



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y
COMPETITIVIDAD

TESIS

Cultura organizacional y rendimiento laboral en una empresa
privada, Lima 2023

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Presentado por:

Autora: Salcedo Fabián, Vanessa Giulianna

Código ORCID: 0000-0002-4822-6346

Asesor: Ing. Percy Junior Castro Mejía

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5345-5098>

Línea de Investigación General
Sociedad y Transformación Digital

Línea de Investigación Específica
Gestión, Negocios y Tecnología

Lima - Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Vanessa Julianna Salcedo Fabian, egresado de la Facultad de Administración y Negocios Internacionales y Escuela Académica Profesional de Ingeniera y Negocios, Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“Cultura organizacional y rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023”**, Asesorado por el docente: Percy Junior Castro Mejía, DNI 43338252 ORCID 0002-5345-5098, tiene un índice de similitud de (16) (dieciséis) % con: oid:14912:288929270 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Nombres y apellidos del Egresado
 Vanessa Julianna Salcedo Fabian

DNI:45012622



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor: PERCY JUNIOR CASTRO MEJIA
 DNI: 43338252

Miembros del Jurado

Apellidos y nombres (ORCID: #####-#####-#####-#####)

Presidente del Jurado

Apellidos y nombres (ORCID: #####-#####-#####-#####)

Secretario

Apellidos y nombres (ORCID: #####-#####-#####-#####)

Vocal

DEDICATORIA

A mi familia, por su amor incondicional y apoyo constante. A mis padres, cuya dedicación y sacrificio han sido la luz guía en mi camino; a mis hermanos, por ser mis compañeros incansables y fuente de inspiración diaria. Dedico este trabajo a ustedes, quienes han sido mi fortaleza y alegría en cada paso de este viaje. Y a mi pareja, por ser el impulso y motivación en los momentos necesarios que me han dado la fortaleza para seguir adelante incluso en los momentos más desafiantes.

AGRADECIMIENTO

Primero y, ante todo, mi profundo agradecimiento a Dios, por darme la oportunidad, la fortaleza y la sabiduría para completar este trabajo. Un agradecimiento especial a mi asesor Percy Junior Castro Mejía por su guía experta, paciencia y valiosos consejos a lo largo de esta investigación. Su apoyo y conocimientos han sido fundamentales en mi desarrollo académico y profesional. A la Universidad Norbert Wiener por ser mi alma mater.

ÍNDICE

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	¡Error! Marcador no definido.I
ÍNDICE	VII
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	2
1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.2. Formulación del Problema	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. Objetivos de la Investigación	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la Investigación.....	8
1.4.1. Justificación teórica	8
1.4.2. Justificación metodológica	8
1.4.3. Justificación práctica	9
1.5. Delimitaciones de la Investigación	9
1.5.1. Temporal	9
1.5.2. Espacial	10

1.5.3. Recursos	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de la Investigación	11
2.1.1. Antecedentes internacionales	11
2.1.2. Antecedentes nacionales	14
2.2. Conceptualización de la variable cultura organizacional.....	18
2.2.1. Concepto de cultura organizacional.....	18
2.3. Conceptualización de la variable rendimiento laboral	25
2.3.1. Concepto de rendimiento laboral.....	25
2.4. Formulación de Hipótesis	32
2.4.1. Hipótesis general.....	32
2.4.2. Hipótesis específicas.....	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	34
3.1. Método de Investigación.....	34
3.2. Enfoque investigativo	34
3.3. Tipo de Investigación	35
3.4. Diseño de Investigación.....	36
3.4.1. Corte.....	37
3.4.2. Nivel o alcance.....	37
3.5. Población, Muestra y Muestreo.....	38
Población	38
Muestra.....	39
Muestreo	40
3.6. Variables y operacionalización.....	41
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	42
3.7.1. Técnica	42
3.7.2. Validación.....	43
3.7.3. Confiabilidad	44
3.8. Procesamiento y Análisis de Datos	46
3.9. Aspectos éticos	47

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	49
4.1. Resultados	49
4.1.1. Análisis Descriptivo de Resultados	49
4.1.2. Análisis Inferencial.....	64
4.2. Discusión de Resultados	71
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
5.1. Conclusiones.....	77
5.2. Recomendaciones.....	79
REFERENCIAS.....	81
ANEXOS.....	90
Anexo 1: Matriz de Consistencia	90
Anexo 2: Matriz de Operacionalización	91
Anexo 3: Instrumento Cuantitativo	93
Anexo 4: Certificado de Validez de los Instrumentos.....	102
Anexo 5: Base de Datos (Instrumento cuantitativo)	120

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	41
TABLA 2 EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL.....	43
TABLA 3 EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL.....	43
TABLA 4 CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL.....	44
TABLA 5 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL	45
TABLA 6 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL.....	45
TABLA 7 ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL.....	49
TABLA 8 DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL	50
TABLA 9 DISTRIBUCIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL	51
TABLA 10 ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL.....	52
TABLA 11 DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL.....	53
TABLA 12 DISTRIBUCIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL...	54
TABLA13 TABLA BIDIMENSIONAL DE LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL*RENDIMIENTO LABORAL.....	55
TABLA 14 TABLA BIDIMENSIONAL DE LAS DIMENSIONES ESTILO DE LIDERAZGO*SATISFACCIÓN LABORAL.....	57
TABLA 15 TABLA BIDIMENSIONAL DE LAS DIMENSIONES PRÁCTICAS DE COMUNICACIÓN*CALIDAD DEL TRABAJO	59

TABLA 16 TABLA BIDIMENSIONAL DE LAS DIMENSIONES NORMAS Y COMPORTAMIENTOS ORGANIZACIONALES*ADAPTABILIDAD Y RESPUESTA AL CAMBIO.....	60
TABLA 17 TABLA BIDIMENSIONAL DE LAS DIMENSIONES VALORES Y CREENCIAS*PRODUCTIVIDAD.....	62
TABLA 18 PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL CON SUS RESPECTIVAS DIMENSIONES.....	64
TABLA 19 PRUEBA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL.....	66
TABLA 20 PRUEBA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL.....	67
TABLA 21 PRUEBA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES PRÁCTICAS DE COMUNICACIÓN Y CALIDAD DEL TRABAJO.....	68
TABLA 22 PRUEBA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES NORMAS Y COMPORTAMIENTOS ORGANIZACIONALES Y ADAPTABILIDAD Y RESPUESTA AL CAMBIO	69
TABLA 23 PRUEBA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES VALORES Y CREENCIAS, Y PRODUCTIVIDAD	70

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1	DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL	50
FIGURA 2	DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL	53
FIGURA 3	DISTRIBUCIÓN BIDIMENSIONAL DE LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL*RENDIMIENTO LABORAL.....	55
FIGURA 4	DISTRIBUCIÓN BIDIMENSIONAL DE LAS DIMENSIONES SATISFACCIÓN LABORAL*ESTILO DE LIDERAZGO.....	57
FIGURA 5	DISTRIBUCIÓN BIDIMENSIONAL DE LAS DIMENSIONES COMUNICACIÓN*CALIDAD DEL TRABAJO	59
FIGURA 6	DISTRIBUCIÓN BIDIMENSIONAL DE LAS DIMENSIONES NORMAS Y COMPORTAMIENTOS ORGANIZACIONALES*ADAPTABILIDAD Y RESPUESTA AL CAMBIO.....	60
FIGURA 7	DISTRIBUCIÓN BIDIMENSIONAL DE LAS DIMENSIONES VALORES Y CREENCIAS*PRODUCTIVIDAD.....	62

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en una empresa privada en Lima, 2023. Metodológicamente, se adoptó un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal; la muestra consistió en 86 colaboradores de la empresa, seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos para evaluar la cultura organizacional y el rendimiento laboral. Los resultados revelaron una correlación moderada entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral; se encontró una fuerte correlación positiva entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores. Sin embargo, las prácticas de comunicación no mostraron una relación significativa con la calidad del trabajo, y las normas y comportamientos organizacionales tampoco se correlacionaron significativamente con la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores. Por último, se halló una fuerte correlación positiva entre los valores y creencias de la organización y la productividad de los trabajadores. La principal conclusión fue que, aunque la cultura organizacional influye en el rendimiento laboral, existen otros factores significativos. Se destacó la importancia de los valores y creencias organizacionales en la productividad y se subrayó la relevancia del liderazgo en la satisfacción laboral.

Palabras clave: cultura organizacional, rendimiento laboral, empresa, trabajadores, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and work performance in a private company in Lima, 2023. Methodologically, a quantitative approach was adopted with a correlational scope and non-experimental cross-sectional design; The sample consisted of 86 company employees, selected through simple random probabilistic sampling. Two questionnaires were used as instruments to evaluate organizational culture and work performance. The results revealed a moderate evaluation between organizational culture and job performance; A strong positive stimulation was found between the leadership style and the job satisfaction of the workers. However, communication practices did not show a significant relationship with work quality, and organizational norms and behaviors were also not significantly correlated with workers' adaptability and response to change. Finally, a strong positive compensation was found between the values and beliefs of the organization and the productivity of workers. The main conclusion was that, although organizational culture influences job performance, there are other significant factors. The importance of organizational values and beliefs in productivity was highlighted and the relevance of leadership in job satisfaction was underlined.

Keywords: organizational culture, job performance, company, workers, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfocó en explorar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en una empresa privada en Lima, Perú, en el año 2023. El estudio se estructura en cinco capítulos, cada uno abordando aspectos cruciales para una comprensión holística del tema.

El Capítulo I: se estableció el planteamiento del problema, delineando cómo la cultura organizacional, una amalgama de valores, creencias y comportamientos, impacta significativamente el rendimiento laboral.

En el Capítulo II: se desarrolló una revisión exhaustiva de la literatura y estudios previos. Este capítulo fue esencial para establecer el fundamento teórico y conceptual de la investigación, abarcando desde las teorías de la cultura organizacional hasta los modelos que explican el rendimiento laboral.

El Capítulo III: describió el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental de corte transversal adoptado para el estudio. Se explicó la elección de la población y la muestra, así como los métodos de muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y los procedimientos de análisis.

El Capítulo IV: expuso los hallazgos derivados del análisis de los datos recolectados. Se presentaron y discuten los resultados en el contexto de las hipótesis planteadas y en relación con las investigaciones previas.

Finalmente, el Capítulo V: sintetizó los hallazgos clave de la investigación y ofreció recomendaciones prácticas basadas en estos resultados. Las conclusiones se vincularon directamente con los objetivos y problemas planteados inicialmente, proporcionando respuestas y reflexiones sobre la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del Problema

En la esfera de los negocios modernos, se ha descubierto que la cultura organizacional juega un papel crucial en determinar el rendimiento laboral. Este vínculo, ahora ampliamente aceptado tanto a nivel global como en contextos más localizados como Perú, ha capturado la atención de académicos y profesionales por igual. Se entiende que la cultura organizacional, compuesta por un conjunto de valores, creencias y comportamientos, no solo define la vida dentro de una organización, sino que también sirve como un factor determinante del éxito o fracaso de una empresa. La constante transformación del mercado laboral, aunada a los retos y oportunidades que presenta la globalización y la tecnología, han hecho que este sea un momento óptimo para explorar esta dinámica.

A nivel mundial, la cultura organizacional se ha consolidado como un elemento integral y definitorio del rendimiento laboral en diversas industrias. Diversos estudios han demostrado que una cultura organizacional fuerte y positiva puede aumentar significativamente la productividad, mejorar la satisfacción laboral y fomentar un mayor compromiso entre los empleados (Alvesson & Sveningsson, 2015). Por ejemplo, en el sector tecnológico, una cultura que promueve la innovación y la toma de riesgos ha sido vinculada a un mayor éxito en la implementación de nuevas ideas y productos (Bock, 2015). En el ámbito de los servicios, una cultura centrada en el cliente ha demostrado ser esencial para lograr altos niveles de satisfacción del cliente y lealtad a la marca (Heskett, 1990). Estos descubrimientos resaltaron la importancia de la cultura organizacional no solo como un componente clave en la estrategia de las empresas, sino también como un factor crítico para lograr un rendimiento laboral óptimo en varios contextos industriales.

Investigaciones específicas como la de Nguyen et al. (2019) han arrojado luz sobre la influencia de la cultura organizacional en diversos sectores y regiones; este demostró cómo la

responsabilidad social corporativa, un aspecto de la cultura organizacional, impacta en la competitividad de las empresas, mejorando su imagen pública y aumentando el rendimiento a través de una mayor lealtad y satisfacción de empleados y clientes. Otra investigación llevada a cabo por Knein et al. (2020) abordó cómo la interacción entre la cultura organizacional y la cultura nacional afecta la cooperación y competencia en equipos multifuncionales, resaltando la capacidad de una cultura organizacional bien definida para facilitar la colaboración efectiva.

Además, han surgido investigaciones profundas sobre la cultura organizacional, brindando una perspectiva renovada y esencial sobre este tema; estos estudios han conceptualizado la cultura organizacional como un fenómeno complejo y en constante evolución, fundamental para comprender y potenciar el rendimiento laboral en una variedad de organizaciones; han puesto de relieve la importancia de prácticas culturales específicas, como la comunicación efectiva, el liderazgo inspirador y el establecimiento de normas grupales, enfatizando su rol crucial en el desempeño general de las empresas y subrayando la significativa influencia que tienen estas prácticas en la dinámica y éxito de cualquier organización (Gabini, 2017).

Los cambios en la economía global y las transformaciones en el mundo del trabajo han tenido un impacto notable en la cultura organizacional y el rendimiento laboral en diversos países. Un estudio realizado examinó cómo la cultura organizacional, influenciada por el liderazgo y el compromiso laboral, afectó el rendimiento laboral durante la crisis del COVID-19; los resultados confirmaron que la cultura organizacional, mediada por el liderazgo y el compromiso laboral, tenía un impacto significativo en el rendimiento laboral. Este estudio, que contó con la participación de 489 encuestados, destacó la importancia de la cultura corporativa en la creación de un ambiente de trabajo que fomenta la motivación y el rendimiento mejorado de los empleados (Michulek et al., 2023).

Dentro del marco peruano, la cultura organizacional ha sido minuciosamente examinada en varias investigaciones, las cuales han puesto de manifiesto las características culturales y empresariales distintivas de la región. Terán-Cázares et al. (2019) enfatizó cómo elementos como la participación activa, la consistencia, la capacidad de adaptación, la claridad en la misión y el enfoque en el rendimiento tienen un impacto notable en comportamientos como el apoyo mutuo, la lealtad, la iniciativa, la ética cívica, el desarrollo personal y la deportividad entre los empleados; asimismo, también destacó la relevancia de rasgos culturales coherentes en fomentar comportamientos de apoyo ciudadano y promover la iniciativa y el autodesarrollo, especialmente cuando las empresas proporcionan oportunidades de participación a sus colaboradores.

En otro estudio relevante, se exploró la gestión de procesos empresariales (BPM) como un medio para mejorar la eficiencia y efectividad en las empresas. La investigación se centró en cómo determinadas culturas organizacionales pueden servir como base para una implementación exitosa de BPM. Se descubrió que la cultura organizacional no solo influye de manera positiva en el éxito de la implementación de BPM, sino que también mantiene una relación tanto directa como indirecta con los resultados y la madurez de los procesos en cuestión. Asimismo, también identificó los aspectos más cruciales para el éxito de estos procesos, destacando la importancia de que las organizaciones no se limiten solo a implementar prácticas de gestión de procesos, subrayando la necesidad de analizar y ejecutar acciones preliminares que establezcan las condiciones de cultura organizacional adecuadas para el éxito de la BPM (Savaria Vergara et al., 2023).

Un estudio adicional, realizado por Navarro Vidarte y Roncal Castillo (2021) resaltó cómo ciertas mejoras en la cultura organizacional pueden influir positivamente en el rendimiento laboral. Este estudio se centró en aspectos como la implementación efectiva de la misión y visión de la

empresa, así como el fomento de la participación activa de los colaboradores. Los resultados de esta investigación demostraron que estas mejoras culturales no son meramente teóricas, sino que tienen un impacto tangible y beneficioso en el desempeño y la productividad de los empleados en el entorno laboral.

En términos generales, es esencial tener en cuenta el papel que juegan los factores económicos, como la estabilidad financiera, las leyes laborales y las tendencias del mercado en Perú, en la influencia de estas dinámicas dentro de las organizaciones. Variables como las variaciones económicas, las regulaciones gubernamentales y las prácticas de mercado tienen un impacto directo en la manera en que las empresas manejan su cultura organizacional, lo cual, a su vez, afecta el rendimiento de sus empleados. Este enfoque subrayó la interconexión entre el entorno económico y las prácticas empresariales, resaltando cómo los cambios externos pueden repercutir significativamente en la eficacia y el bienestar de la fuerza laboral (Garcilazo Tume, 2022).

En el contexto de la empresa procesadora ubicada en Lima que es objeto de estudio, la realidad problemática se centró en la dinámica entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de sus empleados. A nivel local, la cultura organizacional de las empresas en Lima y, en particular, en el sector de procesamiento, ha mostrado tendencias únicas que reflejan tanto la influencia de la cultura empresarial global como las peculiaridades de la cultura laboral peruana; estas peculiaridades incluyen prácticas laborales arraigadas, valores organizacionales y normas que dictan la forma en que los empleados interactúan, toman decisiones y abordan sus tareas diarias (Cáceres García, 2023). Estos aspectos de la cultura organizacional no solo moldean el ambiente de trabajo, sino que también tienen un impacto continuo en la eficiencia, productividad y satisfacción laboral de los empleados.

En la empresa procesadora estudiada, se ha observado que ciertos aspectos de la cultura organizacional pueden estar limitando su potencial de rendimiento laboral. Por ejemplo, prácticas como la toma de decisiones centralizada, una comunicación interna deficiente, o la falta de reconocimiento y desarrollo profesional, podrían estar afectando negativamente la motivación y el compromiso de los colaboradores. Además, se ha notado una desconexión entre los valores proclamados por la empresa y las prácticas cotidianas, lo que puede llevar a una falta de alineación y una posible disminución en la eficacia operativa; estos desafíos sugieren la necesidad de una evaluación y reforma de la cultura organizacional para mejorar el rendimiento laboral.

Además, se ha identificado que la empresa enfrenta desafíos en adecuarse a los cambios rápidos en el entorno de negocios, especialmente en lo que respecta a la ayuda y adopción de nuevas tecnologías y prácticas de gestión modernas. Esto se traduce en una resistencia al cambio dentro de la organización, lo que afecta la capacidad de la empresa para mantenerse competitiva y responder eficazmente a las demandas del mercado. Por lo tanto, es fundamental que la empresa procesadora en Lima no solo reconozca la importancia de una cultura organizacional sólida y positiva, sino que también tome medidas proactivas para cultivar una cultura que promueva la adaptabilidad, la innovación y un alto rendimiento laboral.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

Visto la problemática, se desarrolló el problema general de investigación:

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

Asimismo, se desarrolló los siguientes problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023?

¿Cuál es la relación entre las prácticas de comunicación y la calidad del trabajo de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2023?

¿Cuál es la relación de las normas y comportamientos organizacionales con la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023?

¿Cuál es la relación de los valores y creencias de la organización con la productividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023?

1.3.Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos que siguió la investigación fueron:

Analizar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

Analizar la relación entre las prácticas de comunicación y la calidad del trabajo de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2023.

Analizar la relación de las normas y comportamientos organizacionales con la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

Analizar la relación de los valores y creencias de la organización con la productividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Justificación teórica

La justificación teórica de esta investigación radicó en la creciente importancia de alcanzar a comprender y percibir cómo la cultura organizacional influye en el rendimiento laboral. Autores como Schein (1983) y Hofstede (1984) han subrayado la relevancia de la cultura organizacional como un conjunto de valores, creencias y normas que afectan significativamente el comportamiento y la eficacia de los colaboradores.

Este estudio se apoyó en estas teorías para explorar esta dinámica en un contexto empresarial específico, el de una empresa procesadora en Lima. Además, investigaciones como las de Denison (1990) y Kotter y Heskett (2008) han demostrado que una cultura organizacional alineada con los objetivos estratégicos puede ser un poderoso motor de rendimiento a largo plazo. Esta investigación aportó al entendimiento de cómo estos principios se aplican en el entorno peruano, contribuyendo al cuerpo de conocimiento en un contexto menos explorado.

