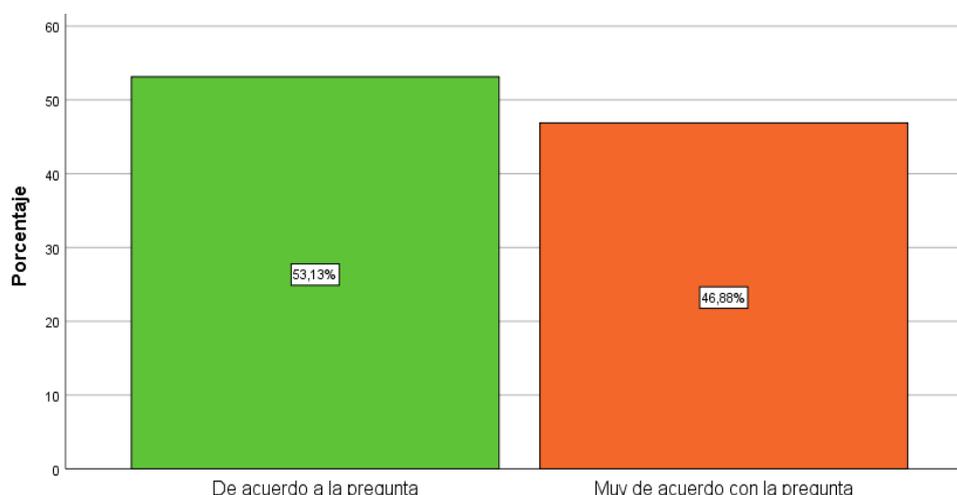
Me siento comprometido con los propósitos que tiene la dirección regional para impulsar el desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo a la pregunta	17	53,1	53,1	53,1
	Muy de acuerdo con la pregunta	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 8

Me siento comprometido con los propósitos que tiene la dirección regional para impulsar el desarrollo



Análisis e interpretación: La figura indica que la Dirección Regional de Producción en Huánuco 2024, cuenta con un nivel excepcional de compromiso entre sus empleados, ya que el 100% de los encuestados se sienten comprometidos con los propósitos de impulsar el desarrollo, con un 53,1% de acuerdo y un 46,9% muy de acuerdo, estos encuestados indican que se sienten comprometidos con los propósitos que tienen la Dirección Regional para impulsar el desarrollo, lo que refleja una cultura organizacional sólida y orientada hacia el logro de objetivos comunes, demostrando un alto nivel de motivación, identificación y sentido de pertenencia entre los empleados, y consolidando la capacidad de la organización para liderar el desarrollo regional de manera efectiva.

Tabla 11

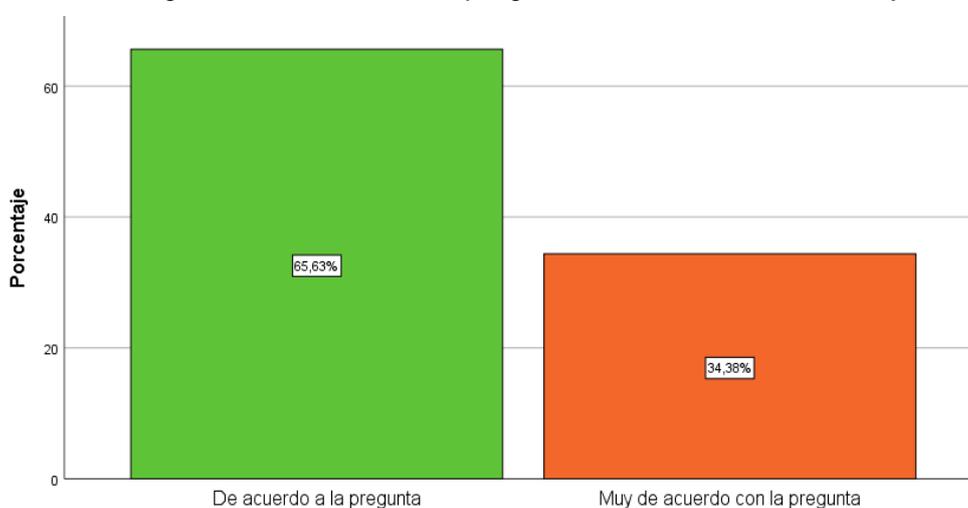
La dirección regional es una institución que genera confianza entre los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo a la pregunta	21	65,6	65,6	65,6
	Muy de acuerdo con la pregunta	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 9

La dirección regional es una institución que genera confianza entre los trabajadores



Análisis e interpretación: La figura nos muestra que la Dirección Regional de Producción en Huánuco 2024, se percibe como una institución confiable entre sus trabajadores, ya que todos los encuestados considera que genera confianza, con un 65,6% de acuerdo y un 34,4% muy de acuerdo, lo que refleja una cultura organizacional sólida, transparente y ética, que fomenta la credibilidad y la confianza entre los empleados, demostrando un liderazgo efectivo, una comunicación abierta y un compromiso con la integridad, lo que fortalece la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia entre los trabajadores, y consolida la reputación de la institución como una organización líder y responsable en la región.

Tabla 12

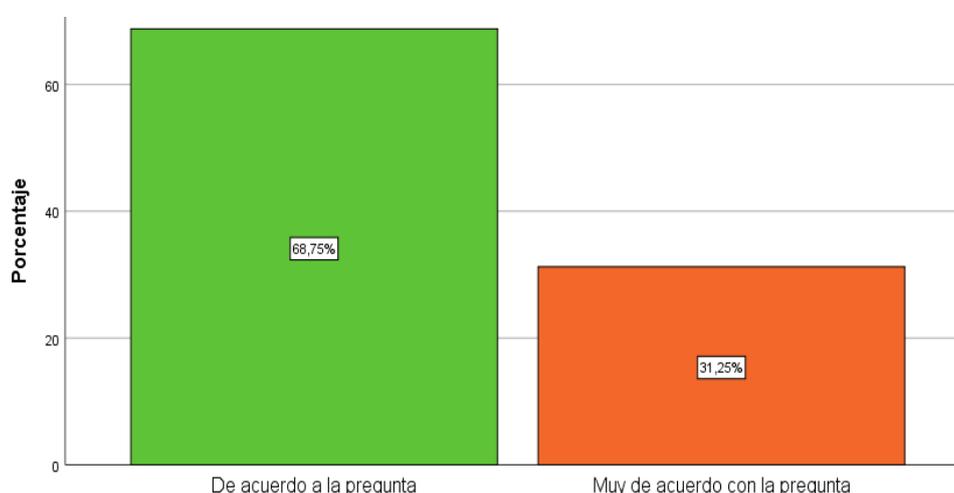
La dirección regional se ha caracterizado por tener una comunicación que genera confianza entre los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo a la pregunta	22	68,8	68,8	68,8
	Muy de acuerdo con la pregunta	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 10

La dirección regional se ha caracterizado por tener una comunicación que genera confianza entre los trabajadores



Análisis e interpretación: La figura revela una fuerte correlación entre la comunicación de la Dirección Regional y la confianza entre los trabajadores, con un 100% de los encuestados que consideran que la comunicación genera confianza, distribuidos en un 68,8% de acuerdo y un 31,3% muy de acuerdo, lo que sugiere que la organización ha establecido canales de comunicación efectivos y transparentes permitiendo a los empleados sentirse informados, escuchados y valorados, y fortaleciendo el compromiso dentro de la institución, fomentando la colaboración, reduciendo la incertidumbre y el estrés, aumentando la motivación y el compromiso, mejorando la toma de decisiones y fortaleciendo la imagen y reputación de la institución, posición que le permitirá enfrentar los desafíos futuros con mayor eficacia y eficiencia.