1.4.2. Justificación metodológica

Metodológicamente, la investigación adoptó el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental, basándose en recomendaciones de autores como Creswell (2014) y Babbie (2020) quienes destacaron la eficacia de este enfoque para estudios descriptivos y correlacionales. La decisión de utilizar un muestreo probabilístico aleatorio simple, guiada por los principios establecidos por Cohen et al. (2007) permitió obtener una muestra representativa de la población de estudio.

Además, este enfoque metodológico sirvió como un modelo robusto para investigaciones futuras en contextos similares. La capacidad de este método para desentrañar las complejas relaciones entre variables en un entorno empresarial proporcionó un marco valioso para estudios comparativos o ampliados. La precisión en la recopilación de datos y la rigurosidad en su análisis

permitieron obtener resultados con un alto grado de confiabilidad y validez, estableciendo un precedente para investigaciones futuras que busquen explorar la dinámica de la cultura organizacional en otros sectores o regiones.

1.4.3. Justificación práctica

La justificación práctica de la investigación se centró en su relevancia y aplicabilidad en el ámbito empresarial peruano. Los hallazgos del estudio ofrecieron una perspectiva valiosa sobre cómo la cultura organizacional puede ser gestionada para mejorar el rendimiento laboral en las empresas de Lima. Este conocimiento es crucial en un mercado laboral en constante evolución, donde las empresas buscan continuamente estrategias para mejorar su eficiencia y competitividad.

Además, el estudio benefició a la comunidad académica al proporcionar datos empíricos y análisis desde una perspectiva local, enriqueciendo así la comprensión de la cultura organizacional y su impacto en el rendimiento laboral.

Los resultados no solo beneficiaron a la empresa procesadora específica objeto de estudio, sino que también ofrecieron conocimientos aplicables a otras organizaciones en entornos similares, contribuyendo a una gestión más efectiva del capital humano y a la mejora de las prácticas organizacionales en la región.

1.5. Delimitaciones de la Investigación

1.5.1. Temporal

La investigación del trabajo se desarrolló desde el mes de agosto hasta el mes de noviembre del 2023; dentro de ese tiempo se buscó analizar fuentes bibliográficas relevantes para el sustento del estudio y para la formulación de la problemática de la empresa; seguidamente, se recolectó los datos a través de los instrumentos y se procesó en el estadístico, llegando a los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

1.5.2. Espacial

El estudio se desarrolló en la empresa procesadora ubicada en el distrito Santa Anita, provincia de Lima, Perú.

1.5.3. Recursos

Se llegó a utilizar información de la empresa procesadora, respecto a su problemática; asimismo, se profundizó en la investigación de artículos, tesis y libros. Por otro lado, los trabajos de la empresa mostraron disposición a contestar los ítems que contenían los instrumentos cuantitativos a través de la plataforma Google Forms, siendo este un recurso esencial para la recolección de datos. Respecto al recurso económico, este fue totalmente autofinanciado, es decir que los gastos los cubrió la investigadora; no se contó con fuentes de financiamiento externas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

A nivel internacional, Calero Guevara (2018) llevó a cabo un estudio en Manabí-Ecuador, con el propósito de explorar la conexión entre la cultura organizacional y el rendimiento del personal en las empresas de procesamiento. Este análisis se centró en ocho firmas prominentes de los cantones de Manta, Montecristi y Jaramijó, importantes centros económicos de la región. Se recabó información a través de encuestas dirigidas a empleados de nivel intermedio y administrativo, además de trabajadores generales; se efectuaron ocho entrevistas con gerentes y se encuestó a 314 individuos. El uso de programas como SPSS y E-view facilitó el análisis de los datos, lo cual confirmó una correlación significativa entre cultura organizacional y desempeño del personal; dicha relación se evidenció a través de diversas dimensiones, como la comunicación, el trabajo en equipo, los valores organizacionales y el estilo gerencial, así como aspectos de recompensas, productividad, rendimiento como eficiencia, rotación y satisfacción. Como contribución práctica, el estudio propuso una metodología de evaluación del rendimiento adaptada al sector, caracterizada por su fácil aplicación y bajo costo de implementación, prometiendo así mejoras sustanciales en los resultados empresariales.

Asimismo, Cañarte et al (2021) desarrollaron un estudio enfocado en la empresa Sky Water, situada en el Cantón Olmedo; el propósito de esta investigación fue evaluar el impacto de la cultura organizacional y el rendimiento laboral en sus trabajadores. La metodología adoptada fue mixta, incluyendo un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La población del estudio estuvo compuesta por nueve trabajadores de la empresa, quienes participaron voluntariamente tras dar su consentimiento informado; dado el tamaño limitado de la población, no se seleccionó una muestra adicional. El instrumento principal que se utilizó para la recolección

de datos fue un cuestionario con preguntas tanto abiertas como cerradas. Los resultados revelaron en cuanto al nivel de satisfacción laboral, el 44% se sentía muy bien y el 56% bien; respecto al reconocimiento del desempeño, el 44% consideró que su labor era reconocida, mientras que el 56% no estaba de acuerdo con el reconocimiento recibido; en lo que respecta al clima organizacional, el 100% de los encuestados percibió un ambiente positivo. Las conclusiones del estudio indicaron la necesidad de que Sky Water promueva activamente su cultura empresarial; esto implicó una integración completa de su misión, visión y valores, así como la implementación de una planificación estratégica eficaz. Este enfoque sirvió como una herramienta indispensable para la toma de decisiones, estableciendo plazos y asignando recursos para el logro de objetivos específicos.

Por otro lado, Montero Pacheco (2018) destacó la necesidad de una cultura organizacional definida en las empresas para optimizar de manera continua y eficiente sus actividades. Este enfoque se centró en la idea de que el comportamiento laboral es crucial para conectar las metas a medio y largo plazo de una empresa con el entorno laboral de sus empleados. El estudio se enfocó en la empresa “Quintero Leather S.A.S.”; la meta de la investigación fue describir cómo la cultura organizacional actual influía en el rendimiento laboral de sus empleados. Para ello, se llevó a cabo un estudio de campo con enfoque cualitativo, descriptivo e interpretativo, involucrando a una población de 95 colaboradores y seleccionando una muestra representativa de 70 empleados, utilizando el modelo Denison. Los resultados que se obtuvieron revelaron que la cultura organizacional, como se reflejó en la encuesta, tenía un impacto directo en el rendimiento laboral, en relación con las actividades económicas de la empresa. A pesar de ciertos aspectos que requerían mejoras, como la regularidad en las capacitaciones, la resolución de conflictos y el sistema de recompensas, en general, la cultura organizacional contribuía positivamente a la

productividad de la empresa. Este estudio destacó áreas específicas de mejora en la cultura organizacional, como capacitaciones y resolución de conflictos, aspectos que fueron considerados relevantes para el análisis presente.

A continuación, Paais y Pattiruhu (2020) llevaron a cabo un estudio en Wahana Resources, situada en el Distrito de North Seram, Regencia de Maluku Central, Indonesia, con el objetivo de investigar empíricamente el impacto del liderazgo, la motivación y la cultura organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores. Esta investigación se propuso como una revisión y verificación crítica para los expertos en el campo de la gestión de recursos humanos (HRM). La muestra del estudio incluyó a 155 colaboradores, escogidos a través del método de Muestreo Aleatorio Estratificado Proporcional. Los datos se recolectaron mediante cuestionarios y se analizaron utilizando el modelo de ecuaciones de Amos; los hallazgos revelaron que tanto la motivación laboral como la cultura organizacional ejercían un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados, pero no influían de manera notable en su satisfacción laboral. Por otro lado, se encontró que el liderazgo tenía un impacto considerable en la satisfacción laboral, aunque no afectaba directamente el desempeño. El estudio también mostró que el 57.4% de la satisfacción laboral estaba influenciada por variables de liderazgo, motivación y cultura, mientras que el 73.5% del desempeño de los empleados se veía afectado por estas mismas variables, además de la satisfacción laboral. Se identificó que otros factores externos al estudio también tenían influencia; los investigadores concluyeron que era esencial mejorar el liderazgo, la motivación y la cultura organizacional para incrementar la satisfacción laboral de los empleados, lo que, a su vez, mejoraría su desempeño. Este enfoque resultó útil para analizar cómo diferentes factores de la cultura organizacional influyen en la satisfacción y el rendimiento laboral, lo que se alineó estrechamente con los objetivos de la investigación actual.

Finalmente, Tulcanaza-Prieto et al. (2021) emprendieron un análisis en el sector de servicios de Ecuador para entender cómo la cultura organizacional afectaba el rendimiento corporativo. Se empleó un cuestionario en línea, diseñado específicamente para la investigación, que se distribuyó a estudiantes de posgrado de la Universidad de Las Américas (UDLA) en Quito, quienes ejercían roles gerenciales o de trabajadores en pequeñas empresas de servicios ecuatorianas. El cuestionario se basó en el modelo de Denison y midió aspectos clave de la cultura organizacional y el desempeño corporativo; los resultados indicaron una correlación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento de las empresas, elementos como la participación, adaptabilidad, coherencia y misión demostraron ser intervinientes en el desempeño no financiero en este sector; de estos, la participación se destacó como el elemento más determinante en la atribución de la cultura organizacional sobre el rendimiento corporativo. Asimismo, se observó que la capacitación mostraba una fuerte asociación con la cultura organizacional. Este estudio suministró perspectivas sobre estrategias y visión para el desempeño organizacional a largo plazo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

A nivel nacional, se contó con diversos estudios como el de Sosa y Estani (2021) quienes realizaron una investigación en Ezentis Perú S.A.C., Piura, con el fin de explorar cómo la cultura organizacional se relaciona con el rendimiento laboral de sus empleados. El estudio se clasificó como no experimental, de diseño descriptivo correlacional y transversal; se empleó una encuesta como técnica principal, junto con un cuestionario estructurado como instrumento de recolección de datos. La investigación incluyó a los 32 colaboradores de la empresa, quienes conformaron tanto la población como la muestra del estudio. Los resultados del análisis, utilizando el Chi cuadrado y un nivel de significancia de 0.000, revelaron que existía una relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en la empresa. Además, el coeficiente de correlación de

Tau B de Kendall, con un valor de 0.805, indicó una correlación positiva significativa entre las variables de cultura organizacional y rendimiento laboral. Estos hallazgos confirmaron la importancia de la cultura organizacional como un factor influyente en el desempeño de los empleados en Ezentis Perú S.A.C., Piura, en el año 2021.

Asimismo, Zavala Morante (2020) condujo un estudio en Panelt Perú S.A.C. con el objetivo de discernir la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de sus colaboradores durante el año 2019. La metodología adoptada fue cuantitativa, con un diseño no experimental, transversal, aplicado y de nivel relacional-descriptivo; la muestra del estudio fue censal, incluyendo a 52 trabajadores de la empresa durante el período mencionado. Para la recopilación de datos, se empleó un cuestionario de 32 preguntas, validado por seis expertos en el tema; el instrumento de fiabilidad utilizado fue el V. de Aiken, logrando un puntaje de 0.91, lo que garantizó la aplicabilidad del cuestionario. Además, se usaron coeficientes de confiabilidad como el Alfa de Cronbach, que registró un 0.980, y Dos mitades de Guttman, con puntuaciones de 0.975 y 0.943 para las dos variables estudiadas. Los resultados, obtenidos a través de pruebas de relación de variables y la Significancia Bilateral (con un valor de 0.000), demostraron una relación significativa entre las variables estudiadas. Además, la prueba de Rho de Spearman arrojó un valor de 0.796, indicando una correlación positiva fuerte; esto confirmó la hipótesis general de que existe una relación sustancial entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en Panelt Perú S.A.C. durante 2019. Este enfoque proporcionó datos útiles para la presente investigación, destacando una fuerte correlación positiva entre estas variables en un contexto peruano.

Por otro lado, Huayta Mamani y Rosales Loyola (2023) se enfocaron en examinar la analogía entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en el sector agroindustrial azucarero de Perú, particularmente durante el año 2020. Este estudio fue motivado por la alta tasa

de rotación en este sector, que, según las estadísticas de la Población Económicamente Activa (PEA) de 2019, alcanzó un 24.2% – la más alta en comparación con otros sectores. El objetivo era destacar la relación entre estas variables y su impacto en los empleados. Las empresas seleccionadas para el estudio fueron aquellas con mayor relevancia en el sector en términos de producción total y ventas en el año 2020. La investigación se centró en los colaboradores del sector agroindustrial azucarero, dado el limitado conocimiento disponible en Perú sobre la influencia de la cultura organizacional y el rendimiento laboral en este grupo objetivo. Se realizó un estudio cuantitativo de alcance correlacional y diseño no experimental y transversal, incluyendo una muestra de 366 trabajadores de las cuatro empresas más prominentes del sector agroindustrial azucarero en Perú. Los resultados encontrados confirmaron la existencia de una analogía significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral; este hallazgo es especialmente relevante para el sector agroindustrial azucarero, resaltando la necesidad de que las empresas valoren adecuadamente a su personal, en particular a los trabajadores, un aspecto que hasta el momento no había recibido la atención debida. Este hallazgo fue especialmente relevante para el estudio actual, al resaltar la importancia de valorar adecuadamente al personal en este contexto.

También la investigación, Oscate Espinoza y Zuñiga Huaroc (2021) llevaron a cabo una investigación en la “Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui”, con el propósito de esclarecer cómo la cultura organizacional se relaciona con el rendimiento laboral en este entorno durante el año 2020. El estudio se propuso determinar la correspondencia existente entre estas dos variables en la mencionada cooperativa. La metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, clasificándose como básica, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental; la muestra incluyó a la totalidad de la población de

estudio, que constaba de 20 colaboradores de la cooperativa. Para la recolección de datos, se llegó a utilizar la técnica de encuesta, aplicando dos cuestionarios específicos, uno enfocado en la cultura organizacional y otro en el rendimiento laboral; los instrumentos utilizados fueron validados por expertos para asegurar su validez interna, y su fiabilidad fue corroborada a través del coeficiente de Cronbach. Los resultados del estudio mostraron una analogía positiva alta entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral, evidenciada por un coeficiente de Rho Spearman de .749 y un nivel de significancia de $p = .000 (<.05)$. Estos hallazgos llevaron a concluir que existe una correlación positiva alta y significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en la Cooperativa.

Por último, Gastelo Núñez (2022) realizó un estudio en la empresa “Distribuciones La Unión S.C.R.L.”, enfocado en el año 2021, con el objetivo de determinar la correspondencia entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de sus colaboradores. La investigación se clasificó como básica aplicada, utilizando el método deductivo, y se caracterizó por ser de nivel descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La población del estudio estuvo compuesta por 30 colaboradores de la empresa, por lo que no se requirió un muestreo adicional, ya que la población era considerada finita y accesible; para la recopilación de datos, se utilizó la encuesta como técnica principal, junto con dos cuestionarios como instrumentos, los cuales fueron validados por tres expertos magísteres en administración. La fiabilidad de estos cuestionarios se confirmó mediante el alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 1.02791 para la variable de cultura organizacional y de 0.93389 para la variable de rendimiento laboral. Las conclusiones del estudio, basadas en la prueba Rho Spearman, revelaron una correlación muy alta y positiva de 0.997, con un nivel de significancia de < 0.01 . Esto llevó a

afirmar que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores.

2.2. Conceptualización de la variable cultura organizacional

2.2.1. Concepto de cultura organizacional

La cultura organizacional abarca las interacciones, comportamientos y actitudes que prevalecen dentro de una empresa; es un sistema de valores compartidos, creencias y normas que influyen en la forma en que las personas actúan y colaboran en un entorno de trabajo. Es más que simplemente un ambiente laboral; es un conjunto de prácticas y rituales que definen la identidad de la organización y guían el comportamiento de sus miembros (Palfox Soto et al., 2019).

Este concepto ha sido explorado por varios autores destacados en el campo. Schein (1983) definió la cultura organizacional como un esquema de supuestos básicos compartidos que un grupo ha adoptado a lo largo de su historia; estos supuestos se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de descubrir, pensar y sentir en relación con esos problemas. Del mismo modo, Deal y Kennedy (2000) se enfocan en cómo la cultura es un sistema de valores informales y normas que condicionan cómo las personas actúan en las empresas.

2.2.1.1. Teorías de la cultura organizacional

Modelo de Cultura Organizacional de Edgar Schein

El Modelo de Cultura Organizacional propuesto por Edgar Schein es una de las teorías más influyentes en el estudio de la cultura dentro de las organizaciones. Schein (1983) introduce la idea de que la cultura organizacional consta de tres niveles: artefactos, valores declarados y supuestos básicos; los artefactos son los elementos más resaltables y accesibles de una organización, como su lenguaje, tecnología, arte y rituales visibles; los valores declarados se refieren a las estrategias, metas y filosofías conscientemente articuladas por la organización; los supuestos básicos, que son

los más difíciles de discernir, representan creencias inconscientes, percepciones, pensamientos y sentimientos (Schein, 1983).

Diversos autores han reconocido la importancia del modelo de Schein en el entendimiento de la cultura organizacional. Por ejemplo, Alvesson (2012) subrayó que el modelo de Schein ofrece un marco profundo para comprender cómo las creencias y valores subyacentes de una organización moldean las acciones y comportamientos de sus miembros. Otro estudioso, Cameron y Quinn (2006) hicieron referencia a Schein al desarrollar su propio modelo de valores en competencia, reconociendo la influencia de los supuestos subyacentes en la formación de este concepto.

En el contexto de la investigación sobre la cultura organizacional y su impacto en el rendimiento laboral, el modelo de Schein proporciona una base conceptual sólida; ya que permitió cómo los valores y creencias no solo son proclamados, sino también practicados e internalizados en la organización, influyendo en las actitudes y comportamientos de los trabajadores. Al comprender estos niveles, se puede evaluar mejor cómo la cultura organizacional afecta aspectos como la satisfacción laboral, la eficiencia y la innovación dentro de las empresas.

Modelo del Clan, la Adhocracia, el Mercado y la Jerarquía de Cameron y Quinn

El modelo de Cameron y Quinn (2006) conocido como la Teoría del Clan, la Adhocracia, el Mercado y la Jerarquía, es un marco integral para entender la cultura organizacional; este modelo clasifica las culturas organizacionales en cuatro tipos principales, basándose en el marco de Competencias y Valores. Estos tipos son: Clan (centrado en la colaboración y la participación), Adhocracia (enfatisa la innovación y la creatividad), Mercado (orientado hacia la competencia y los resultados) y Jerarquía (se enfoca en la estructura y el control).

Este modelo ha sido generosamente reconocido y utilizado en la investigación y práctica organizacional. Autores como Hartnell et al. (2011) destacan la utilidad del modelo de Cameron y

Quinn para analizar y entender la cultura organizacional en distintos contextos, observando su impacto en el comportamiento y rendimiento de los empleados. Asimismo, otros estudios, como los de Gregory et al. (2009) han aplicado este modelo para evaluar la analogía entre la cultura organizacional y la eficacia organizativa, encontrando correlaciones significativas entre los tipos de cultura y diversas medidas de rendimiento y satisfacción laboral.

En términos de investigación, el modelo de Cameron y Quinn es particularmente útil para estudiar cómo diferentes culturas organizacionales influyen en el comportamiento de los colaboradores y en el rendimiento general de la empresa. Permite a los investigadores identificar qué tipo de cultura prevalece en una empresa y cómo esta podría ser mejorada o alterada para alcanzar objetivos específicos, como aumentar la eficiencia, mejorar la satisfacción laboral o fomentar la innovación.

Modelo de Cultura Organizacional de Charles Handy

El Modelo de Cultura Organizacional propuesto por Handy (1993) es una herramienta fundamental para analizar y comprender las culturas organizacionales; en su trabajo identificó y describió cuatro tipos principales de cultura organizacional: cultura de roles, cultura de poder, cultura de personas, cultura de tareas. Cada una de estas culturas se caracteriza por estructuras y énfasis distintos que afectan el comportamiento y la dinámica de las organizaciones.

La cultura de poder se centra en la centralización del poder y la toma de decisiones en manos de unos pocos; es típica de organizaciones más pequeñas o aquellas en etapas tempranas de desarrollo. La cultura de roles, por otro lado, se caracteriza por una estructura burocrática y procedimientos claramente definidos, común en grandes corporaciones. La cultura de tareas se enfoca en la realización de proyectos o tareas, privilegiando la efectividad y la solución de problemas. Por último, la cultura de personas pone énfasis en la individualidad y el talento

personal, siendo común en industrias creativas o en organizaciones donde la innovación es clave (Handy, 1993).

Otros autores han ampliado y aplicado el modelo de Handy en diversas investigaciones. Por ejemplo, Harrison y Stokes (1992) en su libro utilizaron un enfoque similar para examinar cómo la cultura afecta el rendimiento organizacional. Asimismo, Furnham y Gunter (2015) analizaron cómo las diferentes culturas organizacionales impactan en los procesos de evaluación y desarrollo corporativo.

En el contexto de la investigación, el modelo de Handy es particularmente valioso para entender cómo la cultura de una organización puede influir en su funcionamiento interno y en su rendimiento. Permite a los investigadores identificar qué tipo de cultura predomina en una organización y cómo esta puede estar relacionada con diversos aspectos como la motivación de los colaboradores, la innovación y la adaptabilidad al cambio.

Teoría de la Cultura Organizacional de Hofstede

La Teoría de la Cultura Organizacional de Hofstede (1984) es una de las aproximaciones más influyentes y ampliamente reconocidas en el estudio de las culturas organizacionales y nacionales; este propuso que las diferencias culturales entre patrias pueden ser categorizadas en varias dimensiones, tales como el individualismo con el colectivismo, la distancia de poder, la evitación de la masculinidad frente a la feminidad, incertidumbre y la orientación a largo plazo; estas dimensiones ayudan a comprender cómo los valores culturales afectan las organizaciones y la conducta de las personas en un contexto laboral.

La investigación pionera de Hofstede (1984) se basó en un extenso análisis de los empleados de IBM en diferentes países; este estudio reveló diferencias significativas en los valores

y prácticas laborales, lo que llevó a Hofstede a desarrollar su famoso modelo de dimensiones culturales.

Otros académicos han explorado y extendido el trabajo de Hofstede. Por ejemplo, Trompenaars y Hampden-Turner (2020) quienes han contrastado y complementado las dimensiones de Hofstede con sus propias dimensiones culturales, ampliando la comprensión de cómo la cultura afecta la gestión empresarial. Además, el trabajo de House et al. (2004) en el proyecto GLOBE ha proporcionado una validación y extensión de las dimensiones de Hofstede, examinando cómo las prácticas y valores culturales afectan el liderazgo y la eficacia organizacional.

En el contexto de la investigación, la teoría de Hofstede es particularmente útil para comprender cómo las diferencias culturales pueden impactar en el comportamiento organizacional, las estrategias de liderazgo y las prácticas de gestión en diferentes países; esto es especialmente relevante en un mundo globalizado, donde las empresas operan en múltiples culturas y necesitan adaptarse a diversas normas y expectativas.

2.2.1.2. Dimensiones de la cultura organizacional

Valores y creencias

"Valores y creencias" son términos clave en la psicología social y organizacional que describen los principios fundamentales y las suposiciones que guían el comportamiento individual y colectivo. Los valores se refieren a los estándares deseables o ideales que las personas y grupos mantienen, los cuales orientan sus decisiones y acciones; son conceptos o creencias sobre lo que es importante en la vida y sirven como criterios para evaluar acciones, personas y eventos (Morales, 2019). Por otro lado, las creencias son las percepciones o convicciones que se tienen

sobre el mundo, uno mismo y los demás, y pueden basarse en conocimientos, fe o confianza en algo o alguien (Ajzen, 1988).

Estilo de liderazgo

Los estilos de liderazgo son enfoques variados que los líderes adoptan para guiar, influenciar y dirigir a sus equipos. Estos estilos pueden tener un impacto significativo en la cultura organizacional y el rendimiento de los empleados. Uno de los aspectos críticos de los estilos de liderazgo es la autonomía otorgada a los trabajadores. Según Arimuya Manuyama y Jiménez Rojas (2022) los líderes que empoderan a sus trabajadores y les otorgan un grado significativo de autonomía fomentan un ambiente de confianza y responsabilidad, lo que puede llevar a una mayor innovación y satisfacción laboral. Además, el estilo de comunicación del liderazgo es otro factor crucial; tal como lo mencionó Kouzes y Posner (2019) los líderes efectivos practican una comunicación abierta y transparente, lo que facilita un mejor entendimiento y alineación con los objetivos de la organización.

Prácticas de comunicación

Las prácticas de comunicación en una organización se refieren al conjunto de métodos y estilos empleados para intercambiar información y entenderse mutuamente entre los miembros de la organización; estas prácticas incluyen no solo los canales formales, como las reuniones y los memorandos, sino también las interacciones informales y las redes de comunicación. La eficacia de estas prácticas es fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, ya que una comunicación eficaz puede mejorar la colaboración, el compromiso y la comprensión general de los objetivos y valores organizacionales. Por otro lado, una comunicación deficiente puede llevar a malentendidos, conflictos y una disminución en la moral del personal (Kramer & Dailey, 2019).

Normas y comportamientos organizacionales

Las normas y comportamientos organizacionales se refieren al conjunto de expectativas y patrones de conducta que son comúnmente aceptados y practicados dentro de una organización; estas normas pueden ser tanto formales, como políticas y procedimientos explícitos, como informales, como tradiciones y costumbres no escritas. Asimismo, las normas organizacionales guían el comportamiento de los colaboradores al establecer estándares claros de lo que es aceptable y lo que no lo es; estas influyen en cómo los colaboradores actúan e interactúan entre sí, toman decisiones y resuelven conflictos, y son fundamentales para mantener el orden y la eficiencia en el lugar de trabajo (Alves, 2023).

2.2.1.3.Importancia de la cultura organizacional

La cultura organizacional es un aspecto esencial de cualquier empresa o institución, ya que desempeña un papel crucial en la definición del comportamiento, la actitud y la eficacia de los empleados. Según Denison (1990) la cultura organizacional afecta claramente el rendimiento y la efectividad de una organización; además factores como las características culturales, la adaptabilidad, la cohesión y la claridad de misión, contribuyen significativamente al éxito de una organización. En un estudio similar, Kotter y Heskett (2008) exploraron cómo las culturas fuertes y alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa pueden ser un poderoso motor de rendimiento a largo plazo, lo que destaca la importancia de la cultura organizacional en el logro de los objetivos estratégicos y operativos de una organización.

En el contexto de la investigación, la cultura organizacional es un campo de estudio esencial, ya que proporciona un marco para entender cómo los valores compartidos y las normas de una organización influyen en sus procesos y resultados. Cameron y Freeman (2006) argumentaron que la cultura organizacional no solo afecta el comportamiento y las actitudes de los

empleados, sino que también tiene un impacto directo en la innovación, la adaptabilidad y la respuesta a los cambios del mercado.

2.3. Conceptualización de la variable rendimiento laboral

2.3.1. Concepto de rendimiento laboral

El rendimiento laboral se refiere a la medida en que un empleado lleva a cabo las tareas y responsabilidades que le son asignadas en su puesto de trabajo. Según Campbell (1990) el rendimiento laboral no solo abarca la eficacia con la que se completan las tareas específicas del trabajo, sino también aspectos como la capacidad de trabajar bien con otros, la iniciativa y la adaptabilidad. Por otro lado, Viswesvaran y Ones (2000) definieron el rendimiento laboral como un conjunto de resultados laborales producidos por un empleado en un período de tiempo determinado; su enfoque sugiere que el rendimiento laboral debe ser evaluado no solo en términos de resultados cuantitativos, sino también considerando la calidad y la eficiencia del trabajo realizado.

En el ámbito de la investigación, el rendimiento laboral es un tema de gran interés, especialmente en estudios relacionados con la gestión de recursos humanos, la psicología organizacional y el comportamiento en el lugar de trabajo. Investigadores como Pulakos et al. (2000) han explorado cómo factores como la claridad del rol, el apoyo organizacional y la motivación influyen en el rendimiento laboral de los empleados. Estos estudios ayudan a las organizaciones a desarrollar estrategias efectivas para mejorar el rendimiento laboral, incluyendo la formación, el desarrollo de competencias y la creación de un entorno laboral que fomente la productividad y la satisfacción en el trabajo.

2.3.1.1. Teorías del rendimiento laboral

Teoría de la Expectativa de Vroom

La Teoría de la Expectativa de Vroom (1964) es un modelo revelador en el campo del rendimiento organizacional y la motivación organizacional; esta teoría postula que la motivación de un individuo para realizar una tarea está influenciada por la expectativa de que el esfuerzo conducirá a un determinado nivel de rendimiento y por la creencia de que este rendimiento conducirá a una recompensa deseada. La teoría se basa en tres mecanismos clave: expectativa, instrumentalidad y valencia.

La expectativa se refiere a la creencia de que el esfuerzo personal llevará al rendimiento deseado; la instrumentalidad es la creencia de que el rendimiento conducirá a una recompensa específica; y la valencia es el valor o importancia que un individuo asigna a la recompensa propuesta. La teoría sugiere que la motivación es el producto de estos tres factores, y que cuando uno de ellos es débil o inexistente, la motivación general del individuo disminuye (Vroom, 1964).

La relevancia de la teoría de Vroom se ha mantenido a lo largo de los años, y otros autores han contribuido a su desarrollo y aplicación. Por ejemplo, Porter y Lawler (1968) ampliaron esta teoría en su modelo de expectativa-teoría, añadiendo elementos como la satisfacción en el trabajo y las habilidades y capacidades personales. Sus investigaciones subrayaron cómo la percepción y el conocimiento de los empleados sobre la equidad y la justicia en el sistema de recompensas influye en su motivación y rendimiento.

En términos de investigación, la Teoría de la Expectativa de Vroom es fundamental para comprender cómo la motivación influye en el rendimiento laboral y la eficacia organizacional. Permite a los investigadores y a los gerentes diseñar sistemas de recompensa y reconocimiento que fomenten una mayor productividad y satisfacción laboral. Además, esta teoría se ha aplicado

en diversos contextos, desde la gestión de recursos humanos hasta la psicología organizacional y la educación.

Teoría del Establecimiento de Metas de Locke y Latham

La Teoría del Establecimiento de Metas, desarrollada por Locke et al. (1981) es un modelo fundamental en la psicología organizacional, enfocado en cómo las metas influyen en el rendimiento de los individuos; esta teoría propone que las metas específicas y desafiantes, cuando son aceptadas, conducen a un rendimiento más alto que las metas fáciles, vagas o inexistentes. Además, se sostiene que la retroalimentación clara y regular sobre el progreso hacia la consecución de las metas es crucial para mantener la motivación y el rendimiento.

Locke et al. (1981) identificaron cinco principios principales que son críticos para el establecimiento eficaz de metas: compromiso, claridad, desafío, retroalimentación y complejidad de la tarea; estos principios ayudan a asegurar que las metas sean motivadoras y efectivas en mejorar el rendimiento.

Asimismo, esta teoría ha sido estudiada y aplicada en diversos contextos, desde la mejora de la productividad de los empleados hasta la educación y la salud. Los investigadores Bandura y Cervone (1983) han explorado cómo la autoeficacia juega un papel en el establecimiento de metas y el rendimiento; sus hallazgos sugieren que la creencia en la propia capacidad para ejecutar las acciones necesarias para alcanzar ciertas metas puede influir significativamente en los resultados.

En el ámbito de la investigación, es esencial para entender cómo la definición de objetivos claros y desafiantes puede influir en el comportamiento y rendimiento de los individuos en un entorno organizacional. Esta teoría proporciona un marco para diseñar sistemas de trabajo que mejoren la motivación y eficacia de los empleados, además de ofrecer un modelo para el desarrollo de estrategias de liderazgo y gestión efectivas.

Modelo de Rendimiento de Campbell

El Modelo de Rendimiento de Campbell (1990) es un enfoque integral en el estudio del rendimiento laboral; este modelo, identifica ocho factores clave que determinan el rendimiento laboral. Estos factores incluyen habilidades y conocimientos específicos de la tarea, habilidades generales para resolver problemas, conocimientos y habilidades relacionadas con la tecnología, y aspectos motivacionales, entre otros.

Campbell (1990) sostiene que el rendimiento laboral no solo es una función de las habilidades y conocimientos de un empleado, sino también de su motivación y el contexto en el que trabaja; su modelo ha sido influyente en la forma en que las organizaciones evalúan y desarrollan el rendimiento de sus empleados, proporcionando un marco para entender la complejidad del rendimiento en diferentes trabajos y sectores.

Asimismo, Borman y Motowidlo (1997) introdujeron el concepto de "rendimiento contextual", que complementa el modelo de Campbell al destacar la importancia de comportamientos que contribuyen al entorno social y psicológico de la organización. Además, Pulakos et al. (2000) han aplicado el modelo en el desarrollo de sistemas de evaluación del rendimiento, destacando su utilidad en la identificación de criterios relevantes para la evaluación.

En el contexto de la investigación, el modelo es crucial para entender los diversos factores que influyen en el rendimiento laboral. Permite a los investigadores y a los profesionales de recursos humanos desarrollar estrategias y sistemas de evaluación más efectivos, que no solo se centren en las habilidades técnicas, sino también en los aspectos motivacionales y contextuales del rendimiento.

Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci

La Teoría de la Autodeterminación, desarrollada por Ryan y Deci (2000) es un marco psicológico significativo que se centra en la motivación intrínseca y extrínseca y cómo estas influencias impactan en el comportamiento humano; exploraron cómo diferentes tipos de motivación afectan la autonomía y el comportamiento autodeterminado de los individuos.

Esta teoría distingue entre motivación intrínseca, que es la motivación para realizar una actividad por el placer y satisfacción inherentes a la actividad misma, y motivación extrínseca, que está influenciada por recompensas externas o demandas externas. También introducen el concepto de autonomía frente a la regulación controlada, sugiriendo que cuando las personas sienten que sus acciones provienen de su propia elección (autonomía), están más motivadas y comprometidas (Ryan & Deci, 2000).

La Teoría de la Autodeterminación ha sido influyente en varias Niemiec y Ryan (2009) aplicaron esta teoría al campo de la psicología de la salud, examinando cómo la autonomía y la motivación intrínseca pueden mejorar la adhesión a los regímenes médicos. En el ámbito organizacional, Gagné y Deci (2005) exploraron cómo las condiciones laborales que apoyan la autonomía del empleado pueden mejorar el rendimiento y el bienestar en el trabajo.

En términos de investigación, fue esencial para comprender cómo la motivación y la autonomía influyen en el compromiso y la productividad de los empleados. Proporciona un marco para diseñar entornos laborales que fomenten la motivación intrínseca, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral y un mejor rendimiento.

2.3.1.2. Dimensiones del rendimiento laboral

Productividad

La productividad en el contexto organizacional se define como la eficiencia con la que se convierten los insumos (como tiempo, materiales y mano de obra) en salidas (productos o servicios). Según Drucker (1999) la productividad es un indicador clave del desempeño organizacional y la eficacia operativa, enfatizando que no se trata solo de hacer las cosas, sino de hacer las cosas correctas de manera eficiente; asimismo, subrayó la importancia de la innovación y la efectividad en la mejora de la productividad. En un enfoque relacionado, Thomas y Ray (2011) abordaron la productividad como una relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados; su perspectiva sugirió que la mejora de la productividad no solo se logra aumentando la cantidad de salida, sino también optimizando el uso de los recursos.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como el grado de contentamiento y positividad que un empleado siente hacia su trabajo. Esta satisfacción no se limita simplemente a la alegría o felicidad, sino que también incluye aspectos como el reconocimiento, el crecimiento personal y la percepción de que el trabajo tiene un valor significativo. Según Meléndez & Bardales (2022) la satisfacción laboral está influenciada por una variedad de factores, incluyendo la naturaleza del trabajo, las relaciones con los compañeros y supervisores, las condiciones del entorno laboral, y las políticas de la organización. Subrayan que la satisfacción laboral está fuertemente vinculada con el bienestar general del empleado, y puede afectar tanto el rendimiento individual como el organizacional.

Calidad del trabajo

La calidad del trabajo se refiere a la medida en que las tareas y funciones realizadas en un entorno laboral alcanzan o superan ciertos estándares preestablecidos. Esta calidad puede

evaluarse en términos de precisión, exhaustividad, eficiencia y relevancia con respecto a los objetivos de la organización. Pineda y Acosta (2011) teorizaron en su Modelo de Características del Trabajo que la calidad del trabajo está influenciada por factores como la variedad de habilidades, la identidad de la tarea, la significancia de la tarea, la autonomía y el feedback. Estos elementos contribuyen a la satisfacción laboral y al rendimiento, lo que indica que un trabajo de alta calidad no solo beneficia a la organización, sino también al bienestar y desarrollo de los empleados.

Adaptabilidad y respuesta al cambio

La adaptabilidad y respuesta al cambio en un contexto organizacional se refieren a la capacidad de individuos y organizaciones para ajustarse eficazmente a nuevas condiciones o entornos cambiantes. Según Adán et al. (2013) la adaptabilidad implica ser flexible, aprender de la experiencia y demostrar la capacidad de modificar el comportamiento y las estrategias para enfrentar los desafíos o las oportunidades emergentes. La respuesta al cambio es una parte integral de la adaptabilidad y se centra en cómo los individuos y las organizaciones responden a cambios internos y externos, incluyendo nuevos procesos, tecnologías, políticas y cambios en el mercado; estas habilidades son cruciales para mantener la relevancia y la competitividad en un entorno empresarial que está en constante evolución.

2.3.1.3.Importancia del rendimiento laboral

La respuesta al cambio es esencial en el entorno empresarial actual, caracterizado por su rápida evolución y transformación. Esta capacidad permite a las organizaciones y a sus empleados adaptarse eficientemente a nuevas situaciones, tecnologías y procesos, lo que es vital para mantener la competitividad y el éxito a largo plazo. Según Burke (2018) la respuesta efectiva al cambio implica no solo la adaptación a cambios externos, como las fluctuaciones del mercado y

las innovaciones tecnológicas, sino también a los cambios internos, incluyendo las reestructuraciones organizacionales y las iniciativas de cambio cultural; también enfatizó que una respuesta al cambio proactiva y positiva puede resultar en mejoras significativas en la eficiencia operativa, la satisfacción del cliente y la moral del empleado.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H_g. La cultura organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023.

H₀. La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

H₁. El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

H₁₀. El estilo de liderazgo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

H₂. Las prácticas de comunicación se relacionan significativamente con la calidad del trabajo de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2023.

H₂₀. Las prácticas de comunicación no se relacionan significativamente con la calidad del trabajo de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2023.

H₃. Las normas y comportamientos organizacionales se relacionan significativamente con la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

H₃₀. Las normas y comportamientos organizacionales no se relacionan significativamente con la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

H₄. Los valores y creencias de la organización se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

H₄₀. Los valores y creencias de la organización no se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1.Método de Investigación

En la presente investigación se utilizó el método hipotético – deductivo; este método ha ampliamente reconocido en el ámbito de la investigación científica, fue esencialmente adoptado en el estudio debido a su eficacia en la comprobación de teorías e hipótesis. Esta metodología, originada en los trabajos de Popper (1959) uno de los filósofos más influyentes del siglo XX, se basa en la formulación de hipótesis derivadas de teorías existentes y su posterior verificación a través de la observación y experimentación (citado en Cornejo et al., 2020).

En el contexto de esta investigación, el método hipotético deductivo permitió examinar de manera sistemática la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en empresas peruanas; a través de este método, se plantearon hipótesis basadas en teorías y modelos previamente establecidos sobre la cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los empleados.

El uso de este método fue fundamental para garantizar la rigurosidad y objetividad del estudio; permitió una aproximación sistemática y estructurada para evaluar las relaciones entre variables, aportando así a la comprensión de cómo los diferentes aspectos de la cultura organizacional pueden influir en el rendimiento laboral. Asimismo, al basar las hipótesis en teorías ya establecidas, se aseguró que el estudio se fundamentara en un marco teórico sólido, aumentando la credibilidad y relevancia de los hallazgos.

3.2.Enfoque investigativo

En el estudio, se optó por un enfoque de investigación cuantitativo, una decisión fundamentada en la naturaleza y los objetivos de la investigación. Este enfoque, caracterizado por la recolección y análisis de datos numéricos para entender patrones y relaciones entre variables,

fue considerado el más adecuado para examinar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en el ámbito de la empresa de estudio.