Tabla 13

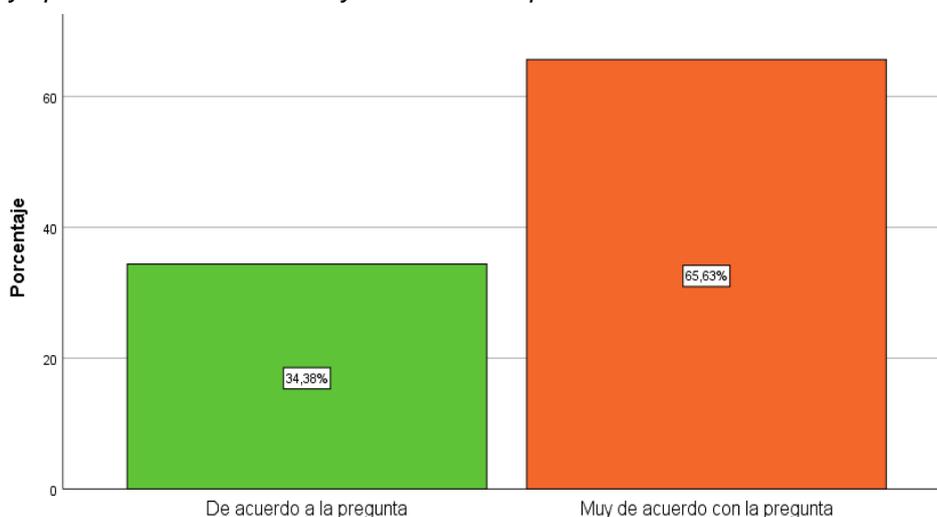
Hay apertura de los directores y subdirectores para tener una comunicación abierta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo a la pregunta	11	34,4	34,4	34,4
	Muy de acuerdo con la pregunta	21	65,6	65,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 11

Hay apertura de los directores y subdirectores para tener una comunicación abierta



Análisis e interpretación: La figura nos indica un alto porcentaje de encuestados que consideran que hay apertura para una comunicación abierta por parte de los directores y subdirectores distribuidos en un 68,8% de acuerdo y un 31,3% muy de acuerdo el cual refleja un cambio cultural significativo en la Dirección Regional de Producción en Huánuco 2024, donde la transparencia y la colaboración se han convertido en valores fundamentales. Esto sugiere que los líderes de la organización están dispuestos a escuchar y considerar las opiniones y sugerencias de sus equipos, fomentando un ambiente de confianza y respeto mutuo que beneficia la toma de decisiones y el desarrollo institucional. Esta apertura también facilita la resolución de conflictos y la mejora continua, consolidando a la Dirección Regional como una organización líder en gestión y comunicación efectiva.

Tabla 14

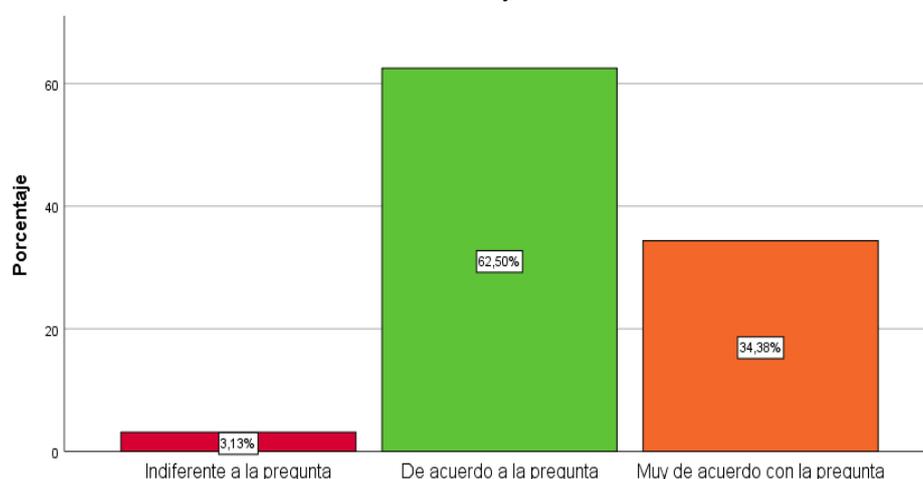
La comunicación en la dirección regional se caracteriza por usar medios tecnológicos para hacer eficiente la transmisión de sus mensajes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente a la pregunta	1	3,1	3,1	3,1
	De acuerdo a la pregunta	20	62,5	62,5	65,6
	Muy de acuerdo con la pregunta	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 12

La comunicación en la dirección regional se caracteriza por usar medios tecnológicos para hacer eficiente la transmisión de sus mensajes



Análisis e interpretación: La figura nos muestra que la Dirección Regional de Producción en Huánuco 2024, ha logrado integrar con éxito la tecnología en su estrategia de comunicación, según opinan el 96,9% de los encuestados (62,5% de acuerdo y 34,4% muy de acuerdo), lo que demuestra un compromiso con la innovación y la eficiencia en la transmisión de información. Esto permite una comunicación más rápida, accesible y amplia, reduciendo barreras geográficas y temporales, y mejorando la colaboración y el trabajo en equipo. La minoría indiferente (3,1%) sugiere oportunidades para mejorar la inclusión digital y capacitar a todos los empleados en el uso efectivo de herramientas tecnológicas, consolidando así la posición de la Dirección Regional como organización líder en comunicación y tecnología.

Tabla 15

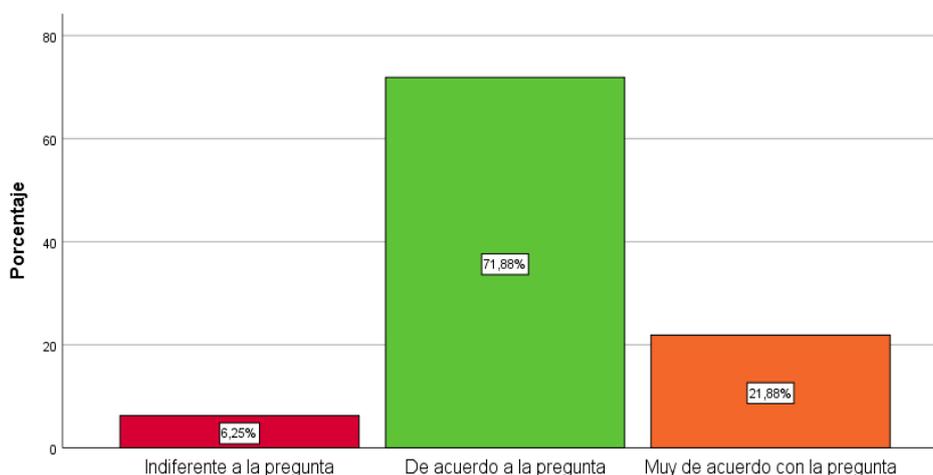
Los trabajadores de la dirección regional tenemos una relación formal contractual con esta dependencia del Gobierno Regional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente a la pregunta	2	6,3	6,3	6,3
	De acuerdo a la pregunta	23	71,9	71,9	78,1
	Muy de acuerdo con la pregunta	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 13

Los trabajadores de la dirección regional tenemos una relación formal contractual con esta dependencia del Gobierno Regional



Análisis e interpretación: La figura revela que la Dirección Regional de Producción de Huánuco 2024, cuenta con una base laboral estable y formalizada, ya que el 93,8% de los encuestados (71,9% de acuerdo y 21,9% muy de acuerdo) confirmaron tener una relación contractual formal con la dependencia del Gobierno Regional, lo que garantiza seguridad laboral, derechos y beneficios para los empleados. Esto refleja un compromiso con la legalidad y la transparencia en la gestión de recursos humanos, y facilita la planificación y desarrollo de carrera para los trabajadores. La pequeña proporción de indiferentes (6,3%) podría indicar necesidades de clarificación o capacitación sobre los términos contractuales, pero en general, la organización muestra una sólida estructura laboral que respalda su funcionamiento efectivo.

Tabla 16

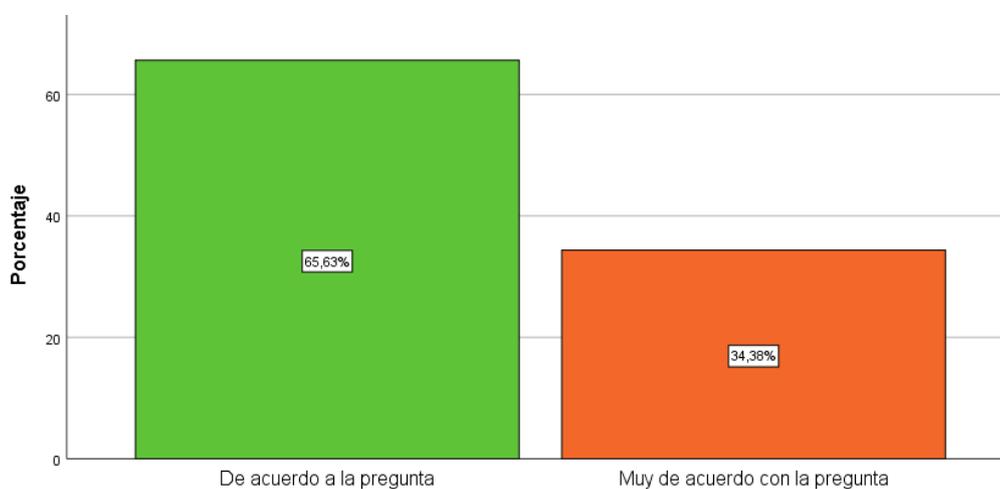
Los contratos que tenemos con la dirección regional nos ofrecen beneficios y expectativas profesionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo a la pregunta	21	65,6	65,6	65,6
	Muy de acuerdo con la pregunta	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 14

Los contratos que tenemos con la dirección regional nos ofrecen beneficios y expectativas profesionales



Análisis e interpretación: La figura muestra que el 65,6% de los encuestados está de acuerdo y el 34,4% muy de acuerdo en que los contratos de la Dirección Regional de Producción en Huánuco 2024 ofrecen beneficios y expectativas profesionales, lo que indica un alto nivel de satisfacción laboral y una política de recursos humanos efectiva que considera las necesidades y aspiraciones de los empleados. Esto sugiere que la organización ha logrado establecer un equilibrio entre las necesidades institucionales y las aspiraciones individuales, fomentando un ambiente laboral motivador y productivo que promueve el crecimiento profesional y la retención del talento.

Tabla 17

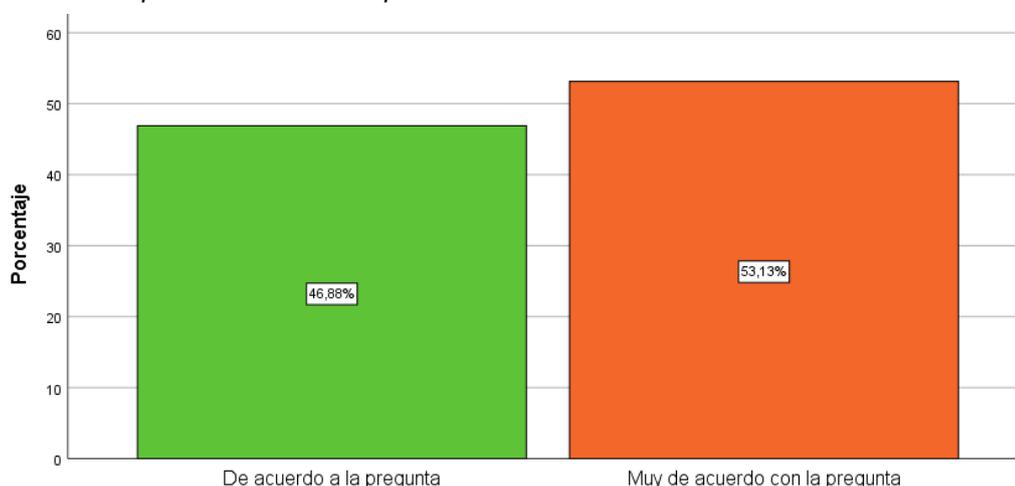
Me motiva a continuar trabajando en la dirección regional por las posibilidades de crecimiento que me ofrece como profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo a la pregunta	15	46,9	46,9	46,9
	Muy de acuerdo con la pregunta	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 15

Me motiva a continuar trabajando en la dirección regional por las posibilidades de crecimiento que me ofrece como profesional



Análisis e interpretación: La figura muestra que la totalidad de los encuestados (46,9% de acuerdo y 53,1% muy de acuerdo) considera que las oportunidades de crecimiento profesional en la Dirección Regional de Producción en Huánuco 2024 son un factor clave de motivación laboral, indicando una alineación efectiva entre los objetivos institucionales y las aspiraciones individuales. Esto refleja una cultura organizacional que fomenta la innovación, el aprendizaje continuo y el desarrollo de competencias, asegurando la retención de talento y el éxito sostenible de la institución.

Tabla 18

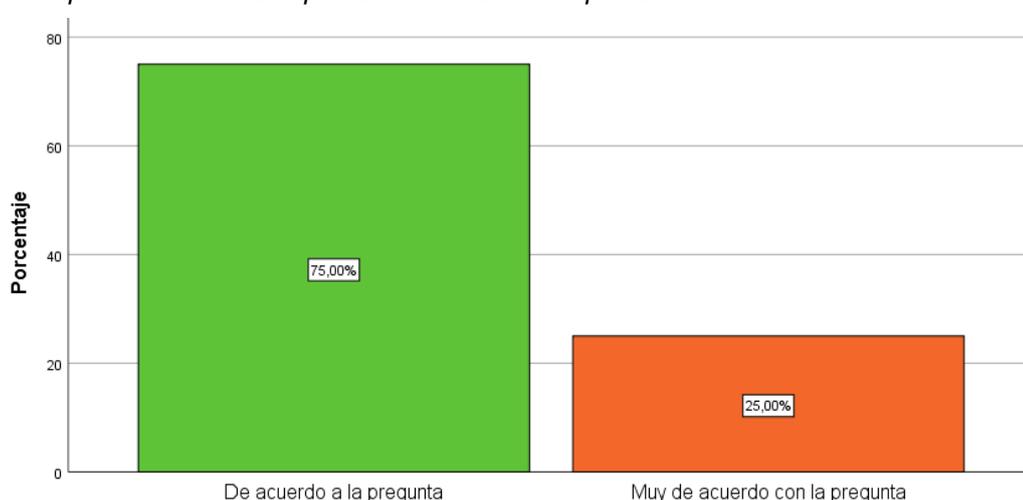
La atención a mis necesidades básicas como salud permiten estar motivado y tener un desempeño acorde a la expectativa de los Huanuqueños

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo a la pregunta	24	75,0	75,0	75,0
	Muy de acuerdo con la pregunta	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 16

La atención a mis necesidades básicas como salud permiten estar motivado y tener un desempeño acorde a la expectativa de los Huanuqueños



Análisis e interpretación: Según la figura dentro de la cultura y comportamiento organizacional de la Dirección Regional de Producción de Huánuco, la atención a las necesidades básicas de los colaboradores es un factor clave para su motivación y desempeño. considerando que la mayoría de los encuestados (75%) están de acuerdo con la afirmación de que la atención a sus necesidades básicas, como la salud, es fundamental para estar motivados y tener un buen desempeño en el trabajo, lo que se alinea con las expectativas de los Huanuqueños y a su vez un cuarto de los encuestados (25%) muestra un nivel de acuerdo aún más alto, esto implica que la organización prioriza la salud y bienestar de sus empleados para mejorar su productividad y satisfacción laboral.