El enfoque cuantitativo es ampliamente reconocido por su capacidad para proporcionar resultados precisos, medibles y, por lo general, generalizables; Creswell (2014) destacó que este enfoque es efectivo para probar teorías e hipótesis mediante la recopilación de datos numéricos que se analizan a través procesos estadísticos. En consonancia con esto, Bryman (2016) sostuvo que el enfoque cuantitativo es particularmente útil en estudios donde se busca cuantificar relaciones entre variables y determinar la fuerza y dirección de dichas relaciones.

En este estudio, se empleó este enfoque para recolectar datos a través de la técnica encuestas con su instrumento el cuestionario, herramientas comúnmente utilizadas en este tipo de investigación. Por lo tanto, la elección del enfoque cuantitativo en este estudio fue esencial para lograr los objetivos de investigación de manera eficaz y rigurosa, permitiendo una comprensión clara y medible de cómo la cultura organizacional afecta el rendimiento laboral de la empresa procesadora a la que se estudió.

3.3. Tipo de Investigación

En el estudio se seleccionó el tipo de investigación aplicada, una elección que se alineó estrechamente con los objetivos de la investigación, que buscaban no solo explorar teóricamente la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral, sino también aplicar este conocimiento en un contexto práctico específico, en este caso, en la empresa procesadora del estudio.

Según Schutt (2018) la investigación aplicada es aquella que se lleva a cabo con el objetivo de abordar problemas específicos, a diferencia de la investigación básica, que se centra en expandir el conocimiento teórico. En este contexto, el propósito era aplicar los hallazgos para mejorar la comprensión y la gestión de la cultura organizacional en las empresas, con el fin último de mejorar

su rendimiento laboral. Este enfoque práctico es particularmente relevante en campos como la administración y la gestión empresarial, donde los resultados de la investigación pueden tener implicaciones directas y tangibles para las prácticas organizacionales.

Kumar (2018) resaltó la importancia de la investigación aplicada en el campo de las ciencias sociales, donde los resultados pueden usarse para informar y mejorar políticas y prácticas. En este estudio, el tipo de investigación aplicada permitió no solo comprender las dinámicas teóricas detrás de la cultura organizacional y el rendimiento laboral, sino también proporcionar recomendaciones específicas y prácticas para la empresa en cuestión.

3.4. Diseño de Investigación

En la investigación se optó por un diseño no experimental, una decisión metodológica que resultó crucial para la naturaleza del estudio. Según Creswell (2014) los diseños no experimentales son particularmente útiles cuando las condiciones éticas o prácticas impiden la manipulación de variables, como es a menudo el caso en las ciencias sociales y empresariales. En este estudio, el objetivo era examinar las relaciones naturales entre variables ya existentes dentro del entorno empresarial sin intervenir o alterar estas dinámicas. Este enfoque permitió una comprensión más realista y aplicable de cómo la cultura organizacional impacta el rendimiento laboral en un contexto empresarial real.

Asimismo, Babbie (2020) enfatizó que los diseños no experimentales son valiosos para estudios descriptivos y correlacionales, ya que permiten investigar las cosas tal como son en su estado natural. En este caso, el diseño no experimental facilitó la recopilación de datos representativos de las experiencias y percepciones reales de los empleados y gerentes en las empresas peruanas, ofreciendo así una visión genuina de la cultura organizacional y su relación con el rendimiento laboral.

3.4.1. Corte

Para la investigación sobre la cultura organizacional y el rendimiento en una empresa procesadora, se eligió un diseño de corte transversal. Este enfoque implicó la recolección de datos en un único punto en el tiempo, lo que permitió analizar las variables de interés en un momento específico. Esta metodología fue esencial para proporcionar una instantánea clara de las condiciones actuales y las relaciones entre las variables en el contexto empresarial peruano.

Tal como lo mencionó Hernández Sampieri et al. (2018) los estudios transversales son efectivos para describir características o comportamientos en una población en un momento dado; esta capacidad de capturar una imagen de las circunstancias actuales fue crucial en el estudio, ya que permitió evaluar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en el contexto.

Además, como señaló Bryman (2016) los diseños transversales son a menudo más prácticos y menos costosos que los estudios longitudinales, especialmente cuando se trata de investigaciones a gran escala como la presente. Dado el alcance y las limitaciones de tiempo y recursos del estudio, el corte transversal ofreció una forma eficiente de recopilar una cantidad significativa de datos sin la necesidad de seguimientos prolongados.

3.4.2. Nivel o alcance

En el estudio sobre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en empresas peruanas, se adoptó un nivel de investigación correlacional. Los estudios correlacionales, como explican Cohen et al. (2007) se centran en determinar si existe una relación entre dos o más variables y, de ser así, cuán fuerte es esa relación. En este caso, el nivel correlacional permitió investigar la relación entre diversos aspectos de la cultura organizacional, como valores, creencias y prácticas, y la eficacia en el rendimiento laboral de las empresas.

Un aspecto fundamental de los estudios correlacionales, señalado por Field (2013) es su capacidad para identificar patrones de asociación sin implicar causalidad. Esto fue particularmente pertinente para el estudio, ya que permitió analizar las interconexiones entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral sin asumir una relación causal directa.

Además, según Pallant (2020) los métodos correlacionales son adecuados para estudios en los que las variables no pueden ser manipuladas, como es el caso de la cultura organizacional y el rendimiento laboral. Esta metodología es idónea para investigar fenómenos en el entorno empresarial de la organización procesadora, donde las variables son observadas tal como se presentan naturalmente.

El uso del nivel correlacional en este estudio proporcionó una comprensión detallada de cómo las diversas facetas de la cultura organizacional están potencialmente relacionadas con el rendimiento laboral. Aunque esta aproximación no permite establecer relaciones causales, ofreció información valiosa sobre la dinámica existente en las empresas peruanas, lo que es esencial para formular recomendaciones y estrategias para la mejora organizacional.

3.5.Población, Muestra y Muestreo.

Población

En el estudio sobre la cultura organizacional y el rendimiento laboral, población estuvo conformada por 110 trabajadores de una empresa procesadora ubicada en la ciudad de Lima. Esta población fue seleccionada por representar un segmento específico y relevante del universo laboral en el contexto empresarial peruano, proporcionando así una base adecuada para el análisis y las conclusiones del estudio. Según Creswell (2014) la población en un estudio de investigación representa el grupo completo de individuos que poseen características específicas y de interés para el investigador.

La elección de esta población específica se fundamentó en criterios de relevancia y accesibilidad. Como sugirió Babbie (2020) al definir una población, es esencial considerar la pertinencia del grupo para los objetivos del estudio y la factibilidad de acceder a él para recopilar datos. En este caso, los trabajadores de la empresa procesadora en Lima ofrecían una oportunidad única para explorar las relaciones entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en un entorno real y específico

Además, la definición clara y precisa de la población es crucial para la validez y generalización de los hallazgos de la investigación. Según Trochim y Donnelly (2001) una población bien definida ayuda a asegurar que los resultados obtenidos sean representativos y, por lo tanto, generalizables dentro del alcance de esa población. Esto fue especialmente importante en el estudio, ya que los hallazgos buscaban reflejar la realidad de los trabajadores de la empresa procesadora en Lima, con el potencial de aplicar estos aprendizajes a situaciones similares en el ámbito empresarial.

Muestra

Según Trochim y Donnelly (2001) la muestra hace referencia a un subconjunto de la población total que es seleccionado para el análisis; una muestra debe ser característica de la población para que los resultados del estudio puedan sistematizar a toda la población. En el estudio sobre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en una empresa procesadora en Lima, la muestra consistió en 86 colaboradores. Esta muestra fue seleccionada mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, lo cual es un método que proporciona a cada miembro de la población una igual probabilidad de ser seleccionado. Según Babbie (2020) este enfoque es crucial para lograr la representatividad y minimizar el sesgo.

La elección de un muestreo probabilístico aleatorio simple se alinea con los estándares de investigación rigurosa, permitiendo que los hallazgos sean más confiables y válidos. Este tipo de

muestreo, acompañado de un 95% de nivel de confianza y un margen de error del 5%, aseguró que la muestra fuera representativa de la población.

Muestreo

Según Bryman (2016) el muestreo es crucial porque permite a los investigadores obtener conclusiones sobre una población entera a partir de un grupo más pequeño, lo que hace que la recolección de datos sea más factible tanto en términos de recursos como de tiempo. En el presente estudio se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple; este método de muestreo es ampliamente reconocido por su eficacia en la creación de muestras representativas de la población.

El muestreo probabilístico aleatorio simple, como explicó Creswell (2014) garantiza que cada miembro de la población tenga una igual probabilidad de ser seleccionado para la muestra; esta igualdad de probabilidades es fundamental para evitar sesgos y asegurar que la muestra sea representativa de la población en su conjunto. En el estudio, la selección de una muestra mediante este método fue crucial para garantizar la imparcialidad y la validez de los resultados.

Además, se estableció un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. Según Cohen et al. (2007) el margen de error indica el grado de error que se espera en los resultados del estudio debido a la variabilidad inherente al usar una muestra en lugar de la población completa. Un margen de error del 5% es comúnmente aceptado en muchas investigaciones sociales. Por otro lado, un nivel de confianza del 95% sugiere que, si el estudio se replicara múltiples veces, en el 95% de los casos, los resultados caerían dentro del rango del margen de error especificado.

3.6. Variables y operacionalización.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables.

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Cultura organizacional	La cultura organizacional abarca las interacciones, comportamientos y actitudes que prevalecen dentro de una empresa; es un sistema de valores compartidos, creencias y normas que influyen en la forma en que las personas actúan y colaboran en un entorno de trabajo. Es más que simplemente un ambiente laboral; es un conjunto de prácticas y rituales que definen la identidad de la organización y guían el comportamiento de sus miembros (Palfox Soto et al., 2019).	La variable se midió a través de un cuestionario en una escala de medición ordinal/Likert del 1 al 5; siendo 1 muy bajo y 5 muy alto; manifestado en los valores y creencias, estilo de liderazgo, prácticas de comunicación y normas y comportamientos organizacionales.	Valores y creencias	Claridad en los valores corporativos	Ordinal/Likert
				Consistencia en la práctica de valores	Ordinal/Likert
				Respeto por la diversidad cultural y ética	Ordinal/Likert
			Estilo de liderazgo	Autonomía otorgada a los empleados	Ordinal/Likert
				Estilos de comunicación del liderazgo	Ordinal/Likert
				Enfoque en el desarrollo y mentoría de empleados	Ordinal/Likert
			Prácticas de comunicación	Eficiencia en la comunicación interna	Ordinal/Likert
				Canales de comunicación abiertos	Ordinal/Likert
				Feedback y diálogo	Ordinal/Likert
			Normas y comportamientos organizacionales	Coherencia entre políticas y prácticas	Ordinal/Likert
				Enfoque en la colaboración y el trabajo en equipo	Ordinal/Likert
				Reconocimiento y respuesta a conflictos	Ordinal/Likert
			Rendimiento laboral	El rendimiento laboral se refiere a la medida en que un empleado lleva a cabo las tareas y responsabilidades que le son asignadas en su puesto de trabajo. Según Campbell (1990) el rendimiento laboral no solo abarca la eficacia con la que se completan las tareas específicas del trabajo, sino también aspectos como la capacidad de trabajar bien con otros, la iniciativa y la adaptabilidad. Por otro lado, Viswesvaran y Ones (2000) definieron el rendimiento laboral como un conjunto de resultados laborales producidos por un empleado en un período de tiempo determinado; su enfoque sugiere que el rendimiento laboral debe ser evaluado no solo en términos de resultados cuantitativos, sino también considerando la calidad y la eficiencia del trabajo realizado.	La variable se midió a través de un cuestionario en una escala de medición ordinal/Likert del 1 al 5; siendo 1 muy bajo y 5 muy alto; marcado en productividad, satisfacción laboral, calidad del trabajo y adaptabilidad y respuesta al cambio.
Cumplimiento de objetivos y metas	Ordinal/Likert				
Innovación y mejora continua	Ordinal/Likert				
Satisfacción laboral	Nivel de compromiso y lealtad del empleado	Ordinal/Likert			
	Sentimiento de pertenencia y moral	Ordinal/Likert			
	Ausentismo y rotación de personal	Ordinal/Likert			
Calidad del trabajo	Estándares de calidad en la entrega de trabajo	Ordinal/Likert			
	Precisión y atención al detalle	Ordinal/Likert			
	Retroalimentación positiva de clientes o partes interesadas	Ordinal/Likert			
Adaptabilidad y respuesta al cambio	Capacidad de adaptación a nuevas tecnologías o procesos	Ordinal/Likert			
	Flexibilidad ante situaciones imprevistas o cambios en el entorno	Ordinal/Likert			
	Iniciativa en situaciones de cambio	Ordinal/Likert			

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta, la cual con su instrumento el cuestionario ayudó en la recolección de datos de la muestra del estudio en la empresa privada. Dillman et al. (2014) destacaron que las encuestas son efectivas para obtener información que no sería accesible de otra manera, especialmente cuando se trata de opiniones o actitudes personales. En el estudio, la encuesta permitió acceder a percepciones y opiniones sobre la cultura organizacional y su influencia en el rendimiento laboral, aspectos que son subjetivos y de difícil observación directa.

Las encuestas también son valoradas por su eficiencia en el manejo de grandes volúmenes de datos y su potencial para el análisis estadístico (Groves et al., 2011). Esto fue particularmente relevante en el estudio, ya que permitió el análisis cuantitativo de los datos recogidos de una muestra considerable de trabajadores, facilitando así la identificación de tendencias y patrones.

3.7.1.1. Instrumento

Según Wang y Krosnick (2020) los cuestionarios consisten en una serie de preguntas estructuradas que se presentan a los participantes para obtener información específica; esta herramienta es particularmente útil para recolectar datos de manera estandarizada, permitiendo que la información recopilada sea consistente y comparativa entre diferentes sujetos.

En la investigación el cuestionario se utilizó como el principal instrumento de la encuesta; la decisión de emplear cuestionarios estuvo en consonancia con las recomendaciones de Bradburn et al. (2004) quienes sostuvieron que los cuestionarios son efectivos para obtener respuestas estandarizadas, lo que facilita el análisis cuantitativo y la interpretación de los datos.

Además, en este estudio, se utilizaron dos cuestionarios distintos, uno para medir la variable de cultura organizacional y otro para la variable de rendimiento laboral. Cada cuestionario

contó con una escala ordinal de 1 a 5, siendo 1 muy bajo; 2, bajo; 3, medio; 4, alto; 5, muy alto. Esta escala, como explicó DeVellis Thorpe (2021) permite a los participantes expresar su nivel de acuerdo o desacuerdo, o la frecuencia de un comportamiento o actitud, de una manera fácil de entender y responder.

Los cuestionarios fueron diseñados siguiendo el formato tipo Likert; según Allen y Seaman (2007) las escalas de Likert son particularmente útiles para medir actitudes o percepciones, ya que ofrecen un conjunto de respuestas fijas que reflejan grados de opinión. Asimismo, cada cuestionario contó con 24 ítems, lo que aseguró una evaluación exhaustiva de cada variable.

3.7.2. Validación

La validación en el contexto de la investigación es un proceso crítico que implica asegurar que los instrumentos utilizados, como los cuestionarios, midan efectivamente lo que se pretende medir; la validación es esencial para garantizar la calidad y confiabilidad de los datos recogidos en un estudio (Córdova, 2005),

En la validación se tuvo en cuenta a tres expertos, los cuales evaluaron ambos cuestionarios a través de la pertinencia, relevancia y claridad; estos consideraron que los cuestionarios son válidos para su aplicabilidad

Tabla 2

Expertos que validaron el instrumento de la variable 1: cultura organizacional

Experto	Especialidad	Opinión
		Aplicable
		Aplicable
		Aplicable

Tabla 3

Expertos que validaron el instrumento de la variable 2: rendimiento laboral

Experto	Especialidad	Opinión
		Aplicable
		Aplicable
		Aplicable

3.7.3. Confiabilidad

La confiabilidad en la investigación se refiere a la consistencia y estabilidad de un instrumento de medición a lo largo del tiempo. Es un aspecto crucial en la metodología de investigación, ya que determina si los resultados de un estudio pueden ser replicados bajo condiciones similares. La confiabilidad corresponde con la capacidad de un instrumento para producir resultados sólidos en diferentes aplicaciones; esto significa que, si un instrumento es confiable, debería proporcionar resultados similares en distintas ocasiones, siempre que las condiciones del estudio no cambien (George & Mallery, 1999).

Se utilizan varios métodos para evaluar la confiabilidad de un instrumento. Uno de los más comunes es el coeficiente alfa de Cronbach, que, como explicó Tavakol y Dennick (2011) mide la consistencia interna de un cuestionario, es decir, en qué medida los diferentes ítems del cuestionario que están diseñados para medir el mismo concepto producen resultados similares.

A continuación, se describió la confiabilidad a una prueba piloto que se aplicó a 20 personas (trabajadores de la empresa procesadora) a través del Alfa de Cronbach; la prueba de confiabilidad fue tanto para la variable cultura organizacional como para rendimiento laboral:

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos de las variables cultura organizacional y rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	48

La Tabla 4 presenta datos sobre la confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir dos variables: cultura organizacional y rendimiento laboral. Se utiliza el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad. En este caso, el Alfa de Cronbach obtenido es de ,950, lo que indica un nivel muy alto de confiabilidad; este resultado se basa en un total de 48 elementos o ítems incluidos en el instrumento de medición.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento de la variable cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	24

La Tabla 5 proporciona información sobre la confiabilidad del instrumento utilizado para medir la variable de cultura organizacional. Según los datos presentados, el Alfa de Cronbach para la cultura organizacional es de ,953, lo que indica una confiabilidad excepcionalmente alta; esta medida se basa en un total de 24 elementos o ítems que componen el instrumento de medición.

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento de la variable rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	24

La Tabla 6 detalla la confiabilidad del instrumento utilizado para medir la variable de rendimiento laboral. El coeficiente Alfa de Cronbach se emplea para evaluar esta confiabilidad. Según la tabla, el Alfa de Cronbach asociado con el rendimiento laboral es de ,899, basado en 24 elementos o ítems que conforman el instrumento de medición; este resultado es considerado alto, lo que indica que el instrumento tiene una buena consistencia interna y es confiable en sus mediciones del rendimiento laboral.

3.8. Procesamiento y Análisis de Datos

El procesamiento y análisis de los datos en la investigación sobre la cultura organizacional y el rendimiento laboral se llevó a cabo mediante un enfoque estructurado y multifacético. Inicialmente, se utilizó Google Forms para la aplicación de los cuestionarios; esta herramienta digital, destacada por su accesibilidad y facilidad de uso, permitió una recopilación de datos eficiente y organizada, facilitando la participación de los colaboradores de la empresa procesadora.

Una vez recopilados los datos a través de Google Forms, se empleó Microsoft Excel 2019 para la tabulación. Excel, conocido por su versatilidad en el manejo de datos, fue crucial para organizar la información recogida, permitiendo una clasificación y un análisis preliminar efectivos. La capacidad de Excel para manejar grandes conjuntos de datos y su funcionalidad para realizar cálculos básicos y organizar la información en formatos accesibles y comprensibles fue esencial para preparar los datos para un análisis más profundo.

Posteriormente, se utilizó el software estadístico SPSS para realizar el procesamiento de la prueba de confiabilidad de los cuestionarios; esta prueba, aplicada inicialmente a una muestra piloto de 20 personas, fue crucial para asegurar la confiabilidad de los instrumentos antes de su aplicación a la muestra completa. SPSS, con sus capacidades avanzadas para el análisis estadístico, permitió calcular el coeficiente alfa de Cronbach, proporcionando así una medida cuantitativa de la consistencia interna de los cuestionarios.

El mismo software, SPSS, también fue utilizado para el procesamiento y análisis de los datos recolectados de la muestra principal. Esta herramienta permitió realizar análisis estadísticos complejos, incluyendo pruebas de correlación y análisis de regresión, lo que fue fundamental para evaluar las relaciones entre las variables de cultura organizacional y rendimiento laboral.

Finalmente, con los datos procesados y analizados, se procedió a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones. Este último paso implicó interpretar los resultados del análisis

estadístico, extrayendo implicaciones prácticas y teóricas relevantes para el ámbito empresarial peruano y formulando recomendaciones basadas en los hallazgos del estudio. Este proceso de derivación de conclusiones y recomendaciones fue crucial para asegurar que los resultados del estudio tuvieran aplicabilidad práctica y contribuyeran al conocimiento existente en el campo de la cultura organizacional y el rendimiento laboral.