Tabla 19

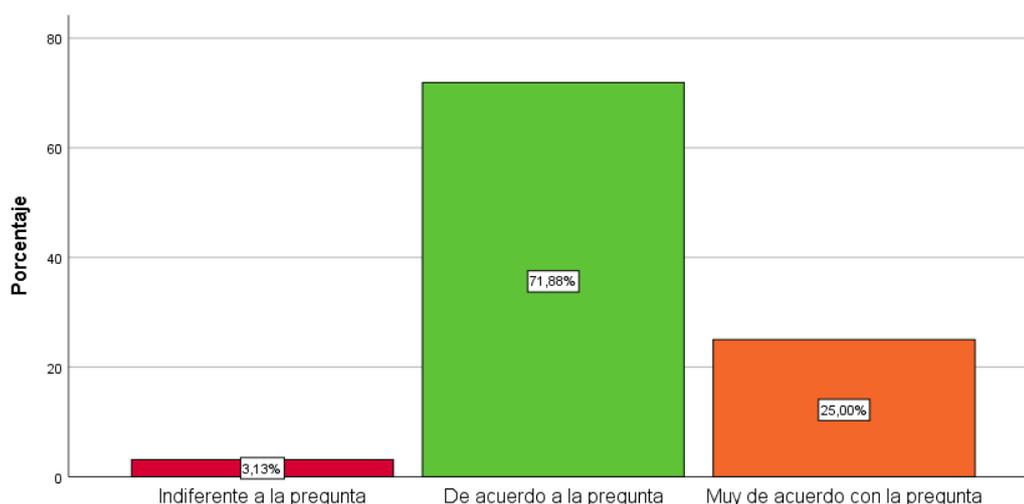
La dirección regional de producción se caracteriza por promover el liderazgo entre los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente a la pregunta	1	3,1	3,1	3,1
	De acuerdo a la pregunta	23	71,9	71,9	75,0
	Muy de acuerdo con la pregunta	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 17

La dirección regional de producción se caracteriza por promover el liderazgo entre los trabajadores



Análisis e interpretación: La figura revela que los resultados obtenidos de la encuesta sobre la cultura y comportamiento organizacional de la Dirección Regional de Producción en Huánuco, Perú, en 2024, arroja resultados positivos respecto al fomento del liderazgo entre los trabajadores. Un 96,9% de los encuestados considera que la dirección regional promueve el liderazgo, donde un 71,9% está de acuerdo y un 25% está muy de acuerdo con esta afirmación. Solo un 3,1% se muestra indiferente. Estos resultados indican una percepción generalizada de que la dirección regional fomenta el liderazgo, lo cual es un aspecto positivo de la cultura organizacional.

Tabla 20

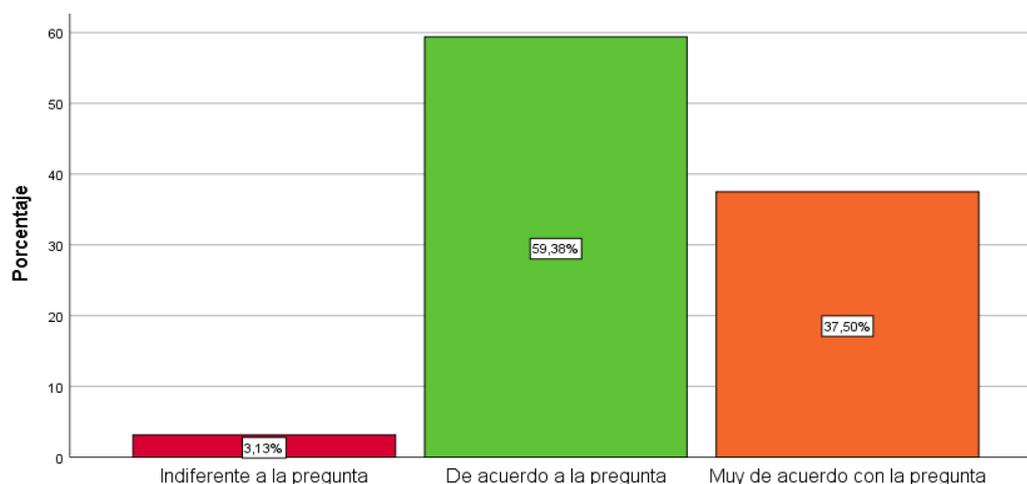
Los programas de asistencia y apoyo cuentan con líderes que impulsan la eficiencia de los trabajos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente a la pregunta	1	3,1	3,1	3,1
	De acuerdo a la pregunta	19	59,4	59,4	62,5
	Muy de acuerdo con la pregunta	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 18

Los programas de asistencia y apoyo cuentan con líderes que impulsan la eficiencia de los trabajos



Análisis e interpretación: La figura muestra la opinión de los encuestados sobre la eficiencia de los líderes en los programas de asistencia y apoyo en la Dirección Regional de Producción de Huánuco en 2024. La mayoría de los encuestados (59,4%) están de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que consideran que los líderes de los programas de asistencia y apoyo son efectivos en impulsar la eficiencia de los trabajos., mientras que un 37,5% está muy de acuerdo, indicando un alto nivel de satisfacción con el liderazgo en los programas de asistencia y apoyo Solo un 3,1% se muestra indiferente. Los resultados sugieren que los líderes son percibidos como efectivos, lo que indica una cultura organizacional positiva y un buen desempeño en la región.

Tabla 21

Una característica de quienes conducen la dirección regional es su capacidad para resolver el conflicto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo a la pregunta	13	40,6	40,6	40,6
	Muy de acuerdo con la pregunta	19	59,4	59,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 19

Una característica de quienes conducen la dirección regional es su capacidad para resolver el conflicto



Análisis e interpretación: La figura revela una evaluación positiva de la capacidad de resolución de conflictos entre los líderes regionales de la Dirección Regional de Producción en Huánuco, Perú, en 2024. Los resultados de la encuesta muestran una clara tendencia hacia la aprobación de esta habilidad, con un 40,6% de los encuestados expresando su acuerdo y un 59,4% manifestando un acuerdo más enfático, lo que sugiere una percepción generalizada de que los líderes regionales poseen una destacada capacidad para manejar y resolver conflictos de manera efectiva. Esta información sugiere que la dirección regional cuenta con líderes capaces de abordar y resolver situaciones complejas, lo cual tiene un impacto positivo en la cultura y comportamiento organizacional, promoviendo un ambiente laboral más armonioso y productivo.

Tabla 22

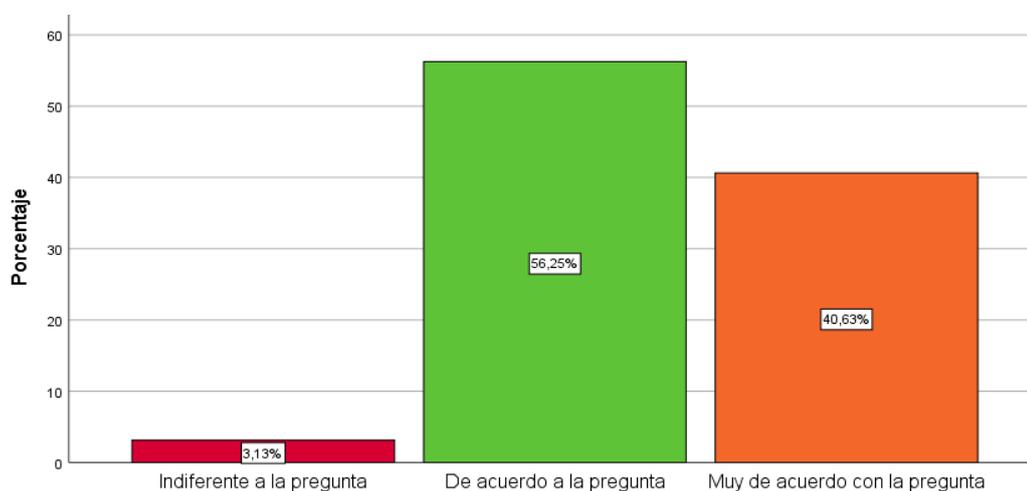
Los conflictos en la dirección regional se resuelven en la instancia en los que se genera el problema

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente a la pregunta	1	3,1	3,1	3,1
	De acuerdo a la pregunta	18	56,3	56,3	59,4
	Muy de acuerdo con la pregunta	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 20