3.9.Aspectos éticos

En la investigación sobre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en una empresa procesadora de Lima, se prestaron especial atención a los aspectos éticos, siguiendo los principios establecidos en la Declaración de Helsinki y el "Reglamento de ética de la investigación" de la Universidad Privada Norbert Wiener. Estos aspectos éticos no solo estuvieron relacionados con el trato de los participantes en la investigación, sino también con la conducta del investigador.

Se respetaron los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia en todas las fases del estudio. La autonomía de los participantes se aseguró mediante el consentimiento informado, garantizando que estuvieran completamente informados sobre la naturaleza de la investigación, los procedimientos involucrados, y su derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas. La beneficencia y no maleficencia se mantuvieron al minimizar cualquier posible malestar y garantizar beneficios para los participantes y la comunidad científica. Se aseguró la justicia al proporcionar igual acceso a participar en la investigación y distribuir los beneficios y riesgos de manera equitativa.

Cada participante proporcionó su consentimiento informado antes de participar en la investigación; este proceso incluyó una explicación clara y detallada del propósito del estudio, los procedimientos, los posibles riesgos y beneficios, y la confidencialidad de la información recogida.

Se obtuvieron las autorizaciones necesarias de la empresa procesadora y la Universidad Privada Norbert Wiener para llevar a cabo la investigación, asegurando el cumplimiento de las

políticas y normativas institucionales; asimismo, por pedido de la propia empresa se mantuvo en reserva su nombre para su confidencialidad; al finalizar del estudio se brindó los resultados y recomendaciones para que lo tengan en cuenta en un futuro.

Se mantuvo una conducta ética y científica adecuada en todas las etapas del estudio; esto incluyó la objetividad en la recopilación y análisis de datos, la honestidad en la presentación de los resultados, y el respeto a los participantes y a sus datos.

Se ejerció una autoría responsable, asegurando que todas las personas que hicieron contribuciones significativas al estudio fueran debidamente reconocidas. Se identificaron y gestionaron los posibles conflictos de interés para evitar influencias indebidas en los resultados del estudio.

Se siguieron prácticas de mentoría ética y profesional, respetando el desarrollo de las normas APA 7ma edición y promoviendo la integridad en la investigación. Se evitó el plagio mediante la correcta atribución de todas las fuentes utilizadas y se siguió una conducta responsable en la preparación de publicaciones, presentando los hallazgos de manera honesta y precisa.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1.Resultados

Los resultados se procesaron a través del estadístico SPSS V.26, esto arrojó tanto resultados descriptivos e inferenciales para ambas variables; los cuales se muestran a continuación:

4.1.1. Análisis Descriptivo de Resultados

En el análisis descriptivo de los resultados se tuvo en cuenta cada variable con sus respectivas distribuciones; seguidamente el cruzamiento para verificar su relación a través de las tablas bivariados.

4.1.1.1.Análisis descriptivo de la variable cultura organizacional

Tabla 7

Escala valorativa de la variable cultura organizacional

Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
Cultura organizacional	24	120	24-55	56-87	88-120
Valores y creencias	6	30	6-13	14-21	22-30
Estilo de liderazgo	6	30	6-13	14-21	22-30
Prácticas de comunicación	6	30	6-13	14-21	22-30
Normas y comportamientos organizacionales	6	30	6-13	14-21	22-30

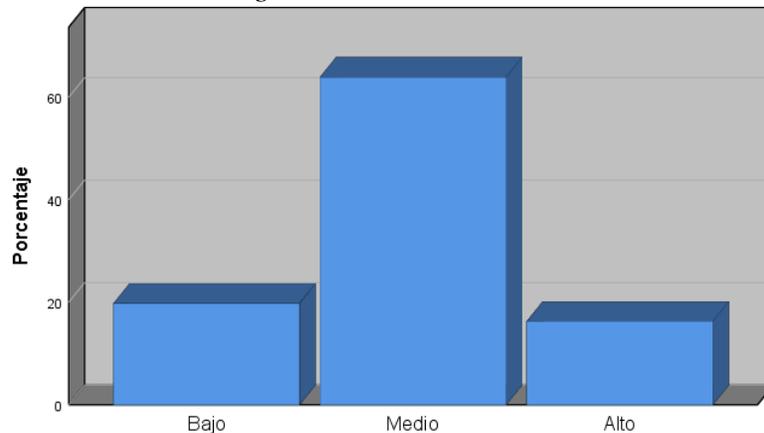
En la Tabla 7, se presenta una escala valorativa para medir la cultura organizacional y sus dimensiones. La variable principal, cultura organizacional, se evalúa en una escala de 24 a 120 puntos; esta variable se divide en cuatro dimensiones: valores y creencias, estilo de liderazgo, prácticas de comunicación, y normas y comportamientos organizacionales, cada una con un rango de puntuación de 6 a 30 puntos. Para cada dimensión y para la variable en general, se establecen tres niveles de evaluación: bajo, medio y alto. El nivel bajo abarca puntajes de 24 a 55 para la cultura organizacional y de 6 a 13 para cada dimensión; el nivel medio se sitúa entre 56 y 87 para la variable general y entre 14 y 21 para las dimensiones; finalmente, el nivel alto corresponde a

puntajes de 88 a 120 para la cultura organizacional en su conjunto, y de 22 a 30 para cada una de sus dimensiones.

Tabla 8
Distribución de la variable cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	19,8	19,8	19,8
	Medio	55	64,0	64,0	83,7
	Alto	14	16,3	16,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Figura 1
Distribución de la variable cultura organizacional



La Tabla 8 y figura 1 muestran la distribución de la variable cultura organizacional entre tres niveles: bajo, medio y alto, basada en las puntuaciones de una muestra de 86 participantes. De estos, 17 participantes, representando el 19,8% del total, se clasificaron en el nivel bajo. La mayoría, 55 participantes, que constituyen el 64,0%, se ubicaron en el nivel medio. Los restantes 14 participantes, que representan el 16,3%, alcanzaron el nivel alto. Cada categoría se presenta con su frecuencia y porcentaje correspondiente. Así, el 19,8% alcanzó el nivel bajo, el 83,7% alcanzó el nivel medio o inferior, y el 100% alcanzó el nivel alto o inferior.

Tabla 9*Distribución de las dimensiones de la variable cultura organizacional*

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Valores y creencias	18	20,9	49	57	19	22,1	86	100%
Estilo de liderazgo	22	25,6	50	58,1	14	16,3	86	100%
Prácticas de comunicación	18	20,9	54	62,8	14	16,3	86	100%
Normas y comportamientos organizacionales	18	20,9	47	54,7	21	24,4	86	100%

La Tabla 9 detalla la distribución de las dimensiones de la variable cultura organizacional en una muestra de 86 individuos. Cada dimensión está dividida en tres niveles: bajo, medio y alto. En la dimensión de valores y creencias, 18 individuos (20,9%) se clasificaron en el nivel bajo, 49 (57%) en el nivel medio y 19 (22,1%) en el alto. Esto totaliza el 100% de la muestra para esta dimensión. Para el estilo de liderazgo, 22 participantes (25,6%) se situaron en el nivel bajo, 50 (58,1%) en el medio y 14 (16,3%) en el alto, completando también el 100% de la muestra. En lo que respecta a las prácticas de comunicación, 18 individuos (20,9%) fueron categorizados en el nivel bajo, 54 (62,8%) en el medio y 14 (16,3%) en el alto, igualmente sumando el 100% de la muestra. Finalmente, para las normas y comportamientos organizacionales, 18 participantes (20,9%) se encontraron en el nivel bajo, 47 (54,7%) en el medio y 21 (24,4%) en el alto, completando el 100% de los casos.

4.1.1.2. Análisis descriptivo de la variable rendimiento laboral

Tabla 10

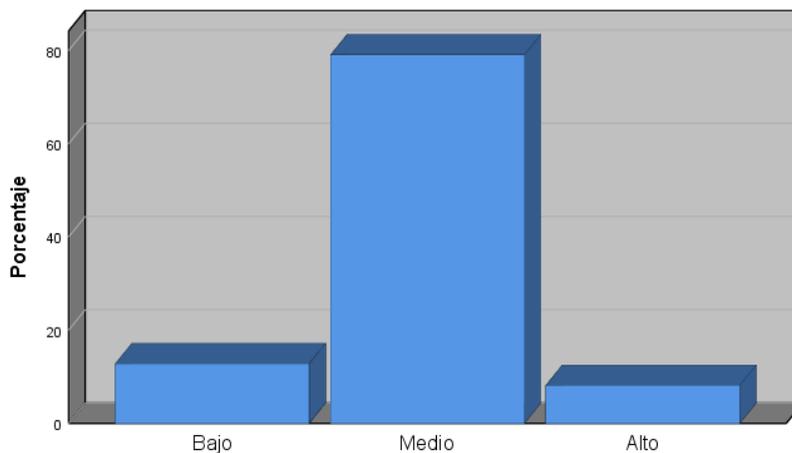
Escala valorativa de la variable rendimiento laboral

Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
Rendimiento laboral	24	120	24-55	56-87	88-120
Productividad	6	30	6-13	14-21	22-30
Satisfacción laboral	6	30	6-13	14-21	22-30
Calidad del trabajo	6	30	6-13	14-21	22-30
Adaptabilidad y respuesta al cambio	6	30	6-13	14-21	22-30

La Tabla 10 presenta una escala valorativa diseñada para evaluar el rendimiento laboral y sus dimensiones asociadas. La variable principal, rendimiento laboral, tiene un rango de puntuación que va desde 24 a 120 puntos; esta variable se desglosa en cuatro dimensiones: productividad, satisfacción laboral, calidad del trabajo, y adaptabilidad y respuesta al cambio. Cada una de estas dimensiones se evalúa en una escala de 6 a 30 puntos. Para cada dimensión y para la variable general de rendimiento laboral, se establecen tres niveles de evaluación: bajo, medio y alto; los puntajes que definen el nivel bajo van de 24 a 55 para el rendimiento laboral y de 6 a 13 para cada dimensión. El nivel medio se sitúa en un rango de 56 a 87 para la variable de rendimiento laboral y de 14 a 21 para sus dimensiones. Finalmente, el nivel alto corresponde a puntajes de 88 a 120 para el rendimiento laboral total y de 22 a 30 para cada una de sus dimensiones.

Tabla 11*Distribución de la variable rendimiento laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	12,8	12,8	12,8
	Medio	68	79,1	79,1	91,9
	Alto	7	8,1	8,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Figura 2*Distribución de la variable rendimiento laboral*

La Tabla 11 y figura 2 muestra la distribución de la variable rendimiento laboral entre tres niveles: bajo, medio y alto, en una muestra de 86 individuos. De estos, 11 participantes, que representan el 12,8% del total, se clasificaron en el nivel bajo de rendimiento laboral; la mayoría, 68 participantes, que constituyen el 79,1%, se ubicaron en el nivel medio; los 7 participantes restantes, que representan el 8,1%, alcanzaron el nivel alto de rendimiento laboral. Se incluye un porcentaje acumulado, que muestra el porcentaje total de participantes que han alcanzado ese nivel o uno más bajo; así, el 12,8% de la muestra alcanzó el nivel bajo, el 91,9% alcanzó el nivel medio o inferior, y el 100% alcanzó el nivel alto o inferior.

Tabla 12*Distribución de las dimensiones de la variable rendimiento laboral*

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Productividad	21	24,4	45	52,3	20	23,3	86	100%
Satisfacción laboral	22	25,6	44	51,2	20	23,3	86	100%
Calidad del trabajo	20	23,3	46	53,5	20	23,3	86	100%
Adaptabilidad y respuesta al cambio	16	18,6	47	54,7	23	26,7	86	100%

La Tabla 12 detalla la distribución de las dimensiones de la variable rendimiento laboral en una muestra de 86 individuos, dividiendo cada dimensión en tres niveles: bajo, medio y alto. Para la dimensión de productividad, 21 individuos (24,4%) se clasificaron en el nivel bajo, 45 (52,3%) en el nivel medio y 20 (23,3%) en el alto, sumando el 100% de la muestra para esta dimensión. En la dimensión de satisfacción laboral, 22 participantes (25,6%) se situaron en el nivel bajo, 44 (51,2%) en el medio y 20 (23,3%) en el alto, completando el 100% de la muestra. Respecto a la calidad del trabajo, 20 individuos (23,3%) fueron categorizados en el nivel bajo, 46 (53,5%) en el medio y 20 (23,3%) en el alto, igualando el 100% de la muestra. Finalmente, en la dimensión de adaptabilidad y respuesta al cambio, 16 participantes (18,6%) se encontraron en el nivel bajo, 47 (54,7%) en el medio y 23 (26,7%) en el alto, alcanzando el 100% de los casos.

4.1.1.3. Análisis descriptivo de las variables cultura organizacional y rendimiento laboral con sus respectivas dimensiones

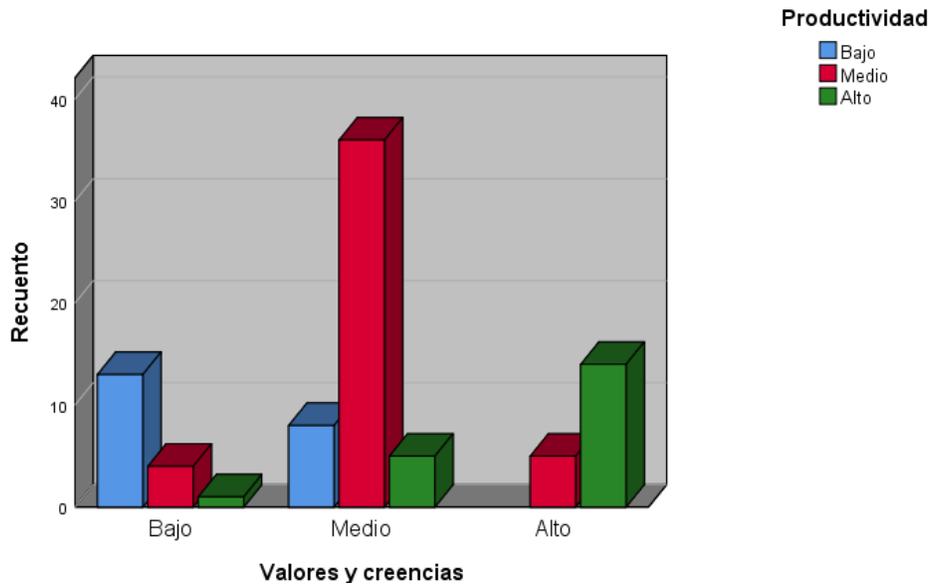
Tabla 13

*Tabla bidimensional de las variables cultura organizacional*rendimiento laboral*

		Rendimiento laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Cultura organizacional	Bajo	8	9	0	17
	Medio	3	48	4	55
	Alto	0	11	3	14
Total		11	68	7	86

Figura 3

*Distribución bidimensional de las variables cultura organizacional*rendimiento laboral*

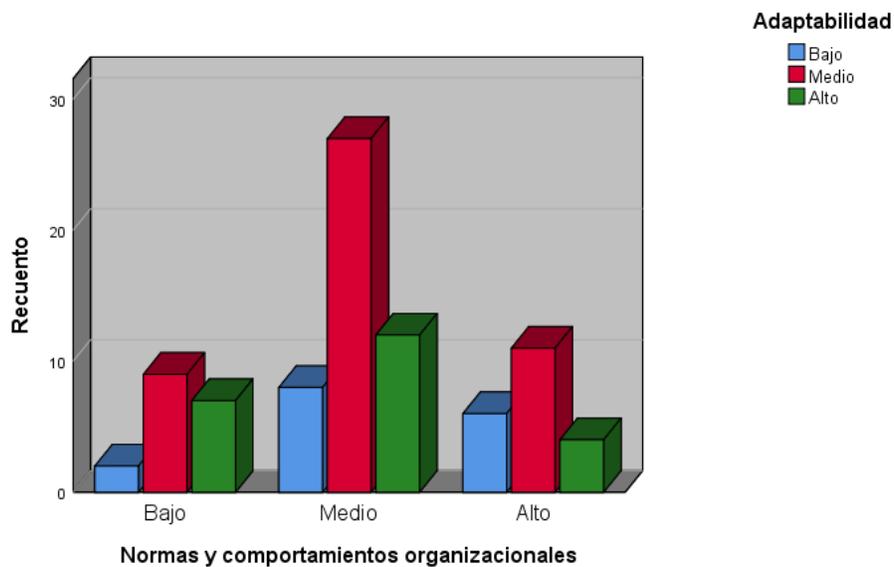


La Tabla 13 y figura 3 presenta el cruce de las variables de cultura organizacional y rendimiento laboral; esto incluye un total de 86 trabajadores. En la intersección del nivel bajo de cultura organizacional y rendimiento laboral, 8 colaboradores (que representan esta combinación específica) se encuentran en el nivel bajo tanto en cultura organizacional como en rendimiento laboral. Además, 9 individuos con cultura organizacional baja tienen un rendimiento laboral medio, y ninguno en el nivel alto; para aquellos con un nivel medio de cultura organizacional, 3

individuos también tienen un rendimiento laboral bajo, 48 tienen un rendimiento laboral medio y 4 tienen un rendimiento laboral alto; en el grupo con un nivel alto de cultura organizacional, ninguno se clasifica con un rendimiento laboral bajo, 11 tienen un rendimiento laboral medio y 3 tienen un rendimiento laboral alto. En síntesis, esto significa que mientras más alto es el nivel de cultura organizacional, menos probable es encontrar trabajadores en el nivel bajo de rendimiento laboral.

Tabla 14*Tabla bidimensional de las dimensiones estilo de liderazgo*satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estilo de liderazgo	Bajo	15	7	0	22
	Medio	7	33	10	50
	Alto	0	4	10	14
Total		22	44	20	86

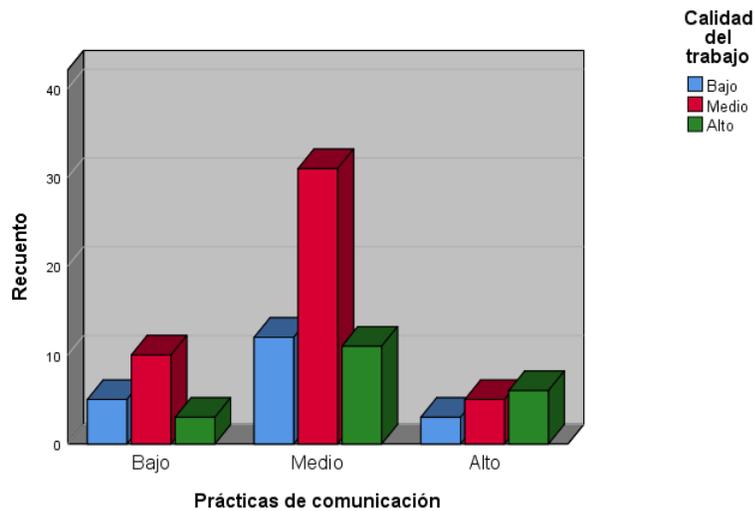
Figura 4*Distribución bidimensional de las dimensiones satisfacción laboral*estilo de liderazgo*

La Tabla 14 y figura 4 muestran la relación entre las dimensiones de estilo de liderazgo y satisfacción laboral; dentro de la muestra, 15 colaboradores con un estilo de liderazgo bajo también reportan un nivel bajo de satisfacción laboral. Además, 7 de estos con un estilo de liderazgo bajo tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y ninguno se encuentra en el nivel alto de satisfacción laboral. Entre aquellos con un estilo de liderazgo medio, 7 individuos tienen una satisfacción laboral baja, 33 una satisfacción laboral media, y 10 una satisfacción laboral alta. Para el grupo con un estilo de liderazgo alto, ninguno se clasifica con una satisfacción laboral baja, 4 tienen una satisfacción laboral media y 10 tienen una satisfacción laboral alta. Estos datos revelan que un estilo de liderazgo alto está asociado con niveles más altos de satisfacción laboral, ya que no hay

individuos con estilo de liderazgo alto en el nivel bajo de satisfacción laboral y una mayoría en el nivel alto de satisfacción.

Tabla 15*Tabla bidimensional de las dimensiones prácticas de comunicación*calidad del trabajo*

		Calidad del trabajo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Prácticas de comunicación	Bajo	5	10	3	18
	Medio	12	31	11	54
	Alto	3	5	6	14
Total		20	46	20	86

Figura 5*Distribución bidimensional de las dimensiones comunicación*calidad del trabajo*

La Tabla 15 y figura 5 muestran la relación entre las dimensiones prácticas de comunicación con calidad del trabajo; en la intersección de prácticas de comunicación bajas y calidad del trabajo baja, 5 colaboradores se encuentran en ambos niveles bajos. Adicionalmente, 10 trabajadores con prácticas de comunicación bajas tienen una calidad del trabajo media, y 3 tienen una calidad del trabajo alta. Para aquellos con prácticas de comunicación de nivel medio, 12 individuos también tienen una calidad del trabajo baja, 31 tienen una calidad del trabajo media y 11 tienen una calidad del trabajo alta; entre los que tienen prácticas de comunicación de nivel alto, 3 se clasifican con una calidad de trabajo baja, 5 con una calidad de trabajo media y 6 con una calidad de trabajo alta. Estos resultados sugieren una correlación entre las prácticas de comunicación y la calidad del trabajo.

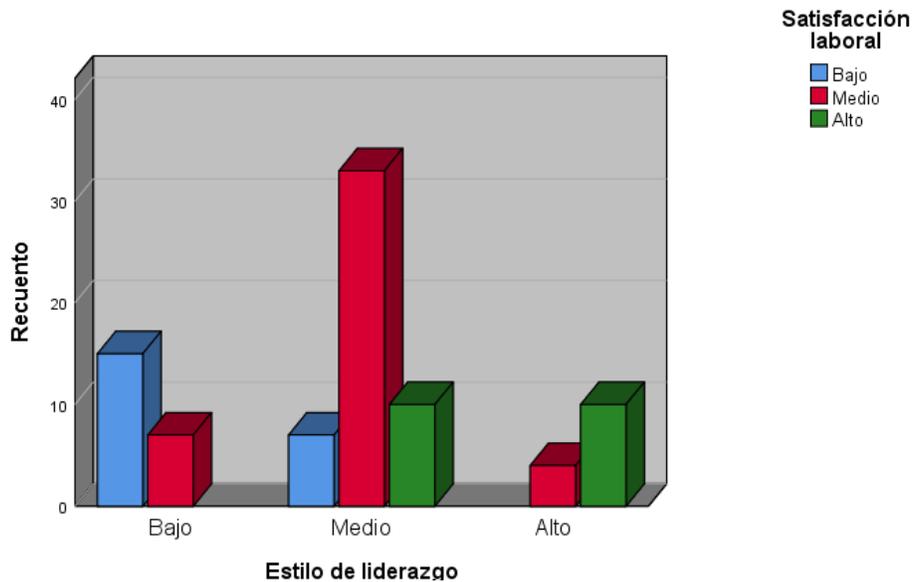
Tabla 16

*Tabla bidimensional de las dimensiones normas y comportamientos organizacionales*adaptabilidad y respuesta al cambio*

		Adaptabilidad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Normas y comportamientos organizacionales	Bajo	2	9	7	18
	Medio	8	27	12	47
	Alto	6	11	4	21
Total		16	47	23	86

Figura 6

*Distribución bidimensional de las dimensiones normas y comportamientos organizacionales*adaptabilidad y respuesta al cambio*



La Tabla 16 y figura 6 analizan la relación entre las dimensiones de normas y comportamientos organizacionales y adaptabilidad y respuesta al cambio. Para aquellos con normas y comportamientos organizacionales bajos, 2 individuos también tienen un nivel bajo de adaptabilidad y respuesta al cambio, 9 tienen un nivel medio, y 7 se clasifican en el nivel alto de adaptabilidad y respuesta al cambio. Dentro del grupo con normas y comportamientos organizacionales medios, 8 individuos tienen una adaptabilidad y respuesta al cambio bajas, 27 tienen un nivel medio, y 12 tienen un nivel alto. Entre los trabajadores con normas y

comportamientos organizacionales altos, 6 tienen una adaptabilidad y respuesta al cambio bajas, 11 tienen un nivel medio, y 4 tienen un nivel alto. Estos resultados sugieren que no hay una correlación clara y directa entre las normas y comportamientos organizacionales y la adaptabilidad y respuesta al cambio.

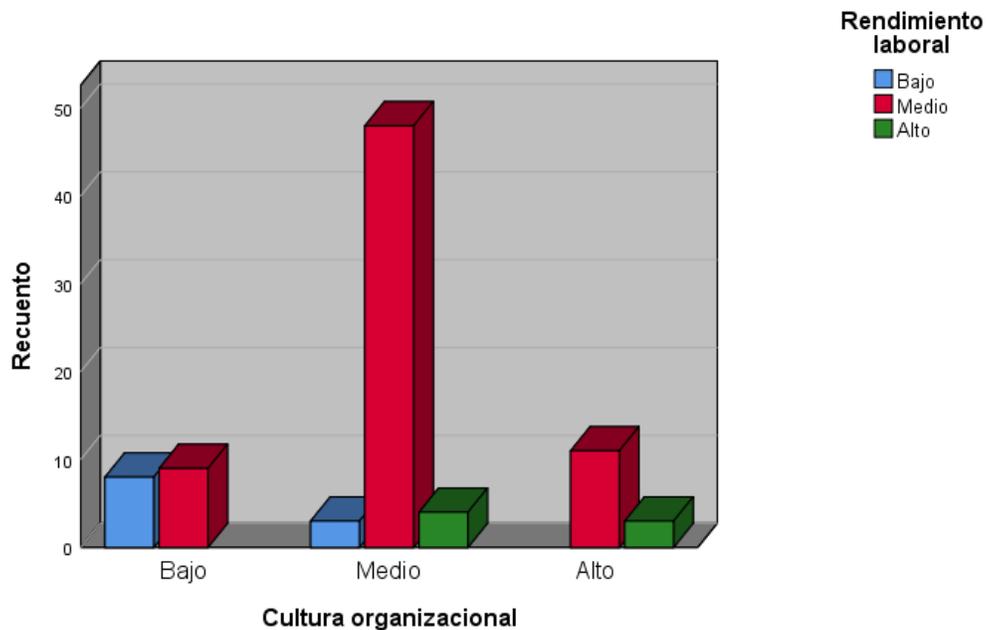
Tabla 17

*Tabla bidimensional de las dimensiones valores y creencias*productividad*

		Productividad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Valores y creencias	Bajo	13	4	1	18
	Medio	8	36	5	49
	Alto	0	5	14	19
Total		21	45	20	86

Figura 7

*Distribución bidimensional de las dimensiones valores y creencias*productividad*



La Tabla 17 y figura 7 relacionan las dimensiones de valores y creencias con la productividad; en la categoría de valores y creencias bajos, 13 individuos también se clasifican con una productividad baja, 4 con una productividad media, y 1 con una productividad alta, totalizando 18 individuos en esta categoría de valores y creencias. Dentro del grupo con valores y creencias de nivel medio, 8 individuos tienen una productividad baja, 36 una productividad media, y 5 una productividad alta, sumando 49 individuos en esta categoría. Para los individuos con valores y creencias altos, ninguno se clasifica con una productividad baja, 5 tienen una productividad media y 14 tienen una productividad alta, lo que hace un total de 19 individuos en

esta categoría. Estos resultados muestran una tendencia interesante: a medida que aumenta el nivel de valores y creencias, se observa un aumento en la proporción de individuos con una productividad alta.

4.1.2. Análisis Inferencial

En el análisis inferencial en el estudio se realizó para la contrastación de las hipótesis, por lo tanto, primero se propuso una regla de decisión, seguidamente se sacó la prueba de normalidad de ambas variables con sus respectivas dimensiones; ya que el número de muestra fue mayor que 50, se consideró la prueba Kolmogórov-Smirnov; con esta se constató que las dimensiones y variables no seguían una distribución normal, por lo que para la comprobación de las hipótesis se eligió la prueba Rho de Spearman.

4.1.2.1. Prueba de Normalidad

H₀. Las fichas siguen una distribución normal

H₁. Las fichas no siguen una distribución normal

Regla:

Si $p > \alpha$ (0,05) → se acepta la hipótesis nula H₀

Si $p < \alpha$ (0,05) → se acepta la hipótesis alterna H₁

Tabla 18

Prueba de normalidad de las variables cultura organizacional y rendimiento laboral con sus respectivas dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,325	86	,000
Valores y creencias	,286	86	,000
Estilo de liderazgo	,302	86	,000
Prácticas de comunicación	,321	86	,000
Normas y comportamientos organizacionales	,276	86	,000
Rendimiento laboral	,413	86	,000
Productividad	,262	86	,000
Satisfacción laboral	,257	86	,000
Calidad del trabajo	,267	86	,000
Adaptabilidad	,281	86	,000

En un análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables de cultura organizacional y rendimiento laboral, junto con sus respectivas dimensiones, los resultados mostraron valores significativos (Sig.) de ,000 para todas las variables y dimensiones evaluadas. Estos valores de significación, siendo menores que el nivel de significancia establecido de 0,05, llevan a la aceptación de la hipótesis alterna (H1) en todos los casos. Esto implica que las variables de cultura organizacional, rendimiento laboral y sus dimensiones —valores y creencias, estilo de liderazgo, prácticas de comunicación, normas y comportamientos organizacionales, productividad, satisfacción laboral, calidad del trabajo, y adaptabilidad— no siguen una distribución normal en la muestra estudiada.

4.1.2.2.Prueba de Hipótesis

Se consideró los siguientes criterios:

Regla de decisión:

Si $p > \alpha$ (0,05) → se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha$ (0,05) → se acepta la hipótesis alterna H_1

4.1.2.3. Prueba de Hipótesis General

H_g. La cultura organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023.

H₀. La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023.

Tabla 19

Prueba del coeficiente de correlación de las variables cultura organizacional y rendimiento laboral

			Cultura organizacional	Rendimiento laboral
			1	
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		86	86
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,468**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		86	86	

La prueba entre las variables de cultura organizacional y rendimiento laboral mostró un coeficiente de correlación de ,468, con un valor de significación (Sig. bilateral) de ,000; este resultado indica una correlación moderada entre las dos variables; por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1). Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en la empresa privada de Lima en el año 2023. La correlación positiva de ,468 sugiere que, en la muestra estudiada, a medida que la cultura organizacional se percibe de manera más positiva o se fortalece, el rendimiento laboral tiende a mejorar, y viceversa. Esta relación es significativa, lo que implica que la cultura organizacional puede considerarse un factor influyente en el rendimiento laboral en el contexto específico de esta empresa.

4.1.2.4. Prueba de Hipótesis Específicas

Prueba de Hipótesis Específica 1

H1. El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

H10. El estilo de liderazgo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

Tabla 20

Prueba del coeficiente de correlación de las dimensiones estilos de liderazgo y satisfacción laboral

			Estilo de liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		86	86
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		86	86	

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

La prueba del coeficiente de correlación entre las dimensiones de estilo de liderazgo y satisfacción laboral reveló un coeficiente de correlación de ,646, con un valor de significación (Sig. bilateral) de ,000; este resultado indica una correlación fuerte y positiva entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en la muestra de 86 individuos. Dado que el valor de significación es considerablemente menor que 0,01, se acepta la hipótesis alterna en un nivel de significancia del 1% (bilateral). Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en esta muestra. La correlación positiva y fuerte de ,646 sugiere que cambios positivos en el estilo de liderazgo están asociados con mejoras en la satisfacción laboral, y viceversa.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H2. Las prácticas de comunicación se relacionan significativamente con la calidad del trabajo de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2023.

H20. Las prácticas de comunicación no se relacionan significativamente con la calidad del trabajo de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2023.

Tabla 21

Prueba del coeficiente de correlación de las dimensiones prácticas de comunicación y calidad del trabajo

		Prácticas de comunicación	Calidad del trabajo
Rho de Spearman	Prácticas de comunicación	Coeficiente de correlación	,139
		Sig. (bilateral)	,202
		N	86
	Calidad del trabajo	Coeficiente de correlación	,139
		Sig. (bilateral)	,202
		N	86

La prueba del coeficiente de correlación entre las dimensiones de prácticas de comunicación y calidad del trabajo mostró un coeficiente de correlación de ,139, con un valor de significación (Sig. bilateral) de ,202; este resultado indica una correlación muy débil entre las prácticas de comunicación y la calidad del trabajo en la muestra de 86 individuos. Dado que el valor de significación es mayor que 0,05, se acepta la hipótesis nula (H0). Esto significa que, según esta muestra y metodología, no existe una relación estadísticamente significativa entre las prácticas de comunicación y la calidad del trabajo en una empresa privada de Lima en el año 2023. La correlación débil de ,139 sugiere que, en este caso específico, las prácticas de comunicación no están fuertemente asociadas con la calidad del trabajo de los colaboradores. Estos resultados podrían indicar que otros factores, aparte de las prácticas de comunicación, juegan un rol más significativo en la determinación de la calidad del trabajo en esta empresa particular.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H3. Las normas y comportamientos organizacionales se relacionan significativamente con la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

H30. Las normas y comportamientos organizacionales no se relacionan significativamente con la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

Tabla 22

Prueba del coeficiente de correlación de las dimensiones normas y comportamientos organizacionales y adaptabilidad y respuesta al cambio

			Normas y comportamientos organizacionales	Adaptabilidad y respuesta al cambio
Rho de Spearman	Normas y comportamientos organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000	-,187
		Sig. (bilateral)	.	,085
	N	86	86	
	Adaptabilidad y respuesta al cambio	Coeficiente de correlación	-,187	1,000
Sig. (bilateral)		,085	.	
	N	86	86	

La prueba del coeficiente de correlación entre las dimensiones de normas y comportamientos organizacionales y adaptabilidad y respuesta al cambio reveló un coeficiente de correlación de -,187, con un valor de significación (Sig. bilateral) de ,085. Este resultado indica una correlación débil y negativa entre las normas y comportamientos organizacionales y la adaptabilidad y respuesta al cambio en la muestra de 86 trabajadores. Dado que el valor de significación es mayor que 0,05, se acepta la hipótesis nula (H30); esto significa que, según esta muestra y metodología, no existe una relación estadísticamente significativa entre las normas y comportamientos organizacionales y la adaptabilidad y respuesta al cambio en una empresa privada de Lima en el año 2023. Esta falta de correlación significativa podría indicar que la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores son influenciadas por otros factores que no

están directamente relacionados con las normas y comportamientos organizacionales de la empresa.

Prueba de Hipótesis Específica 4

H4. Los valores y creencias de la organización se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

H40. Los valores y creencias de la organización no se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.

Tabla 23

Prueba del coeficiente de correlación de las dimensiones valores y creencias, y productividad

		Valores y creencias		Productividad	
Rho de Spearman	Valores y creencias	Coeficiente de correlación	1,000	,668**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
	N	86	86		
	Productividad	Coeficiente de correlación	,668**	1,000	
Sig. (bilateral)		,000	.		
N		86	86		

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

La prueba del coeficiente de correlación entre las dimensiones de valores y creencias y la productividad mostró un coeficiente de correlación de ,668, con un valor de significación (Sig. bilateral) de ,000. Este resultado indica una correlación fuerte y positiva entre los valores y creencias de la organización y la productividad de los trabajadores en la muestra de 86 colaboradores. Dado que el valor de significación es considerablemente menor que 0,01, se acepta la hipótesis alterna (H4) en un nivel de significancia del 1% (bilateral). Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre los valores y creencias de la organización y la productividad de los trabajadores en una empresa privada de Lima en el año 2023. Este resultado subraya la importancia de los valores y creencias organizacionales como factores influyentes en la productividad de los trabajadores.

4.2. Discusión de Resultados

En el contexto de la presente investigación, el objetivo primordial fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en una empresa privada en Lima durante el año 2023. Este objetivo se alinea con la teoría organizacional que sugiere que la cultura de una empresa puede influir significativamente en el comportamiento y desempeño de sus empleados. La cultura organizacional, según Schein (1983) engloba un conjunto de valores, creencias y normas que definen la manera en que los trabajadores interactúan entre sí y con su entorno laboral. Los resultados del estudio indicaron una correlación moderada entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral; esto sugiere que, aunque la cultura organizacional influye en el rendimiento laboral, existen otros factores que también juegan un papel importante. La correlación de .468, significativa a un nivel bilateral, denota que mejoras en la cultura organizacional podrían estar asociadas con incrementos en el rendimiento laboral, pero esta relación no es lo suficientemente fuerte como para ser el único factor determinante.

Al comparar estos hallazgos con estudios anteriores, se observan algunas similitudes y diferencias; Calero Guevara (2018) encontró una correlación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento del personal en empresas de procesamiento en Manabí-Ecuador, lo que respalda parcialmente los hallazgos actuales; sin embargo, la relación en el estudio parece ser más fuerte que la observada en la presente investigación; esto podría deberse a diferencias en los sectores empresariales estudiados o a variaciones en las prácticas culturales específicas de cada región. Por otro lado, Tulcanaza-Prieto et al. (2021) también identificaron una relación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento corporativo en empresas de servicios en Ecuador; aunque sus resultados apoyan la idea de una correlación entre cultura y rendimiento, la diferencia en la magnitud de esta relación sugiere que el contexto específico de cada empresa y

sector puede moderar la fuerza de esta conexión. En síntesis, los resultados de la presente investigación coinciden en general con algunos estudios, aunque con variaciones en la intensidad de la relación, estas diferencias podrían atribuirse a factores como el sector empresarial, la metodología específica utilizada o las diferencias culturales y organizacionales inherentes a cada contexto.

Respecto al primer objetivo específico que fue analizar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en una empresa privada en Lima, 2023 se fundamentó en la teoría del liderazgo, que sostiene que el estilo de liderazgo puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral de los trabajadores. Según Cameron y Quinn (2006) los estilos de liderazgo, ya sean transformacionales, transaccionales o laissez-faire, influyen de diversas maneras el entorno laboral y, por ende, la satisfacción de los empleados. En el estudio actual, se encontró una correlación fuerte y positiva (ρ de Spearman = .646, $p < .01$) entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral; este hallazgo sugiere que un liderazgo efectivo, que posiblemente incorpore características transformacionales como la motivación y el empoderamiento de los empleados, está asociado con mayores niveles de satisfacción laboral; la significancia estadística de esta relación indica que el estilo de liderazgo es un predictor importante de la satisfacción laboral en la empresa estudiada.

Al comparar estos resultados con investigaciones anteriores, se observa una coherencia con los hallazgos de Montero Pacheco (2018) quien destacó la importancia de una cultura organizacional definida, influenciada por el liderazgo, para optimizar el rendimiento laboral en Quintero Leather S.A.S.; aunque Montero Pacheco no se centró exclusivamente en la satisfacción laboral, su énfasis en la cultura organizacional influenciada por el liderazgo respalda la idea de que el liderazgo tiene un impacto significativo en los aspectos laborales. Por otro lado, los

resultados también son consistentes con el estudio de Paais y Pattiruhu (2020) que encontró que el liderazgo tenía un impacto considerable en la satisfacción laboral en Wahana Resources; este estudio complementa los hallazgos actuales al demostrar que la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral no se limita a un contexto geográfico o sectorial. En general la presente investigación está en línea con los estudios previos y refuerzan la teoría de que el estilo de liderazgo es un determinante crucial de la satisfacción laboral. La correlación fuerte y positiva hallada en este estudio sugiere que las prácticas de liderazgo en la empresa examinada están bien alineadas con las necesidades y expectativas de los empleados, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral.

Asimismo, el segundo objetivo específico buscó analizar la relación entre las prácticas de comunicación y la calidad del trabajo de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2023. Este objetivo se fundamenta en la teoría de la comunicación organizacional, que postula que una comunicación efectiva dentro de una organización es crucial para el rendimiento y la satisfacción de los empleados (Handy, 1993). Los resultados del estudio mostraron una correlación muy débil entre las prácticas de comunicación y la calidad del trabajo (ρ de Spearman = .139, $p = .202$); este hallazgo sugiere que, en la empresa analizada, las prácticas de comunicación no parecen influir significativamente en la calidad del trabajo de los colaboradores; esto podría indicar que otros factores, aparte de la comunicación, podrían estar jugando un papel más determinante en la calidad del trabajo.