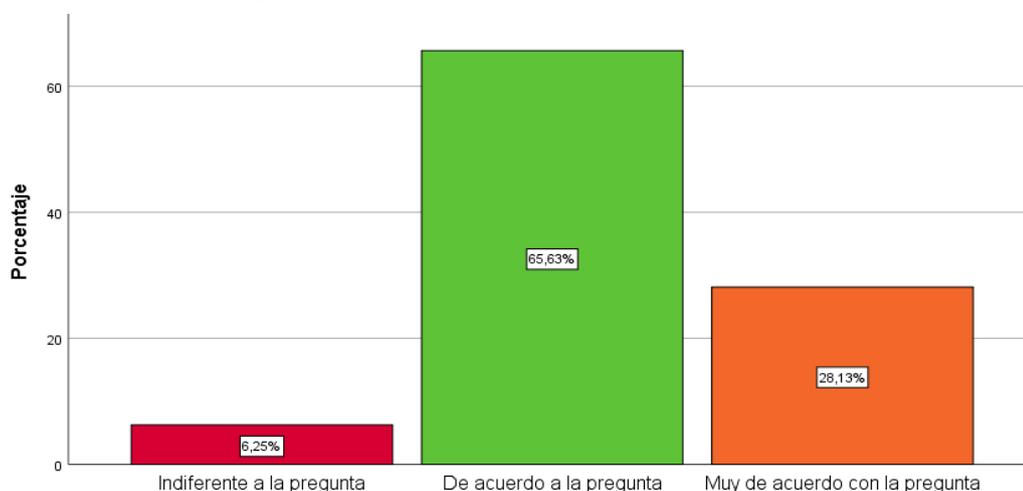
Los conflictos en la dirección regional se resuelven en la instancia en los que se genera el problema



Análisis e interpretación: La figura muestra una distribución significativa de opiniones sobre la resolución de conflictos en la dirección regional, donde una abrumadora mayoría (96.9%) de los encuestados coincide en que estos se resuelven efectivamente en la instancia donde se generan, divididos en dos categorías: aquellos que están de acuerdo (56.3%) y los que están plenamente de acuerdo (40.6%), mientras que solo una minoría (3.1%) se muestra indiferente o no tiene una opinión clara al respecto, lo que sugiere un alto nivel de confianza en la capacidad de resolución de conflictos dentro de la organización y una percepción generalizada de eficacia en la gestión de conflictos.

Tabla 23*Trabajamos bajo un régimen formal de contratación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente a la pregunta	2	6,3	6,3	6,3
	De acuerdo a la pregunta	21	65,6	65,6	71,9
	Muy de acuerdo con la pregunta	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.**Figura 21***Trabajamos bajo un régimen formal de contratación*

Análisis e interpretación: La figura revelan una gran aceptación del régimen formal de contratación en la Dirección Regional de Producción - Huánuco, con un 93.7% de los encuestados expresando su acuerdo (65.6% de acuerdo y 28.1% muy de acuerdo), lo que denota una cultura organizacional que enfatiza la formalidad y transparencia en los procesos de contratación. Un mínimo porcentaje (6.3%) parece no tener una clara opinión sobre el tema, este panorama sugiere que la institución debe continuar perfeccionando y reforzando sus procesos de contratación para mantener la confianza y transparencia, así como evaluar y ajustar sus políticas para cumplir con las necesidades y expectativas de empleados y partes interesadas, consolidando así su compromiso con la formalidad y estructura en la contratación.

Tabla 24

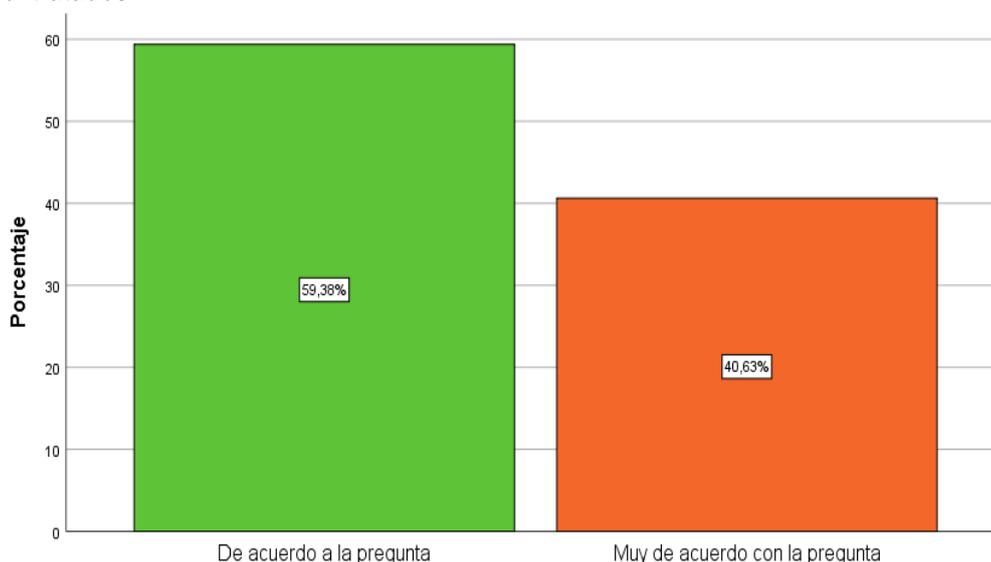
Estar formalizados como trabajadores genera un ambiente agradable entre todos los contratados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo a la pregunta	19	59,4	59,4	59,4
	Muy de acuerdo con la pregunta	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 22

Estar formalizados como trabajadores genera un ambiente agradable entre todos los contratados



Análisis e interpretación: La figura indica una respuesta positiva respecto al impacto de la formalización laboral en el ambiente laboral de la Dirección Regional de Producción de Huánuco en 2024. Específicamente, el 100% de los encuestados expresan acuerdo con la afirmación de que estar formalizados como trabajadores genera un ambiente agradable entre todos los contratados, distribuyéndose en un 59,4% que están de acuerdo y un 40,6% que están muy de acuerdo. Esta unanimidad sugiere una fuerte correlación entre la formalización laboral y la creación de un entorno laboral favorable, resaltando la importancia de la estabilidad y seguridad que conlleva la formalización en la experiencia laboral de los empleados.

Tabla 25

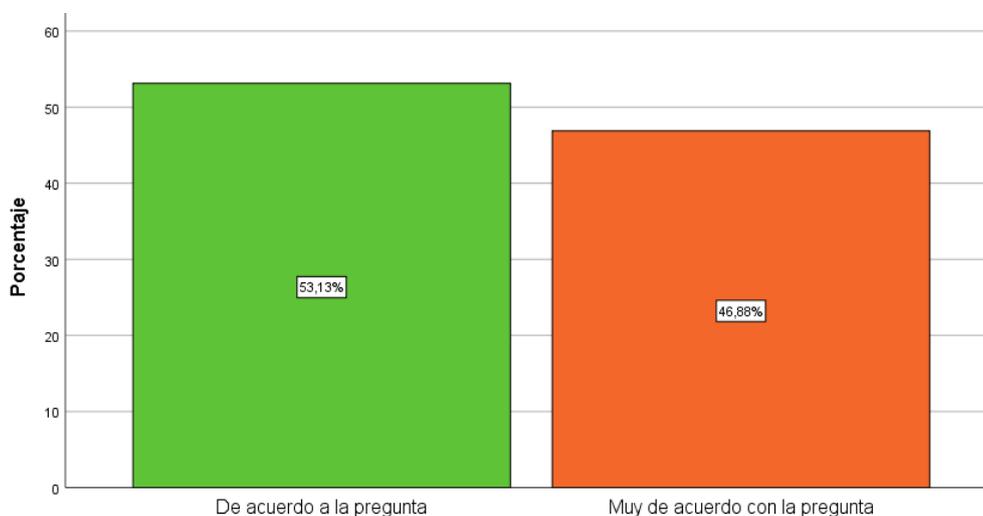
La dirección regional promueve la especialización entre sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo a la pregunta	17	53,1	53,1	53,1
	Muy de acuerdo con la pregunta	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 23

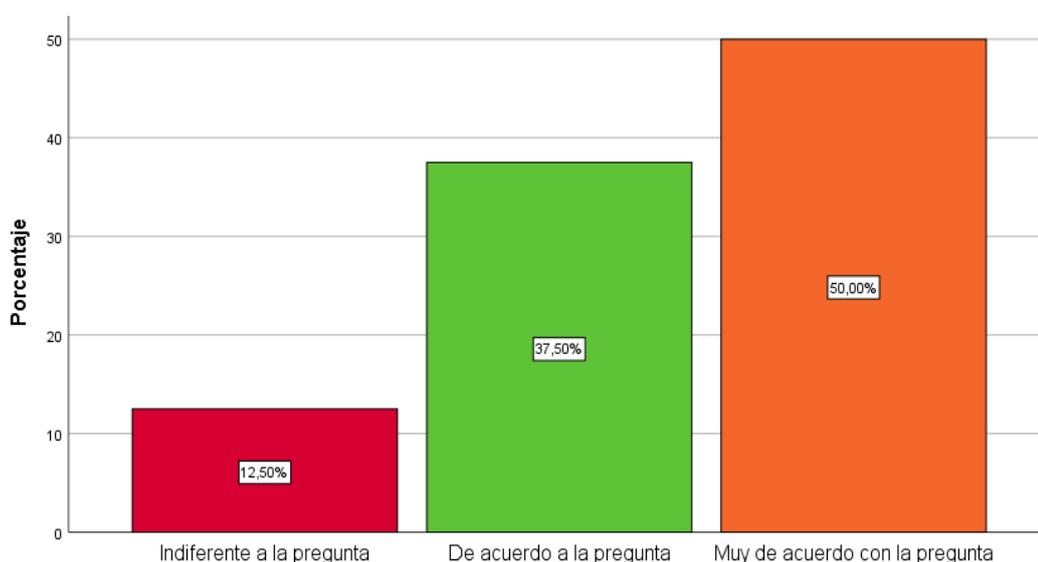
La dirección regional promueve la especialización entre sus trabajadores



Análisis e interpretación: La figura revela una percepción abrumadoramente positiva respecto a la promoción de la especialización entre los trabajadores por parte de la Dirección Regional de Producción en Huánuco, en 2024. Un total del 100% de los encuestados expresan su acuerdo, distribuidos en un 53,1% que está de acuerdo y un 46,9% que está muy de acuerdo, lo que indica un consenso claro en torno a la efectividad de la dirección en fomentar el desarrollo de habilidades específicas entre su personal. Esta alta coincidencia sugiere una cultura organizacional que valora el crecimiento profesional y la excelencia en áreas específicas, lo que podría tener implicaciones positivas en la eficiencia, productividad y motivación laboral dentro de la institución.

Tabla 26*La dirección regional capacita para especializar a sus trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente a la pregunta	4	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo a la pregunta	12	37,5	37,5	50,0
	Muy de acuerdo con la pregunta	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 24***La dirección regional capacita para especializar a sus trabajadores*

Análisis e interpretación: La figura revela un resultado positivo respecto a la capacitación de trabajadores en la Dirección Regional de Producción de Huánuco, donde el 87,5% de los encuestados considera que la organización sí capacita a sus empleados para especializarlos, distribuidos en un 50% que está muy de Acuerdo y un 37,5% de acuerdo, mientras que solo el 12,5% se muestra Indiferente. Esta mayoría significativa sugiere que la Dirección Regional prioriza el desarrollo profesional, fomentando una cultura organizacional que valora el crecimiento y la mejora continua, lo que a su vez puede ser un factor clave para atraer y retener talento en la región, contribuyendo así a una inversión en capital humano que beneficia tanto a la organización como a los empleados.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

PRUEBA DE NORMALIDAD

Para determinar si los datos de una muestra se distribuyen de manera aproximada a una distribución normal, es decir, una curva de campana simétrica alrededor de la media. Las pruebas de normalidad son fundamentales porque muchos análisis estadísticos asumen que los datos siguen una distribución normal, y si no es así.

Por lo tanto se realizó la prueba de normalidad a los Trabajadores de la Dirección Regional de Producción Huánuco 2024

Tabla 27

Pruebas de normalidad

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Independiente Cultura	,336	32	,000
Variable Dependiente Comportamiento organizacional	,434	32	,000

Nota: Datos generales de las variables empleados en la encuesta realizado a los trabajadores de la Dirección Regional de Producción Huánuco 2024.

Análisis e interpretación: correspondiente a los datos presentados en la tabla 27, se visualiza en los resultados que la prueba de normalidad se realizó el Shapiro Wilk, debido a que la muestra de estudio son menores 50 trabajadores, lo que nos antecede que la variable independiente cultura el $p = 0,000$ como la variable dependiente comportamiento organizacional $p = 0,000$ no presentan una distribución normal, debido a que los valores de significancia son inferiores a 0,05. Esto sugiere que, para el análisis estadístico, se deberán considerar pruebas no paramétricas como el coeficiente Rho de Spearman.

El análisis de las preguntas procesadas respaldó los resultados de las correlaciones no paramétricas, lo cual hizo posible mostrar la relación entre las variables estudiadas.

Criterios para entender la Incidencia entre las variables de estudio

Tabla 28*Establecimiento de criterios para poder establecer la correlación*

Valor del Coeficiente de Spearman	Grado de Correlación entre las Variables	Incidencia
$r = 0$	Ninguna correlación	Sin incidencia
$r = 1$	Correlación positiva perfecta	Incidencia perfecta
$0 < r < 1$	Correlación positiva	Incidencia directa
$r = -1$	Correlación negativa perfecta	Incidencia indirecta
$-1 < r < 0$	Correlación negativa	Incidencia indirecta perfecta

HIPÓTESIS GENERAL

HA: La cultura se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024

H0: La cultura no se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024

Tabla 29*Cultura y su relación con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción – Huánuco 2024*

		Cultura	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,772
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,772	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

Notas. Resultados de los datos procesados desde la tabla 3 a la tabla 26.

Análisis e Interpretación de estudio: la correlación medida a través del estadígrafo de Spearman ha determinado que su Rho = 0.772, con un nivel de significancia menor a 0.005 que valida el dato, da cuenta que efectivamente hay una relación directa entre las variables de estudio. De esta manera podemos confirmar la hipótesis alterna dado que la opinión de los trabajadores de la Dirección de la Producción permite establecer que efectivamente hay relación entre la cultura y el comportamiento organizacional en dicha organización del Estado. Fundamentos de relación descriptiva: Tabla 1, con un 75% de los trabajadores de acuerdo con las condiciones de trabajo y

respuestas positivas sobre la identificación con la labor y la confianza en la comunicación (Tablas 9 y 12), estos datos no reflejan completamente el contexto de la descripción del problema, donde se describe inseguridad laboral debido a los cambios organizacionales y la falta de políticas claras. A pesar de la satisfacción reportada, estos problemas estructurales podrían estar afectando otros aspectos del comportamiento organizacional, como la estabilidad y el compromiso, lo que requiere un análisis más profundo para entender la relación entre estos factores.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

La satisfacción laboral se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024

Tabla 30

La satisfacción laboral se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024

		Satisfacción laboral	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	1,000	,762
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
	Comportamiento organizacional	,762	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

Notas. Datos procesados en el SSPS

Análisis e Interpretación de estudio: la relación determinada entre la dimensión satisfacción laboral y el comportamiento en la dirección es positiva, dado el coeficiente de correlación Spearman obtenido $Rho = 0.762$, con un nivel de significancia menor a 0.05 que valida la información. Confirmando la hipótesis específica, dado que si existe relación directa entre la dimensión y la variable a partir de la opinión de los trabajadores de la Dirección de Producción Huánuco 2024. **Fundamentos descriptivos que confirman la hipótesis,** tras haber planteado diferentes preguntas para medir la dimensión de la primera variable podemos observar en la tabla 5 que el 56.3% de trabajadores está de acuerdo a la pregunta y 37.5% muy de acuerdo

cuando se les consulta si las remuneraciones son adecuadas para todos los trabajadores, dado que en comparación a remuneraciones similares se puede verificar que estos son superiores al promedio por los incentivos que tienen tras cumplir metas. Esta tendencia respecto a las respuestas positivas de los trabajadores puede ser corroborado con información de la tabla 18 de la variable dos donde el 75% que está de acuerdo y 25% muy de acuerdo sostienen que la atención a sus necesidades como salud permiten estar motivados y tener un desempeño acorde a la expectativa que tiene no solo la dirección sino a la población a la que se conduce su servicio, confirmando la tendencia de las respuestas de ambas variables y la hipótesis específica planteada.