Al comparar estos resultados con la literatura existente, se encuentra una discrepancia con estudios previos. Por ejemplo, el trabajo de Montero Pacheco (2018) en Quintero Leather S.A.S. destacó la importancia de la comunicación efectiva para mejorar el rendimiento laboral; sin embargo, es importante considerar que la naturaleza y el contexto de cada empresa son únicos, y

lo que funciona en una organización puede no ser aplicable en otra. Del mismo modo, Tulcanaza-Prieto et al. (2021) encontraron una correlación significativa entre prácticas de comunicación y rendimiento corporativo en empresas de servicios en Ecuador. La diferencia en los hallazgos podría deberse a variaciones en cómo se conceptualizan y aplican las prácticas de comunicación en diferentes contextos organizacionales; la naturaleza específica del sector y la cultura empresarial de la empresa en Lima pueden haber influido en los resultados, haciendo que las prácticas de comunicación no sean tan críticas para la calidad del trabajo como en otros entornos. En síntesis, aunque la teoría sugiere una relación fuerte entre la comunicación y la calidad del trabajo, los resultados de este estudio no respaldan esta hipótesis en el contexto específico de la empresa analizada en Lima; esto subraya la importancia de considerar el contexto organizacional único al aplicar teorías de comunicación organizacional y destaca la necesidad de investigaciones futuras que exploren más a fondo estas dinámicas en diferentes entornos y sectores.

El tercer objetivo específico fue analizar la relación entre las normas y comportamientos organizacionales y la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores en una empresa privada en Lima en 2023, este se fundamenta en la teoría del cambio organizacional. Esta teoría sostiene que las normas y comportamientos organizacionales establecidos pueden influir en la capacidad de adaptación y respuesta al cambio de los empleados (Hofstede, 1984)). Los resultados del estudio revelaron una correlación débil y negativa (ρ de Spearman = $-.187$, $p = .085$) entre las normas y comportamientos organizacionales y la adaptabilidad y respuesta al cambio; este hallazgo sugiere que las normas y comportamientos organizacionales en la empresa estudiada no están facilitando de manera significativa la adaptabilidad y la respuesta al cambio; esta correlación débil puede indicar que otras variables, posiblemente externas a la organización, están influyendo en la adaptabilidad de los empleados.

Al comparar estos resultados con los antecedentes proporcionados, se observa una diferencia notable con los estudios de Montero Pacheco (2018) y Tulcanaza-Prieto et al. (2021) quienes resaltaron la importancia de la cultura y las prácticas organizacionales en el rendimiento y la adaptabilidad de los empleados. Estas discrepancias pueden deberse a diferencias en los contextos organizacionales y culturales de las empresas estudiadas. Es posible que, en la empresa de Lima, las normas y comportamientos organizacionales estén más arraigados y sean menos flexibles, lo que podría dificultar la adaptación al cambio; este estudio puede verse limitado por el entorno específico de Lima y las características únicas de la empresa privada estudiada pueden haber influido en los resultados, haciendo que las normas y comportamientos organizacionales no estén directamente alineados con la adaptabilidad y la respuesta al cambio. Esto resalta la necesidad de considerar el contexto organizacional único al aplicar teorías de cambio organizacional y sugiere la importancia de investigaciones futuras para explorar más a fondo estas dinámicas en diferentes entornos y sectores.

Finalmente, el cuarto objetivo específico fue analizar la relación entre los valores y creencias de una organización y la productividad de los trabajadores en una empresa privada en Lima en 2023; esto se basó en la teoría del comportamiento organizacional. Esta teoría propone que los valores y creencias compartidos dentro de una organización pueden influir significativamente en la motivación y, por ende, en la productividad de los empleados (Hofstede, 1984). Los resultados del estudio mostraron una correlación fuerte y positiva (ρ de Spearman = .668, $p < .01$) entre los valores y creencias de la organización y la productividad de los trabajadores; este hallazgo indica que, en la empresa estudiada, una alineación fuerte con los valores y creencias organizacionales está asociada con un mayor nivel de productividad. La significancia estadística

de esta correlación sugiere que los valores y creencias de la organización son predictores importantes de la productividad en este contexto.

Al comparar estos resultados con investigaciones anteriores, se observa una coherencia con los hallazgos de estudios como el de Tulcanaza-Prieto et al. (2021) quienes identificaron una correlación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento en empresas de servicios en Ecuador; aunque no se enfocaron específicamente en los valores y creencias, su énfasis en los aspectos culturales apoya la idea de que estos factores son críticos para el desempeño organizacional. Por otro lado, los resultados también son consistentes con la investigación de Montero Pacheco (2018) que destacó la importancia de la cultura organizacional, incluyendo valores y creencias, en el rendimiento laboral en Quintero Leather S.A.S. Estos estudios complementan los hallazgos actuales al demostrar que la influencia de los valores y creencias organizacionales en la productividad no se limita a un contexto geográfico o sectorial específico; se basó en autoinformes, podría haber sesgos subjetivos. Además, la cultura específica de la empresa en Lima puede haber influenciado cómo se perciben y valoran los valores y creencias organizacionales, afectando así la productividad.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: se concluye que existe una relación moderada y estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en una empresa privada en Lima, 2023. El coeficiente de correlación de Spearman de ,468 con un valor p bilateral de 0,000 indica que una cultura organizacional positivamente percibida o fortalecida está asociada con una mejora en el rendimiento laboral; por lo que los trabajadores al contar con una cultura organizacional más enriquecida pueden mejorar su rendimiento laboral en la empresa.

Segunda: se estableció que el estilo de liderazgo tiene una fuerte y significativa correlación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la misma empresa. Con un coeficiente de correlación de Spearman de ,646 y un valor p bilateral de 0,000, se evidencia que cambios positivos en el estilo de liderazgo están asociados con mejoras en la satisfacción laboral de los empleados; por lo que un liderazgo enfocado en la comunicación abierta y el empoderamiento de los empleados resultó en mayores niveles de satisfacción laboral y compromiso con la organización.

Tercera: se determinó que, contrariamente a las expectativas, no existe una relación estadísticamente significativa entre las prácticas de comunicación y la calidad del trabajo de los colaboradores, con un coeficiente de correlación de Spearman de ,139 y un valor p bilateral de ,202. Esto sugiere que otros factores aparte de las prácticas de comunicación podrían ser más influyentes en la calidad del trabajo en esta empresa. Una comunicación efectiva, clara y bidireccional contribuye a mejorar la comprensión de las tareas y, por lo tanto, a una mayor calidad en la ejecución del trabajo.

Cuarta: se constató que no hay una correlación significativa entre las normas y comportamientos organizacionales y la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores, con un coeficiente de correlación de Spearman de -,187 y un valor p bilateral de ,085. Este

resultado sugiere que la adaptabilidad y respuesta al cambio pueden estar influenciadas por factores distintos a las normas y comportamientos organizacionales en la empresa estudiada; por lo que una cultura organizacional flexible y abierta al cambio facilitaría una mayor adaptabilidad de los empleados ante situaciones imprevistas.

Quinta: se concluye que los valores y creencias de la organización están fuertemente y significativamente correlacionados con la productividad de los trabajadores, con un coeficiente de correlación de Spearman de ,668 y un valor p bilateral de 0,000. Esto sugiere la importancia de los valores y creencias organizacionales como factores clave en la influencia de la productividad de los trabajadores en la empresa.

5.2.Recomendaciones

Primera: se recomienda al gerente general de la empresa privada ubicada en Lima, 2023 implementar estrategias para fortalecer su cultura organizacional; esto puede incluir la promoción de valores y creencias positivas, mejorar las prácticas de comunicación interna y fomentar un entorno de trabajo colaborativo y de apoyo para así poder generar mayor rendimiento laboral.

Segunda: se sugiere que la empresa privada en Lima, 2023 invierta en programas de desarrollo de liderazgo; como capacitaciones, talleres y coaching para los líderes pueden ayudar a mejorar su estilo de gestión y, a su vez, incrementar la satisfacción y motivación de los trabajadores y mejorar el rendimiento laboral de estos.

Tercera: se recomienda a los directivos de la empresa privada ubicada en Lima, 2023 revisar y mejorar estas prácticas; una comunicación efectiva es fundamental para el funcionamiento eficiente de cualquier organización y puede impactar indirectamente en múltiples aspectos del rendimiento laboral.

Cuarta: los directivos de la empresa ubicada en Lima, 2023 debería considerar si las normas y comportamientos organizacionales estas están alineadas con las necesidades actuales y futuras del mercado y del personal; también debería enfatizar y comunicar claramente sus valores y creencias, esto podría incluir actividades y programas que refuercen estos valores en el día a día de los empleados.

Quinta: para futuras investigaciones, sería beneficioso explorar más a fondo la relación entre las prácticas de comunicación y la calidad del trabajo, posiblemente considerando variables adicionales que podrían influir en esta relación. También se sugiere realizar investigaciones adicionales sobre cómo las normas y comportamientos organizacionales pueden influir en la

adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores, posiblemente explorando diferentes tipos de organizaciones o sectores.

REFERENCIAS

- Alves, O. F. (2023). *Comportamiento organizacional*. Freitas Bastos Editorial.
- Alvesson, M. (2012). *Understanding organizational culture*. Sage.
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2015). *Changing organizational culture: Cultural change work in progress*. Routledge.
- Arimuya Manuyama, L., & Jiménez Rojas, J. M. (2022). *Liderazgo y clima organizacional de los trabajadores de una empresa del distrito de Cercado de Lima 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103325>
- Babbie, E. R. (2020). *The practice of social research*. Cengage AU.
- Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of personality and social psychology*, 45(5), 1017. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.5.1017>
- Bock, L. (2015). *Work rules!: Insights from inside Google that will transform how you live and lead*. Twelve.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Bradburn, N. M., Sudman, S., & Wansink, B. (2004). *Asking questions: the definitive guide to questionnaire design--for market research, political polls, and social and health questionnaires*. John Wiley & Sons.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford university press.

- Burke, W. W. (2018). The rise and fall of the growth of organization development: What now?. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 70(3), 186. <https://doi.org/10.1037/cpb0000116>
- Cáceres García, A. I. (2023). *Relación De La Cultura Organizacional Y Gestión Del Talento Humano Con El Desempeño Laboral En Dos Empresas Transnacionales Año 2021* [Tesis de doctorado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio URP. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/6876>
- Calero Guevara, F. M. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí–Ecuador* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8968>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the Competing Values Framework*. Jossey-Bass.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Cañarte, B. J. S., Mejía, S. V. Z., & Vásquez, A. E. O. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral: Caso Empresa Sky Water, Cantón Olmedo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384046>
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173.
- Cohen, L., Manion, L., Morrison, K., & Morrison, R. B. (2007). *Research methods in education*. Routledge.

- Córdoba, F. G. (2005). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. Editorial Limusa.
- Cornejo, M. A. N., Caguana, E. F. M., & Villareal, V. S. R. (2020). Construcción del conocimiento tecnológico con la metodología Holística. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8231638>
- Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. Wiley.
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications*. Sage publications.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method*. John Wiley & Sons.
- Drucker, P. F. (1999). Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. *California management review*, 41(2), 79-94. <https://doi.org/10.2307/41165987>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Furnham, A., & Gunter, B. (2015). *Corporate Assessment (Routledge Revivals): Auditing a Company's Personality*. Routledge.
- Gabini, S. (2017). Cultura organizacional: una puesta al día. *Revista Psicológico GEPU*, 8(2), 156-178. <https://hdl.handle.net/10893/19920>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Garcilazo Tume, G. F. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Clínica Ñahui, Lima-Perú 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad de las Américas]. Repositorio Ulasamericas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1929>

- Gastelo Núñez, M. K. (2022). *Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión SCRL–2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/10588>
- George, D., & Mallery, P. (1999). SPSS for windows step by step: a simple guide and reference. *Contemporary Psychology, 44*, 100-100.
- Gregory, B. T., Harris, S. G., Armenakis, A. A., & Shook, C. L. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of business research, 62*(7), 673-679. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.021>
- Groves, R. M., Fowler Jr, F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E., & Tourangeau, R. (2011). *Survey methodology*. John Wiley & Sons.
- Hampden-Turner, C., Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (2020). *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business*. Hachette UK.
- Harrison, R., & Stokes, H. (1992). *Diagnosing Organizational Culture*. Pfeiffer.
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of applied psychology, 96*(4), 677. <https://doi.org/10.1037/a0021987>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Heskett, J. L. (1990). *Service breakthroughs*. Simon and Schuster.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values* (Vol. 5). sage.

- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage publications.
- Huayta Mamani, K. E., & Rosales Loyola, N. E. (2020). *La Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de las empresas del sector agroindustrial azucarero en Perú, en el año 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio UPC. <http://hdl.handle.net/10757/659660>
- Knein, E., Greven, A., Bendig, D., & Brettel, M. (2020). Culture and cross-functional cooperation: The interplay of organizational and national culture. *Journal of International Management*, 26(2), 100731. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2019.100731>
- Kotter, J. P. (2008). *Corporate culture and performance*. Simon and Schuster.
- Kouzes, TK y Posner, BZ (2019). Influencia de la mentalidad de los directivos en el comportamiento de liderazgo. *Revista de liderazgo y desarrollo organizacional*, 40 (8), 829-844. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LODJ-03-2019-0142/full/html>
- Kramer, M. W., & Dailey, S. L. (2019). Socialization and organizational culture. In *Movements in organizational communication research*. Routledge.
- Kumar, R. (2018). Research methodology: A step-by-step guide for beginners. *Research methodology*, 1-528. <http://digital.casalini.it/9781526457080> - Casalini id: 5018508
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological bulletin*, 90(1), 125. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.125>

- Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Michulek, J., Gajanova, L., Krizanova, A., & Nadanyiova, M. (2023). Determinants of improving the relationship between corporate culture and work performance: Illusion or reality of serial mediation of leadership and work engagement in a crisis period?. *Frontiers in Psychology*, 14, 1135199. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1135199>
- Montero Pacheco, S. (2018). *Diagnóstico de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Quintero Leather SAS utilización del modelo Denison* [Tesis de maestría, Universidad de La Salle, Bogotá]. https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_administracion/496
- Morales, Y. B. C. (2019). Identidad corporativa y los valores organizacionales, desde un liderazgo de avanzada. *Revista Scientific*, 4(14), 347-366. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>
- Navarro Vidarte, A. A., & Roncal Castillo, A. S. (2021). *Cultura organizacional y rendimiento laboral en la “cevichería Megalodón” Trujillo, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89602>
- Nguyen, T. Q., Long, N. T., & Nguyen, T. L. (2019). Impacts of corporate social responsibility on the competitiveness of tourist enterprises: An empirical case of Ben Tre, Vietnam. *Tourism Economics*, 25(4), 539-568. <https://doi.org/10.1177/1354816618805318>
- Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2009). Autonomy, competence, and relatedness in the classroom: Applying self-determination theory to educational practice. *Theory and research in Education*, 7(2), 133-144. <https://doi.org/10.1177/1477878509104318>

- Oscate Espinoza, E. G., & Zuñiga Huaroc, D. K. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Cooperativa Agroecológica de Café de Origen Selva Central, Pichanaqui–2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Roosevelt]. Repositorio uroosevelt. <http://hdl.handle.net/20.500.14140/612>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., & Jacobo Hernández, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, (35), 198-207. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. McGraw-hill education (UK).
- Pineda, J. A., & Acosta, C. E. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre política económica*, 29(65), 60-105. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-44832011000200003&script=sci_arttext
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Richard D. Irwin.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

- Saravia-Vergara, E., Sanchís-Pedregosa, C., & Albort-Morant, G. (2023). Organizational culture, process management and maturity of the process: an empirical study of the process status in Peru. *Global Business Review*, 24(2), 258-280. <https://doi.org/10.1177/0972150920916036>
- Saravia-Vergara, E., Sanchís-Pedregosa, C., & Albort-Morant, G. (2023). Organizational culture, process management and maturity of the process: an empirical study of the process status in Peru. *Global Business Review*, 24(2), 258-280. <https://doi.org/10.1177/0972150920916036>
- Schein, E. H. (1983). The role of the founder in creating organizational culture. *Organizational dynamics*, 12(1), 13-28. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90023-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90023-2)
- Schutt, R. K. (2018). *Investigating the social world: The process and practice of research*. Sage publications.
- Sosa, M., & Estani, S. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa Ezentis Perú SAC Piura, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro]. Repositorio USANPEDRO. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18485>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53. doi: [10.5116/ijme.4dfb.8dfd](https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd)
- Terán-Cázares, M. M., Partida-Puente, A., García-de-la-Peña, M. E., & Espinosa-Domínguez, A. G. (2019). Andean Organizational Culture and Citizenship Behavior in Peru. In *Regional Integration in Latin America: Dynamics of the Pacific Alliance* (pp. 89-98). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-159-020191007>
- Trochim, W. M., & Donnelly, J. P. (2001). *Research methods knowledge base* (Vol. 2). Macmillan.

- Tulcanaza-Prieto, AB, Aguilar-Rodríguez, IE, & Artieda, C. (2021). Cultura organizacional y desempeño empresarial en el entorno ecuatoriano. *Ciencias Administrativas* , 11 (4), 132. <https://doi.org/10.3390/admsci11040132>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.
- Wang, R., & Krosnick, J. A. (2020). Middle alternatives and measurement validity: A recommendation for survey researchers. *International Journal of Social Research Methodology*, 23(2), 169-184. <https://doi.org/10.1080/13645579.2019.1645384>
- Zavala Morante, W. J. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panelt Perú SAC, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53820>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico	Instrumento
General	General	General			
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023.	H _g . La cultura organizacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023. H ₀ . La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023.	<p style="text-align: center;">Cultura organizacional</p> Dimensiones: - Valores y creencias - Estilo de liderazgo - Prácticas de comunicación - Normas y comportamientos organizacionales	<p style="text-align: center;">Tipo de investigación: Investigación aplicada</p> <p style="text-align: center;">Diseño: No experimental</p> <p style="text-align: center;">Corte: Transversal</p> <p style="text-align: center;">Nivel: Correlacional</p>	Cuestionario
Específicos	Específicos	Específicos			
<ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023? ○ ¿Cuál es la relación entre las prácticas de comunicación y la calidad del trabajo de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2023? ○ ¿Cuál es la relación de las normas y comportamientos organizacionales con la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023? ○ ¿Cuál es la relación de los valores y creencias de la organización con la productividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analizar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. ○ Analizar la relación entre las prácticas de comunicación y la calidad del trabajo de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2023. ○ Analizar la relación de las normas y comportamientos organizacionales con la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. ○ Analizar la relación de los valores y creencias de la organización con la productividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. 	H1. El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. H10. El estilo de liderazgo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. H2. Las prácticas de comunicación se relacionan significativamente con la calidad del trabajo de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2023. H20. Las prácticas de comunicación no se relacionan significativamente con la calidad del trabajo de los colaboradores en una empresa privada, Lima 2023. H3. Las normas y comportamientos organizacionales se relacionan significativamente con la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. H30. Las normas y comportamientos organizacionales no se relacionan significativamente con la adaptabilidad y respuesta al cambio de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. H4. Los valores y creencias de la organización se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023. H40. Los valores y creencias de la organización no se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en una empresa privada, Lima 2023.	<p style="text-align: center;">Rendimiento laboral</p> Dimensiones: - Productividad - Satisfacción laboral - Calidad del trabajo - Adaptabilidad y respuesta al cambio		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variable 1: cultura organizacional

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de Medición	Escala de Medición
Cultura organizacional	La cultura organizacional abarca las interacciones, comportamientos y actitudes que prevalecen dentro de una empresa; es un sistema de valores compartidos, creencias y normas que influyen en la forma en que las personas actúan y colaboran en un entorno de trabajo. Es más que simplemente un ambiente laboral; es un conjunto de prácticas y rituales que definen la identidad de la organización y guían el comportamiento de sus miembros (Palfox Soto et al., 2019).	La variable se midió a través de un cuestionario en una escala de medición ordinal/Likert del 1 al 5; siendo 1 muy bajo y 5 muy alto; manifestado en los valores y creencias, estilo de liderazgo, prácticas de comunicación y normas y comportamientos organizacionales.	Claridad en los valores corporativos	Ordinal/Likert	1-5
			Consistencia en la práctica de valores	Ordinal/Likert	1-5
			Respeto por la diversidad cultural y ética	Ordinal/Likert	1-5
			Autonomía otorgada a los empleados	Ordinal/Likert	1-5
			Estilos de comunicación del liderazgo	Ordinal/Likert	1-5
			Enfoque en el desarrollo y mentoría de empleados	Ordinal/Likert	1-5
			Eficiencia en la comunicación interna	Ordinal/Likert	1-5
			Canales de comunicación abiertos	Ordinal/Likert	1-5
			Feedback y diálogo	Ordinal/Likert	1-5
			Coherencia entre políticas y prácticas	Ordinal/Likert	1-5
			Enfoque en la colaboración y el trabajo en equipo	Ordinal/Likert	1-5
Reconocimiento y respuesta a conflictos	Ordinal/Likert	1-5			

Variable 2: rendimiento laboral

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de Medición	Escala de Medición
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral se refiere a la medida en que un empleado lleva a cabo las tareas y responsabilidades que le son asignadas en su puesto de trabajo. Según Campbell (1990) el rendimiento laboral no solo abarca la eficacia con la que se completan las tareas específicas del trabajo, sino también aspectos como la capacidad de trabajar bien con otros, la iniciativa y la adaptabilidad. Por otro lado, Viswesvaran y Ones (2000) definieron el rendimiento laboral como un conjunto de resultados laborales producidos por un empleado en un período de tiempo determinado; su enfoque sugiere que el rendimiento laboral debe ser evaluado no solo en términos de resultados cuantitativos, sino también considerando la calidad y la eficiencia del trabajo realizado.	La variable se midió a través de un cuestionario en una escala de medición ordinal/Likert del 1 al 5; siendo 1 muy bajo y 5 muy alto; marcado en productividad, satisfacción laboral, calidad del trabajo y adaptabilidad y respuesta al cambio.	Eficiencia en la realización de tareas	Ordinal/Likert	1-5
			Cumplimiento de objetivos y metas	Ordinal/Likert	1-5
			Innovación y mejora continua	Ordinal/Likert	1-5
			Nivel de compromiso y lealtad del empleado	Ordinal/Likert	1-5
			Sentimiento de pertenencia y moral	Ordinal/Likert	1-5
			Ausentismo y rotación de personal	Ordinal/Likert	1-5
			Estándares de calidad en la entrega de trabajo	Ordinal/Likert	1-5
			Precisión y atención al detalle	Ordinal/Likert	1-5
			Retroalimentación positiva de clientes o partes interesadas	Ordinal/Likert	1-5
			Capacidad de adaptación a nuevas tecnologías o procesos	Ordinal/Likert	1-5
Flexibilidad ante situaciones imprevistas o cambios en el entorno	Ordinal/Likert	1-5			
Iniciativa en situaciones de cambio	Ordinal/Likert	1-5			

Anexo 3: Instrumento Cuantitativo

Encuesta de Variable 1

Encuesta de cultura organizacional

Estimados colaboradores:

La información que Ud. nos brinde es personal, sincera y anónima. Marque sólo una de las respuestas de cada pregunta, que Ud. considere la opción correcta. Debe contestar todas las preguntas.