El compromiso de los empleados se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024

Tabla 31

El compromiso de los empleados se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024

			Compromiso de los empleados	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Compromiso de los empleados	Coeficiente de correlación	1,000	,881
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,881	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

Notas. Datos procesados en el SSPS

Análisis e Interpretación de estudio: el coeficiente de correlación obtenido para determinar la relación entre la dimensión compromiso de los empleados y el comportamiento organizacional, teniendo un coeficiente de correlación Spearman cuyo valor es $Rho = 0.881$, teniendo un nivel de significancia menor a 0.05 que valida el dato y confirma la hipótesis. **Fundamentos descriptivos que confirman la hipótesis,** cuando se le consulta respecto a si se sienten identificado con la labor que realiza en la dirección podemos observar que el 65.6% está de

acuerdo, y 28.1% muy de acuerdo a la pregunta planteada, respuestas que tienen la misma tendencia cuando se compara con la pregunta de la variable 24 donde el 59.4% está de acuerdo y 40.6% muy de acuerdo cuando se le consulta si estar formalizado genera ambiente agradable entre los trabajadores, dicha pregunta va en el mismo sentido que la dimensión confirmando la hipótesis específica planteada.

La comunicación interna se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024

Tabla 32

La comunicación interna se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024

		Comunicación interna	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Comunicación interna	1,000	,764
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)		
	N	32	32
	Comportamiento organizacional	,764	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)		
	N	32	32

Notas. Datos procesados en el SSPS

Análisis e Interpretación de estudio: tras la correlación calculada se ha podido determinar que el estadígrafo Rho Spearman = 0.764 con un nivel de significancia menor a 0.05, confirma que existe relación directa entre la comunicación interna y el comportamiento organizacional en la dirección regional de Producción – Huánuco 2024. **Fundamentos descriptivos que confirman la hipótesis,** los resultados de la tabla 13 permiten observar y confirmar lo establecido por el estadígrafo en el sentido que el 34.4% está de acuerdo y 65.6% muy de acuerdo cuando se le hace la pregunta si los directores subdirectores de la dirección tienen buena comunicación interna con todo el personal, lo que describe una virtud importante a nivel de la cultura de la dirección, ello se puede observar en la tabla 19 donde el 71.9% de acuerdo y 25% está muy de acuerdo cuando se le consulta si la dirección se caracteriza por promover el liderazgo en los trabajadores. Confirmando la hipótesis planteada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Los resultados en la presente investigación han permitido demostrar que los trabajadores tienen una opinión positiva respecto a cómo se gestiona la cultura y la relación que éste tiene con el comportamiento de la dirección regional de producción. Teniendo como responsabilidad impulsar el emprendimiento en el sector MYPE industria y pesquería este organismo adscrito al Gobierno regional actualmente labora en base a tareas específicas que tienen la finalidad de fortalecer la labor del empresario local. Villacis (2023) en su tesis titulada “Comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “COACMES”” da cuenta en su tesis el comportamiento organizacional ha tenido una influencia directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito, pudiendo comprender que la investigación desarrollada de la misma manera se puede advertir que la cultura organizacional motive el comportamiento de los trabajadores a partir del cual elementos dentro del desempeño como la motivación tienen una expresión positiva. Barandiarán (2023) en su tesis titulada “Comportamiento organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Tottus Bellavista - Callao, 2023” de la misma manera el autor en términos nacionales hace referencia a que el comportamiento organizacional tiene incidencia en el desempeño de los trabajadores en el supermercado puesto que factores propios como la comunicación y la satisfacción están siendo impulsadas en la dirección regional a partir de una cultura apropiada, en ese sentido, debemos referir que las investigaciones no son diferentes a lo que entiende estos resultados y a lo que plantea como conclusiones. Rojas (2023) en su tesis titulada “Comportamiento organizacional y calidad de servicio en el Hospital Tingo María, 2022”, en esta investigación de la misma manera el autor hace referencia en el comportamiento organizacional es fundamental para establecer una calidad de servicio, lo que podemos observar con los resultados de nuestra investigación es que efectivamente la cultura genera

qué elementos departamento organizacional actúan de manera favorable para impulsar el desempeño de los trabajadores en la dirección regional, por ejemplo la comunicación interna y otros como el impulso del liderazgo. De esta manera tenemos para los antecedentes de la investigación son importantes para las organizaciones tal como demuestran los resultados obtenidos en esta tesis.

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

La descripción de resultados en el apartado anterior evidencia claramente la relación entre cultura y comportamiento organizacional, alineándose con lo planteado por diversos autores. Yopan et al. (2020) definen la cultura organizacional como un conjunto de creencias fundamentales que surgen al enfrentar desafíos de adaptación y cohesión, las cuales son válidas y se transmiten a los nuevos miembros, guiando su interpretación y reacción ante retos. Por su parte, Daft (2011) menciona que la cultura organizacional es un marco de referencia común que permite a los miembros de una organización compartir una interpretación similar de la realidad y adoptar comportamientos congruentes en situaciones específicas. Estos planteamientos coinciden con los resultados obtenidos, que muestran que los trabajadores de la Dirección Regional practican una cultura organizacional adaptable a sus labores. Asimismo, el comportamiento organizacional, según Chiavenato (2017), se centra en cómo las personas y grupos actúan dentro de las organizaciones y cómo estas interacciones impactan tanto en los individuos como en la organización en su conjunto, proporcionando herramientas para mejorar el desempeño general. Esto refuerza que los hallazgos de esta investigación son coherentes con las teorías expuestas por los autores mencionados, confirmando que los resultados obtenidos no difieren de lo planteado en textos especializados.

CONCLUSIONES

1. La tesis ha podido demostrar la relación que existe entre la cultura con el comportamiento organizacional de la dirección regional de producción Huánuco 2024, el cual se sustenta en el coeficiente de correlación $Rho=0.772$ Spearman, que describe dicha complementariedad entre las variables sustentada además en información de la tabla 1 donde el 75% de trabajadores está de acuerdo y 12.5% muy de acuerdo a la pregunta si las condiciones de trabajo le generan satisfacción en la dirección lo que permite que la tabla 17 el 46.9% esté de acuerdo y 53.1% muy de acuerdo cuando se les pregunta si la dirección les da posibilidades de crecimiento, estos fundamentos descriptivos validan la relación planteada.
2. La tesis ha podido demostrar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional en la dirección regional de producción Huánuco 2024, sostenida esta afirmación en el coeficiente de correlación Rho Spearman cuyo valor es 0.762 sostenida además en información de la tabla 5, donde el 56.3% de trabajadores está de acuerdo y 37.5% muy de acuerdo cuando se le consulta si las remuneraciones son adecuadas para todos los trabajadores lo que está permitiendo que en la tabla 18 el 75% está de acuerdo y 25% muy de acuerdo cuando se le consulta si esas remuneraciones le permiten atender las necesidades de salud y estar motivados para tener un mejor desempeño.
3. La tesis de apoyo demostrar la relación que existe del compromiso de los empleados con comportamiento organizacional en la dirección regional de producción Huánuco 2024, el cual se sostiene información del coeficiente de correlación Spearman cuyo valor es $Rho = 0.881$, sostenida con información de las diferentes tablas donde se expresa que el 65.6% está de acuerdo y 28,1% muy de acuerdo a la pregunta planteada si se sienten identificados con la labor que realiza en la dirección lo que permite que sus respuestas en la pregunta 24 expresen que el 59 4% esté de acuerdo y 40.6% muy de acuerdo cuando se les

consulta si está formalizado genera un ambiente agradable para el trabajo que realiza.