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ítem	Aspectos considerados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Valores y creencias					
1	¿En qué nivel calificaría la claridad con la que se comunican los valores corporativos en su empresa?					
2	¿En qué medida siente que comprende y se identifica con los valores corporativos de la empresa?					

3	¿Con qué frecuencia observa que se practican consistentemente los valores corporativos en las decisiones diarias?					
4	¿En qué nivel calificaría la consistencia entre lo que la empresa dice valorar y cómo actúan sus empleados y líderes?					
5	¿En qué nivel calificaría el nivel de respeto por la diversidad cultural y ética en su lugar de trabajo?					
6	¿En qué medida cree que su empresa promueve y apoya la inclusión y la tolerancia?					
Estilo de liderazgo						
7	¿Qué tan autónomos se sienten usted y sus colegas en su trabajo diario?					
8	¿Cómo evaluaría el nivel de empoderamiento y confianza que el liderazgo otorga a sus equipos?					

9	¿Qué tan efectivos son los estilos de comunicación de los líderes en su empresa?					
10	¿Siente que la comunicación de los líderes es abierta, transparente y bidireccional?					
11	¿En qué nivel calificaría las iniciativas de desarrollo y mentoría para el crecimiento personal y profesional en su empresa?					
12	¿En qué medida siente que los líderes se enfocan en el desarrollo de sus empleados?					
Prácticas de comunicación						
13	¿En qué nivel calificaría la eficiencia en la comunicación interna de su empresa?					
14	¿Qué tan rápidamente y con qué claridad se transmite la información importante dentro de su organización?					
15	¿Qué tan accesibles y disponibles son los canales de comunicación en su empresa?					
16	¿En qué medida siente que hay suficientes plataformas de comunicación abiertas para los empleados?					

17	¿En qué nivel calificaría la cultura de retroalimentación y diálogo en su lugar de trabajo?					
18	¿Siente que hay un espacio abierto y constructivo para el feedback y el diálogo entre los empleados y los líderes?					
Normas y comportamientos						
19	¿Qué tan coherentes son las políticas oficiales de la empresa con el comportamiento diario de los empleados y líderes?					
20	¿En qué medida cree que las normas oficiales se reflejan en las prácticas diarias?					
21	¿En qué medida calificaría el enfoque en la colaboración y el trabajo en equipo en su empresa?					
22	¿Qué tan frecuentemente se fomenta y practica efectivamente la colaboración y el trabajo en equipo?					
23	¿En qué medida calificaría el reconocimiento y la respuesta a conflictos en su lugar de trabajo?					

24	¿Qué tan efectivo y constructivo es el manejo de desacuerdos y diferencias en su organización?					
----	--	--	--	--	--	--

Encuesta de Variable 2

Encuesta de rendimiento laboral

Estimados colaboradores:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el rendimiento laboral. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo con sus propias experiencias.

Muy bajo (1)	Bajo (2)	Medio (3)	Alto (4)	Muy alto (5)
-----------------	-------------	--------------	-------------	-----------------

Ítem	Aspectos considerados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Productividad					
1	¿En qué medida calificaría su eficiencia en la realización de tareas en su trabajo?					
2	¿En qué medida considera que la calidad de su trabajo cumple con los estándares esperados?					
3	¿Qué tan bien cumple con los objetivos y metas establecidos por su empresa?					
4	¿Con qué frecuencia logra alcanzar o superar					

	las metas y objetivos de su trabajo?					
5	¿En qué medida calificaría su contribución a la innovación y mejora continua en su lugar de trabajo?					
6	¿Qué tan frecuentemente aporta con nuevas ideas o métodos que mejoran los procesos existentes?					
Satisfacción laboral						
7	¿Qué tan comprometido se siente con su empresa y su crecimiento en ella?					
8	¿En qué medida se siente leal a su empresa y motivado para contribuir a su éxito?					
9	¿En qué medida calificaría su sentido de pertenencia y moral en su trabajo?					
10	¿Se siente valorado y como parte integral del equipo en su empresa?					
11	¿Con qué frecuencia ha considerado dejar su trabajo o ha observado a colegas haciéndolo?					
12	¿Qué tan comunes son las ausencias y la					

	rotación de personal en su departamento o equipo?					
Calidad del trabajo						
13	¿Qué tan consistentemente cumple con los estándares de calidad en la entrega de su trabajo?					
14	¿En qué medida calificaría la calidad general del trabajo que entrega?					
15	¿Qué tan preciso y atento al detalle es en las tareas asignadas?					
16	¿En qué medida se enfoca en la exactitud y el cuidado en su trabajo?					
17	¿Qué tan frecuentemente recibe retroalimentación positiva de clientes o partes interesadas?					
18	¿En qué medida calificaría la satisfacción de clientes o partes interesadas con el trabajo que realiza?					
Adaptabilidad y respuesta al cambio						

19	¿Qué tan rápidamente se adapta a nuevas tecnologías o procesos en su trabajo?					
20	¿En qué medida calificaría su capacidad para adoptar innovaciones y cambios en su entorno laboral?					
21	¿Qué tan flexible es ante situaciones imprevistas o cambios en su entorno de trabajo?					
22	¿En qué medida se siente capaz de ajustarse eficazmente a cambios o desafíos?					
23	¿Qué tan proactivo es al enfrentar situaciones de cambio o nuevos desafíos en su trabajo?					
24	¿En qué medida calificaría su iniciativa y creatividad al abordar nuevas circunstancias o desafíos?					

Anexo 4: Certificado de Validez de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO PARA EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	
	Valores y creencias													
1	¿En qué nivel calificaría la claridad con la que se comunican los valores corporativos en su empresa?													
2	¿En qué medida siente que comprende y se identifica con los valores corporativos de la empresa?													
3	¿Con qué frecuencia observa que se practican consistentemente los valores corporativos en las decisiones diarias?													
4	¿En qué nivel calificaría la consistencia entre lo que la empresa dice valorar y cómo actúan sus empleados y líderes?													

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

5	¿En qué nivel calificaría el nivel de respeto por la diversidad cultural y ética en su lugar de trabajo?													
6	¿En qué medida cree que su empresa promueve y apoya la inclusión y la tolerancia?													
Estilo de liderazgo		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	Sugerencias
7	¿Qué tan autónomos se sienten usted y sus colegas en su trabajo diario?													
8	¿Cómo evaluaría el nivel de empoderamiento y confianza que el liderazgo otorga a sus equipos?													
9	¿Qué tan efectivos son los estilos de comunicación de los líderes en su empresa?													
10	¿Siente que la comunicación de los líderes es abierta, transparente y bidireccional?													
11	¿En qué nivel calificaría las iniciativas de desarrollo y mentoría para el crecimiento personal y profesional en su empresa?													
12	¿En qué medida siente que los líderes se enfocan en el desarrollo de sus empleados?													
Prácticas de comunicación		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	Sugerencias
13	¿En qué nivel calificaría la eficiencia en la comunicación interna de su empresa?													

14	¿Qué tan rápidamente y con qué claridad se transmite la información importante dentro de su organización?													
15	¿Qué tan accesibles y disponibles son los canales de comunicación en su empresa?													
16	¿En qué medida siente que hay suficientes plataformas de comunicación abiertas para los empleados?													
17	¿En qué nivel calificaría la cultura de retroalimentación y diálogo en su lugar de trabajo?													
18	¿Siente que hay un espacio abierto y constructivo para el feedback y el diálogo entre los empleados y los líderes?													
Normas y comportamientos		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	Sugerencias
19	¿Qué tan coherentes son las políticas oficiales de la empresa con el comportamiento diario de los empleados y líderes?													
20	¿En qué medida cree que las normas oficiales se reflejan en las prácticas diarias?													
21	¿En qué medida calificaría el enfoque en la colaboración y el trabajo en equipo en su empresa?													

22	¿Qué tan frecuentemente se fomenta y practica efectivamente la colaboración y el trabajo en equipo?													
23	¿En qué medida calificaría el reconocimiento y la respuesta a conflictos en su lugar de trabajo?													
24	¿Qué tan efectivo y constructivo es el manejo de desacuerdos y diferencias en su organización?													

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en este cuestionario. A partir de ello puede ser aplicable a su muestra de estudio.

Opinión de aplicabilidad (Marcar con un aspa dentro del corchete):

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

Nota:

1. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

2. Escala de valoración de la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, se muestran en la siguiente tabla:

MD	Muy en desacuerdo
D	En desacuerdo
A	De acuerdo
MA	Muy de acuerdo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO PARA EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ⁴				Relevancia ⁵				Claridad ⁶				Sugerencias
		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	
	Valores y creencias													
1	¿En qué nivel calificaría la claridad con la que se comunican los valores corporativos en su empresa?													
2	¿En qué medida siente que comprende y se identifica con los valores corporativos de la empresa?													
3	¿Con qué frecuencia observa que se practican consistentemente los valores corporativos en las decisiones diarias?													
4	¿En qué nivel calificaría la consistencia entre lo que la empresa dice valorar y cómo actúan sus empleados y líderes?													
5	¿En qué nivel calificaría el nivel de respeto por la diversidad cultural y ética en su lugar de trabajo?													
6	¿En qué medida cree que su empresa promueve y apoya la inclusión y la tolerancia?													

⁴ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

⁵ **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Estilo de liderazgo		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	Sugerencias
7	¿Qué tan autónomos se sienten usted y sus colegas en su trabajo diario?													
8	¿Cómo evaluaría el nivel de empoderamiento y confianza que el liderazgo otorga a sus equipos?													
9	¿Qué tan efectivos son los estilos de comunicación de los líderes en su empresa?													
10	¿Siente que la comunicación de los líderes es abierta, transparente y bidireccional?													
11	¿En qué nivel calificaría las iniciativas de desarrollo y mentoría para el crecimiento personal y profesional en su empresa?													
12	¿En qué medida siente que los líderes se enfocan en el desarrollo de sus empleados?													
Prácticas de comunicación		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	Sugerencias
13	¿En qué nivel calificaría la eficiencia en la comunicación interna de su empresa?													
14	¿Qué tan rápidamente y con qué claridad se transmite la información importante dentro de su organización?													
15	¿Qué tan accesibles y disponibles son los canales de comunicación en su empresa?													

16	¿En qué medida siente que hay suficientes plataformas de comunicación abiertas para los empleados?													
17	¿En qué nivel calificaría la cultura de retroalimentación y diálogo en su lugar de trabajo?													
18	¿Siente que hay un espacio abierto y constructivo para el feedback y el diálogo entre los empleados y los líderes?													
Normas y comportamientos		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	Sugerencias
19	¿Qué tan coherentes son las políticas oficiales de la empresa con el comportamiento diario de los empleados y líderes?													
20	¿En qué medida cree que las normas oficiales se reflejan en las prácticas diarias?													
21	¿En qué medida calificaría el enfoque en la colaboración y el trabajo en equipo en su empresa?													
22	¿Qué tan frecuentemente se fomenta y practica efectivamente la colaboración y el trabajo en equipo?													
23	¿En qué medida calificaría el reconocimiento y la respuesta a conflictos en su lugar de trabajo?													

24	¿Qué tan efectivo y constructivo es el manejo de desacuerdos y diferencias en su organización?																			
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en este cuestionario. A partir de ello puede ser aplicable a su muestra de estudio.

Opinión de aplicabilidad (Marcar con un aspa dentro del corchete):

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

Nota:

1. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

MD	Muy en desacuerdo
D	En desacuerdo
A	De acuerdo

muestran

MA	Muy de acuerdo
-----------	----------------

2. Escala de valoración de la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, se en la siguiente tabla:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO PARA EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ⁷				Relevancia ⁸				Claridad ⁹				Sugerencias
		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	
Productividad														
1	¿En qué medida calificaría su eficiencia en la realización de tareas en su trabajo?													
2	¿En qué medida considera que la calidad de su trabajo cumple con los estándares esperados?													
3	¿Qué tan bien cumple con los objetivos y metas establecidos por su empresa?													
4	¿Con qué frecuencia logra alcanzar o superar las metas y objetivos de su trabajo?													
5	¿En qué medida calificaría su contribución a la innovación y mejora continua en su lugar de trabajo?													
6	¿Qué tan frecuentemente aporta con nuevas ideas o métodos que mejoran los procesos existentes?													
Satisfacción laboral		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	Sugerencias

⁷ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

⁸ **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁹ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

7	¿Qué tan comprometido se siente con su empresa y su crecimiento en ella?													
8	¿En qué medida se siente leal a su empresa y motivado para contribuir a su éxito?													
9	¿En qué medida calificaría su sentido de pertenencia y moral en su trabajo?													
10	¿Se siente valorado y como parte integral del equipo en su empresa?													
11	¿Con qué frecuencia ha considerado dejar su trabajo o ha observado a colegas haciéndolo?													
12	¿Qué tan comunes son las ausencias y la rotación de personal en su departamento o equipo?													
Calidad del trabajo		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	Sugerencias
13	¿Qué tan consistentemente cumple con los estándares de calidad en la entrega de su trabajo?													
14	¿En qué medida calificaría la calidad general del trabajo que entrega?													
15	¿Qué tan preciso y atento al detalle es en las tareas asignadas?													
16	¿En qué medida se enfoca en la exactitud y el cuidado en su trabajo?													

17	¿Qué tan frecuentemente recibe retroalimentación positiva de clientes o partes interesadas?													
18	¿En qué medida calificaría la satisfacción de clientes o partes interesadas con el trabajo que realiza?													
Adaptabilidad y respuesta al cambio		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	Sugerencias
19	¿Qué tan rápidamente se adapta a nuevas tecnologías o procesos en su trabajo?													
20	¿En qué medida calificaría su capacidad para adoptar innovaciones y cambios en su entorno laboral?													
21	¿Qué tan flexible es ante situaciones imprevistas o cambios en su entorno de trabajo?													
22	¿En qué medida se siente capaz de ajustarse eficazmente a cambios o desafíos?													
23	¿Qué tan proactivo es al enfrentar situaciones de cambio o nuevos desafíos en su trabajo?													
24	¿En qué medida calificaría su iniciativa y creatividad al abordar nuevas circunstancias o desafíos?													

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en este cuestionario. A partir de ello puede ser aplicable a su muestra de estudio.

Opinión de aplicabilidad (Marcar con un aspa dentro del corchete):

Aplicable [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

Nota:

1. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
2. Escala de valoración de la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, se muestran en la siguiente tabla:

MD	Muy en desacuerdo
D	En desacuerdo
A	De acuerdo
MA	Muy de acuerdo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO PARA EL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹⁰				Relevancia ¹¹				Claridad ¹²				Sugerencias
		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	
Productividad														
1	¿En qué medida calificaría su eficiencia en la realización de tareas en su trabajo?													
2	¿En qué medida considera que la calidad de su trabajo cumple con los estándares esperados?													
3	¿Qué tan bien cumple con los objetivos y metas establecidos por su empresa?													
4	¿Con qué frecuencia logra alcanzar o superar las metas y objetivos de su trabajo?													
5	¿En qué medida calificaría su contribución a la innovación y mejora continua en su lugar de trabajo?													
6	¿Qué tan frecuentemente aporta con nuevas ideas o métodos que mejoran los procesos existentes?													
Satisfacción laboral		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	Sugerencias

¹⁰ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

¹¹ **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

¹² **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

7	¿Qué tan comprometido se siente con su empresa y su crecimiento en ella?													
8	¿En qué medida se siente leal a su empresa y motivado para contribuir a su éxito?													
9	¿En qué medida calificaría su sentido de pertenencia y moral en su trabajo?													
10	¿Se siente valorado y como parte integral del equipo en su empresa?													
11	¿Con qué frecuencia ha considerado dejar su trabajo o ha observado a colegas haciéndolo?													
12	¿Qué tan comunes son las ausencias y la rotación de personal en su departamento o equipo?													
Calidad del trabajo		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	Sugerencias
13	¿Qué tan consistentemente cumple con los estándares de calidad en la entrega de su trabajo?													
14	¿En qué medida calificaría la calidad general del trabajo que entrega?													
15	¿Qué tan preciso y atento al detalle es en las tareas asignadas?													
16	¿En qué medida se enfoca en la exactitud y el cuidado en su trabajo?													

17	¿Qué tan frecuentemente recibe retroalimentación positiva de clientes o partes interesadas?													
18	¿En qué medida calificaría la satisfacción de clientes o partes interesadas con el trabajo que realiza?													
Adaptabilidad y respuesta al cambio		MD	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	M A	A	Sugerencias
19	¿Qué tan rápidamente se adapta a nuevas tecnologías o procesos en su trabajo?													
20	¿En qué medida calificaría su capacidad para adoptar innovaciones y cambios en su entorno laboral?													
21	¿Qué tan flexible es ante situaciones imprevistas o cambios en su entorno de trabajo?													
22	¿En qué medida se siente capaz de ajustarse eficazmente a cambios o desafíos?													
23	¿Qué tan proactivo es al enfrentar situaciones de cambio o nuevos desafíos en su trabajo?													
24	¿En qué medida calificaría su iniciativa y creatividad al abordar nuevas circunstancias o desafíos?													

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en este cuestionario. A partir de ello puede ser aplicable a su muestra de estudio.

Opinión de aplicabilidad (Marcar con un aspa dentro del corchete):

Aplicable [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

Nota:

1. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
2. Escala de valoración de la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, se muestran en la siguiente tabla:

MD	Muy en desacuerdo
D	En desacuerdo
A	De acuerdo
MA	Muy de acuerdo

Reporte de similitud TURNITIN

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	3%
3	hdl.handle.net Internet	<1%
4	uwiener on 2023-05-23 Submitted works	<1%
5	Submitted on 1688419158746 Submitted works	<1%
6	Submitted on 1687145728744 Submitted works	<1%
7	repositorio.uroosevelt.edu.pe Internet	<1%
8	uwiener on 2023-04-12 Submitted works	<1%