4. La tesis ha podido demostrar que existe relación entre la comunicación interna con el comportamiento organizacional en la dirección regional de producción Huánuco 2024, sostenida en información del coeficiente de Spearman cuyo valor es $Rho = 0.764$, y las respuestas favorables sobre la comunicación y el liderazgo (Tablas 13 y 19), la descripción del problema resalta cuestiones más profundas que afectan la dinámica organizacional, como la inseguridad laboral, la falta de políticas claras de gestión de personal y un ambiente de trabajo tenso. Estos factores podrían estar limitando la efectividad de la comunicación y el liderazgo, sugiriendo que, aunque la comunicación es percibida de manera positiva, los problemas estructurales y organizacionales podrían estar obstaculizando su impacto real en la mejora del comportamiento organizacional.

RECOMENDACIONES

1. La tesis recomienda al Gobierno Regional de Huánuco evaluar el impacto de la rotación frecuente de directores regionales en la Dirección de Producción, para determinar si estos cambios afectan la continuidad de la gestión y los avances en los objetivos del plan de desarrollo. Aunque la investigación muestra satisfacción laboral y oportunidades de crecimiento, es clave asegurar que los cambios no alteren los aspectos positivos como la cultura organizacional y el comportamiento de los trabajadores.
2. La tesis recomienda la dirección regional de producción, desarrollar una investigación en el que se evalúe los motivos de la satisfacción laboral de los trabajadores de dicha dirección, a partir del cual se pueden diseñar políticas que garanticen la sostenibilidad de dicha satisfacción.
3. La tesis recomienda a la dirección regional de producción, establecer políticas de incentivos en aras de premiar el compromiso e identificación que tienen los trabajadores para cumplir los objetivos propuestos en el plan de desarrollo.
4. La tesis recomienda la dirección regional de producción, impulsar el uso de canales digitales para mejorar la comunicación interna, teniendo una promoción constante de los objetivos y metas establecidas en los plazos previstos por el plan de desarrollo.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alfaro, C. (2022). *Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conchamarca, Huánuco – Perú 2022*. (Tesis Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan). Repositorio institucional UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7920>
- Barandiarán, S. d. (2023). *Comportamiento organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Supermercado Tottus Bellavista - Callao, 202*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/127570>
- Chango, E. (2021). *La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas: caso microempresa Ielectric, de la ciudad de Quito*. (Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Repositorio institucional UASB. <http://hdl.handle.net/10644/7842>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (tercera ed.). México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A.
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (Decima ed.). Cengage Learning. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria_Disenio_Organizacional.pdf
- Gan, F., & Trigine, J. (2012). *Trabajo en equipo*. Ediciones Diaz de Santos.
- Gómez, I., & Vargas, M. (2 de abril de 2020). *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. Comportamiento organizacional de las empresas público e privado do Ecuador.
- Gracia Valle, M. (05 de junio de 2024). *Buck Perú*. Desafíos que tiene la gestión del cambio en la cultura organizacional: <https://www.buk.pe/blog/desafios-que-tiene-la-gestion-del-cambio-en-la-cultura-organizacional>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: MCGraw-Hill Interamericana.
- Jaime, H. (9 de noviembre de 2023). *Importancia y características del Comportamiento Organizacional*. Pandapé: <https://www.pandape.com/blog/comportamiento-organizacional/>
- Ladino, P. (2017). *Teorías de la comunicación* (Primera ed.). Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425815.pdf>
- Lupa, M. (2023). *Cultura organizacional y desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio digital institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115196>
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y Gestión*(46), 11. Retrieved 4 de abril de 2024, from <https://link.gale.com/apps/doc/A603503429/IFME?u=anon~c216ef70&sid=googleScholar&xid=cb3816d5>
- Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional: gestión y comunicación*. DIRCOM.
- Rojas, D. (2024). *Comportamiento organizacional y calidad de servicio en el Hospital Tingo María, 2022*. (Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco). Repositorio institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4905>
- Suarez, I., Tinajero, M., & Jacome, I. (2020). Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios. *Revista Publicando*, 7(24), 1-8. <https://doi.org/https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2072>
- Villacis, L. (2023). *Comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito "COACMES"*. (Tesis de titulación, Escuela Superior Politécnica

Agropecuaria de Manabí). Repositorio institucional ESPAM.
<http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2035>

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura organizacional. *Controversias y concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289.
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Romero Saravia, Y. (2025). *Cultura y comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://...>

ANEXO

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Cultura y comportamiento organizacional en la dirección Regional de producción– Huánuco 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona la cultura con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024?	OBJETIVO GENERAL Determinar cómo se relaciona la cultura con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024	HIPÓTESIS GENERAL La cultura se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024	VARIABLE INDEPENDIENTE Cultura Dimensiones: • Satisfacción laboral • Compromiso de los empleados • Comunicación interna	Tipo de investigación: es aplicada Alcance: descriptivo - relacional Diseño: no Experimental	Encuesta: con el instrumento del cuestionario.
PROBLEMA ESPECIFICO ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024?	OBJETIVO ESPECÍFICOS Determinar cómo se relaciona la satisfacción laboral con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS La satisfacción laboral se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024	VARIABLE DEPENDIENTE Comportamiento organizacional Dimensiones • Gestión de personas • Equipos de trabajo • Ambiente interno		
¿Cómo se relaciona el compromiso de los empleados con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024?	Determinar cómo se relaciona el compromiso de los empleados con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024	El compromiso de los empleados se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024			
¿Cómo se relaciona la comunicación interna con el comportamiento organizacional en la	Determinar cómo relaciona la comunicación interna con el comportamiento	La comunicación interna se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en la			

Dirección Regional de organizacional en la Dirección Regional de
Producción– Huánuco 2024? Dirección Regional de Producción– Huánuco 2024



ENCUESTA (Guía de Cuestionario)

INSTRUCCIONES: La presente encuesta tiene fines académicos, de carácter anónimo. Marque según corresponda:

1. Estoy muy en desacuerdo con la pregunta
2. Estoy en desacuerdo con la pregunta
3. Indiferente a la pregunta
4. De acuerdo a la pregunta
5. Muy de acuerdo con la pregunta

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Las condiciones de trabajo en la dirección regional me generan satisfacción					
2. Las condiciones laborales en la dirección regional son distintas a otras dependencias					
3. La dirección regional se caracteriza por remunerar bien a sus trabajadores					
4. La dirección regional tiene remuneraciones competitivas respecto a otras instituciones					
5. La dirección regional práctica valores a nivel de todos los trabajadores					
6. La dirección regional se caracteriza por fomentar la práctica de valores éticos entre sus trabajadores					
7. Me siento identificado con la labor que realiza en la dirección regional					
8. Me siento comprometido con los propósitos que tiene la dirección regional para impulsar el desarrollo					
9. La dirección regional es una institución que genera confianza entre los trabajadores					
10. La dirección regional se ha caracterizado por tener una comunicación que genera confianza entre los trabajadores					
11. Hay apertura de los directores y subdirectores para tener una comunicación abierta					

12. La comunicación en la dirección regional se caracteriza por usar medios tecnológicos para hacer eficiente la transmisión de sus mensajes					
13. Los trabajadores de la dirección regional tenemos una relación formal contractual con esta dependencia Del Gobierno regional 14. Los contratos que tenemos con la dirección regional nos ofrecen beneficios y expectativas profesionales 15. Me motiva a continuar trabajando en la dirección regional por las posibilidades de crecimiento que me ofrece como profesional 16. La atención a mis necesidades básicas como salud permiten estar motivado y tener un desempeño acorde a la expectativa de los Huanuqueños					
17. La dirección regional de producción se caracteriza por promover el liderazgo entre los trabajadores 18. Los programas de asistencia y apoyo cuentan con líderes que impulsan la eficiencia de los trabajos 19. Una característica de quienes conducen la dirección regional es su capacidad para resolver el conflicto 20. Los conflictos en la dirección regional se resuelven en la instancia en los que se genera el problema					
21. Trabajamos bajo un régimen formal de contratación 22. Estar formalizados como trabajadores genera un ambiente agradable entre todos los contratados 23. La dirección regional promueve la especialización entre sus trabajadores 24. La dirección regional capacita para especializar a sus trabajadores					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN