



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Desarrollo personal y cultura organizacional en SPTTEL SAC,
Comas, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Castañeda Cardenas, Christopher Alexander (orcid.org/0000-0002-8012-6177)

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSTARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios , a mis padres Eulogio
y Marlith , a mi pareja Yajaira
y toda mi familia
por todo el apoyo y amor
incondicional para
esforzarme cada día mas

AGRADECIMIENTO

Primero a Dios por todo las fuerzas , a mi asesor el Doctor Carlos Casma Zárate por guiarme en la realización de este trabajo de investigación y a todos los profesores que me enseñaron en lo largo de la carrera.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARLOS ANTONIO CASMA ZARATE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desarrollo personal y cultura organizacional en SPTel SAC, Comas, 2023", cuyo autor es CASTAÑEDA CARDENAS CHRISTOPHER ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARLOS ANTONIO CASMA ZARATE DNI: 06153553 ORCID: 0000-0002-4489-8487	Firmado electrónicamente por: CCASMAZ el 28-06- 2023 11:34:04

Código documento Trilce: TRI - 0550361

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASTAÑEDA CARDENAS CHRISTOPHER ALEXANDER estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desarrollo personal y cultura organizacional en SPTel SAC, Comas, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CASTAÑEDA CARDENAS CHRISTOPHER ALEXANDER DNI: 71730249 ORCID: 0000-0002-8012-6177	Firmado electrónicamente por: CCASTANEDACHR el 30-06-2023 19:16:26

Código documento Trilce: INV - 1293006

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINILIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	10
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.	11
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.	13
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	14
3.5. PROCEDIMIENTOS	16
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	16
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el desarrollo personal y cultura organizacional, tuvo como tipo de investigación aplicada, de nivel descriptivo – correlacional y tuvo un diseño no experimental - transversal, se realizó una encuesta hecha a 45 trabajadores de la empresa Sptel Sac. Los datos que se obtuvieron fueron procesados en el programa SPSS 24, obteniendo como resultado con el estadístico inferencial Rho de Spearman que hay una correlación positiva alta entre desarrollo personal y cultura organizacional con un $p = 0.820$, se obtuvo un grado de significancia de 0.00 en la prueba de hipótesis concluyendo la afirmación de la hipótesis de investigación, que si existe relación entre ambas variables de estudio.

Palabras clave: Desarrollo, cultura, organización

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between personal development and organizational culture, it had as a type of applied research, a descriptive - correlational level and had a non-experimental - cross-sectional design, a survey was carried out on 45 workers of the Sptel company sack. The data obtained were processed in the SPSS 24 program, obtaining as a result with the inferential statistic Rho de Sperman that there is a high positive correlation between personal development and organizational culture with a $p= 0.820$, a degree of significance of 0.00 was obtained in the hypothesis test concluding the affirmation of the research hypothesis, that if there is a relationship between both study variables.

Keywords: Development, culture, organization

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se vive en un mundo donde las organización están en constante cambio, estos factores son internos como externos, estos últimos no son controlados por la empresa y están en constantes variaciones, los factores internos como las fortalezas y debilidades influyen directamente al trabajador y por ende a su desempeño y productividad , los colaboradores son parte fundamental de toda empresa , tanto así que ahora las empresas velan por su desarrollo dentro de la organización , son considerados en la plan estratégico , con programas de capacitaciones , mejora de hábitos , así como el incentivo a la realización de objetivos . Las empresas en la actualidad ponen más énfasis a la parte más profunda de los trabajadores, como sus experiencias, valores, costumbres, creencias, motivaciones, reglas y esto hace en conjunto a la cultura de la organización. Las empresas tienen la tarea de formar una cultura de acorde a la base de sus organizaciones, esto dependerá también de cuanto las empresas conocen a sus trabajadores. La cultura organizacional está inmersa de cada uno de los individuos de la organización y el líder tiene el labor de hacer respetar tanto las reglas y estatutos, una cultura estable le da al empleador poder para implementar su método de liderazgo y conectarse más con los trabajadores , una cultura deficiente no podrá hacer frente a cambios que se originan con el tiempo , la empresa tendrá inestabilidad y alta rotación del personal dentro de una organización , trabajadores sin un plan para su desarrollo tendrán una insatisfacción y poca fidelización para la empresa.

Según una encuesta realiza por el PWC en el Global Culture Survey (2021) a 43 países indicaron que 31% de los encuestados , siendo estas empresas , no fueron capaces de adaptarse a los cambios ya que no tenían la suficiente capacidad para tener una cultura acorde a estos tiempos de cambio , en cambio el 69 % de los encuestados indicaron que su empresa si fue capaz de adaptar a los cambios que se estaban generando por el covid-19 y concluyeron que la cultura empresarial es una ventaja competitiva.

Según el Centro Europeo de Posgrado CEUPE indicaron que el desarrollo del personal es centrado en la formación de empleados para su bienestar y satisfacción dentro de la empresa, así como la formación adicional sea como educación y experiencias, permite el desarrollo de estrategias, la planificación de los requerimientos del personal y gestión de crecimiento profesional. Cada trabajador es único, así como sus habilidades, sus relaciones interpersonales, y su toma de decisiones.

En Perú, Arbaiza (2021) ConexiónEsan, las entrevistas hechas a ejecutivos que cursan el MBA en la universidad ESAN indican en los cambios que las empresas afrontaron en el 2021 por la pandemia fue el replanteo de sus objetivos de corto plazo y en algunos casos a largo plazo, cambios que afectan a la cultura como la constante rotación de personal, la estabilidad de las personas en tanto a su vida personal y laboral, la estabilidad emocional se ha vuelto indispensable con la llegada de la pandemia, por ello las empresas deben incluir talleres y actividades de recreación así también horarios flexibles y capacitación efectivas.

En la SPTTEL SAC, dedicada al rubro de telecomunicaciones, el cual brinda la prestación de operaciones de mantenimiento de red HFC, analogía, construcción de red y servicios generales para la empresa CLARO y CICSA, en la actualidad ha venido acumulando una serie de problemas, uno de los más criticados es la cultura dentro de la organización dado que: hay una mala gestión de personal, mala coordinación, no hay comunicación constante, poca supervisión, la empresa no cuenta con valores propios ni un programa de incentivos son estos problemas que viene afectando a la empresa. Por lo tanto, la importancia de realizar este estudio de investigación está situado en la problemática ya mencionada de SPTTEL SAC. Por ello se formuló el problema siguiente: ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal y cultura organizacional en SPTTEL SAC, Comas, 2023? Se formularon también problemas específicos, el primero, ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal y normas en SPTTEL SAC, Comas, 2023?, el segundo, ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal y coordinación en SPTTEL SAC, Comas, 2023?, y el tercero, ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal y valores en SPTTEL SAC, Comas, 2023?

La actual investigación fue justificada mediante la teoría y conceptos básicos del desarrollo personal y cultura organizacional, de esto se busca dar a conocer la situación actual de SPTTEL SAC, encontrando explicaciones de la situación internamente. El descubrimiento del impacto del desarrollo del personal y la cultura organizacional, así como las situaciones que se presentarán a futuro. todo dato fue recopilado de libros y artículos científicos, por lo tanto, facilita continuar con la investigación y aportar más conocimientos a los autores que fueron los primeros en hacer esta investigación

Por otro lado, tuvo justificación práctica, ya que ayudará a que la empresa tenga un mejor desarrollo de su personal, así como una mejor cultura organizacional. De igual modo, la investigación tiene una justificación metodológica ya que consta con la revisión de referencias bibliográficas, libros, artículos científicos, revistas, periódicos y demás, se realizó una herramienta para recolocar los datos para el desarrollo del personal y cultura organizacional.

Por otra parte, el objetivo principal fue analizar la relacion del desarrollo del personal y la cultura organizacional en SPTTEL, Comas, 2023. De igual modo para cumplir lo antes mencionado, se determinó objetivos específicos. Como objetivo 1, determinar la relacion del desarrollo personal y normas en SPTTEL SAC, Comas, 2023. Objetivo 2.Determinar la relacion del desarrollo personal y coordinación en SPTTEL SAC, Comas, 2023. Y, objetivo 3, determinar la relacion del desarrollo personal y valores en SPTTEL SAC, Comas, 2023.De la misma manera, la formulación de la hipótesis general del presente estudio es: la H0 se señala a que no existe relacion significativa entre el desarrollo del personal y la cultura organizacional , caso alerno representa la H1 en la que si existe relacion significativa entre el desarrollo del personal y cultura organizacional en SPTTEL SAC , Comas , 2023.Asimismo se plantean las hipótesis especificas: hipótesis especifica 1, existe relacion significativas entre el desarrollo personal y las normas en SPTTEL SAC , Comas , 2023;hipótesis especifica 2, existe relacion significativa entre el desarrollo personal y la coordinación en SPTTEL SAC , Comas , 2023; y por último , existe relacion significativa entre el desarrollo personal y los valores en SPTTEL SAC , Comas , 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Por consiguiente, se detallan estudio internacional, Moreno (2020) Obtuvo el grado de doctor en ciencias de la administración realizando un estudio que contó con 304 docentes de tres universidad de aquel país. Fue exploratoria y como resultado que de las 3 universidades la U1 y la U2 tuvieron efectos cuantitativos medios y la U3 altos, esto hace indicar que los docentes encuestados consideran que trabajan adecuadamente.

Por otro lado, López (2020) Obtuvo el grado de maestría en administración de empresas con su investigación titulada “Diagnostico de la cultura organizacional y desempeño laboral Caso: INSELMED”, esta investigación fue descriptiva y diseño cuantitativo, tuvo como fin general diagnosticar la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa INSELMED. Se realizo una encuesta a 20 trabajadores de la organización. Teniendo como resultado que la empresa investigada presenta una cultura adhocrática y una secundaria jerarquizada.

Jaime (2021) Obtuvo el grado de Licenciado en adm. Esta investigación fue descriptiva, correlacional no experimental. Teniendo como principal meta determinar la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de las MIPYMES en Ecuador. Dicha investigación termino de forma afirmativa entre cultura organizacional y desempeño laboral, con un grado inferior a .005 se niega la H0 y afirma la H1 con un Rho de 0.61 mencionando que si hay una incidencia considerable entre ambas variables estudiadas

Benítez (2019) Con su investigación realizada con 159 trabajadores. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de corte transversal y deductivo. Dicha investigación antes mencionada tuvo como resultado positiva entre cultura organizacional y desempeño, esto con un grado inferior a .005 se niega la H0 y se afirma la H1 con Rho de 0.979 mencionando que si hay una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

En cuanto a investigaciones hechas en el Perú cabe mencionar a Coral (2019) Con su trabajo de investigación tuvo como conclusión positiva entre el desarrollo de personal y la satisfacción laboral, esto con un grado menor a .005 se niega la H0 y

se afirma la H1 con Rho de 0.403 mencionando que si hay correlación entre ambas variables.

Marín (2019) Obtuvo el título de maestría en ciencia administrativas en Gestión Pública con su trabajo de investigación .Esta investigación tuvo como enfoque cuantitativo, descriptivo correccional. El trabajo de investigación se realizó con 84 trabajadores administrativos. Dicha investigación tuvo como resultado la aceptación de la hipótesis alterna con Rho de 0.687 y esto hace indicar que el desarrollo personal se asocia significativamente con la satisfacción laboral.

Callante y Velásquez (2019) Obtuvieron el grado de licenciadas en relaciones industriales con su trabajo de investigación titulado: “El desarrollo de personal y su impacto en el desempeño laboral en los trabajadores de la sede de la unidad de gestión educativa periodo 2019”. Esta investigación se llevó a cabo con 40 trabajadores. La estudio fue de un enfoque cuantitativo y es correlacional – explicativa, es también no experimental. Dicha investigación tuvo como resultado positivo entre el desarrollo de personal y el desempeño laboral, esto con un grado inferior a 0.005 se niega la H0 y se afirma la H1 con Rho de 0.534 por lo tanto se concluyó que hay una relacion directa y fuerte entre el desarrollo de personal con el desempeño laboral.

Rufasto (2021) Obtuvo el grado de licenciada en administración .Esta investigación se llevó a cabo con 20 trabajadores del área de créditos en la CMAC. La investigación tiene un enfoque cuantitativa y pre – experimental. Dicha investigación tuvo como resultado que aplicando un plan integral de programas de desarrollo del personal mejorará la retención del talento humano.

Núñez (2021) Su investigación se hizo con 96 usuarios. Este estudio es básica, correlacional, de forma no experimental transversal. Dicho estudio tuvo como conclusión afirmativo entre la cultura organizacional y la calidad de servicio, con un grado de significancia menor a .005 y se afirma la H1 con Rho de 0.70 lo que menciona que la relacion de la cultura organizacional y la calidad de servicio es significativa.

Rivera (2019) tuvo como propósito analizar los rasgos culturales de tres organizaciones productivas en Colombia. Los resultados muestran que en cuanto

a las tres organizaciones se identificó la pérdida de lenguaje nativo dentro de las organizaciones, dado que las personas no sabían escribir ni leer , en cuanto al liderazgo en las tres organizaciones los coordinadores se consideraban líderes de menor a mayor medida , dentro de las organizaciones existe un plan de mejora continua para la calidad , el aumento de productividad y expansión al mercado , las tres organizaciones cuenta con una cultura organizacional compartida en creencias , religiones , rituales , ceremonias y eventos. Y en conclusión los rasgos culturales tienen conexión en las tres organizaciones tanto en rasgos y características.

Por su parte Solarte et al (2020) indican que en su artículo tienen como objetivo medir la cultura organizacional con la capacidad de innovación y reconocimiento del grado de orientación al mercado de las organizaciones de una ciudad de Colombia. Los autores conceptualizan la cultura organizacional como la manera en particular de que las organizaciones viven, el conjunto de valores, creencias y hábitos de los colaboradores hacen la parte fundamental de la cultura de la organización, indican que la importancia de la cultura organizacional radica que los mismos empresarios denotan su propio liderazgo y en como la organización se comunica con los clientes y personal interno. En cuanto a la innovación la cultura tiene un gran peso, de acuerdo como están hechas las estrategias de cada empresa, estas a su vez poseen una cultura enfocada a la constante mejora, tendrán la capacidad de asumir todo tipo de cambio e innovación en la tecnología. Además, Cordero et al. (2022). Indican que en su estudio se define la cultura organizacional como la manera de actuar de cada integrante de la organización y que este tiene su origen en sus creencias y valores , indican también que la filosofía , el estilo , el clima organizacional , la personalidad y el espíritu de empresa forma parte de la naturaleza de la cultura en la organización la cultura organizacional se encuentra en constante cambio y que toda empresa debe adaptarse , los autores indican que lo ideal para toda empresa es formar una cultura lo suficientemente flexible a cambios y a su vez fuerte para que pueda adaptarse con el tiempo. En conclusión, los autores mencionan que en base a lo investigado los resultados mostraron una influencia de las emociones, el salario y el bienestar sobre la cultura organizacional.

Por su parte Ibarra et al. (2019). Menciona en su artículo de investigación que tiene como meta evaluar la cultura organizacional de una empresa que pretende ser

identificadas como sostenibles en México. En los hallazgos se encuentra que con el estudio realizados las empresas muestran una cultura de clan, influenciado mucho las mitos y creencias de cada empresa, y que este juega un papel determinante en cuanto se tiene que alcanzar la sostenibilidad deseada. En cuanto a las conclusiones los autores infieren que de acuerdo a las empresas estudiadas se concluyó que hay una cultura de clan de cada una de ellas y en todo lo que ello con lleva, y que para que una empresa aspire a ser sostenible esta deberá estar más orientada hacia el exterior, consistente de su entorno y a los posibles cambios que traerá una repercusión dentro de la organización. Por otro lado, Vargas y Flores (2019). Indican en su artículo de investigación que tiene como finalidad definir la satisfacción laboral y la cultura organizacional en bibliotecarios de diferentes universidades de la ciudad de Yucatán, México. En los resultados los autores mencionan de los bibliotecarios investigados se halló que las causas de la satisfacción en el trabajo y la cultura organizacional son la responsabilidad, la actitud del servicio, el trabajo con los equipos, la interacción dentro de la organización, la responsabilidad social .

Por este sentido se presenta las bases teorías de ambas variables, teniendo a la cultura organización: **Teoría de Edgar Schein en la cultura organizacional.** Según Pedraza et al. (2015) indican que según Schein menciona que la cultura organizacional es esencialmente al nivel profundo, es decir, la escénica y presunciones básicas de cada uno de los integrante de la organización, luego sigue los valores y que estos son el reflejo de cada persona para su relacion de los integrantes de la organización y por último Schein indica que el entorno físico y social está dado por el lenguaje y la conducta que expresa cada miembro de la empresa.

Barrientos et al. (2021). En su estudio realiza a las instituciones de educación en el país de Chile encontraron que la cultura organizacional se encuentra presente en cada una de las instituciones investigadas y que a su vez indican que estas poseen diferentes culturas y que muy a sus estilos estas son formadas por las creencias , valores , reglas y experiencias , y que también se encuentran en constante cambio , cada alumno es único y particular por ello esto es un factor a considerar para la cultura en estas instituciones. Por otro lado, Vargas y Flores (2019). Indican en su

artículo de investigación que tiene como meta determinar la satisfacción laboral y la cultura en la organización en bibliotecarios de diferentes universidades de la ciudad de Yucatán, México. En los resultados los autores mencionan de los bibliotecarios investigados se determinó que los factores de la satisfacción laboral y la cultura organizacional son la responsabilidad, la actitud del servicio, el trabajo en equipo, la comunicación dentro de la organización, la responsabilidad social .

Cordero et al. (2022). Indican que en su investigación se refiera a la cultura organizacional como la manera de actuar de cada integrante de la organización y que este tiene su origen en sus creencias y valores , indican también que la filosofía , el estilo , el clima organizacional , la personalidad y el espíritu de empresa forma parte de la naturaleza de la cultura dentro de la empresa , la cultura organizacional se encuentra en constante cambio y que toda empresa debe adaptarse , los autores indican que lo ideal para toda empresa es formar una cultura lo suficientemente flexible a cambios y a su vez fuerte para que pueda adaptarse con el tiempo. En conclusión, los autores mencionan que en base a lo investigado los resultados mostraron una influencia de las emociones, el salario y el bienestar sobre la cultura organizacional.

Esquivel y López (2018) indican en su artículo que tiene como propósito el examen de la cultura organizacional de los empleados de las organizaciones turísticas del CIP Bahías Huatulco. En los resultados los autores indican que el uso y las costumbres tiene una importante incidencia en las empresas de la zona de Bahías Huatulco y que este corresponde a la orientación a largo plazo de las estrategias a realizar en cada organización. Como conclusión se tiene que las prácticas culturales son importantes dentro de toda actividad laboral en los individuos de toda organización.

Por su parte Vaca y Pérez (2021) en su investigación preciso en analizar la respuesta de los servicios de atención domiciliaria de Barcelona en la primera ola de la pandemia del Covid-19. Los autores indicaron que el análisis que se hizo mostro que los individuos estudiados presentaron un índice de aumentos en el trabajo en equipo, la valoración de todo el personal en la toma de decisiones y como mejoro la facultad de adaptación al cambio de se generó en la institución dado la emergencia sanitaria. Esto hace indicar que la cultura dentro de la organización

estaba en constancia cambio por la emergencia, los individuos presentaban un índice de autosuperación y mejora personal. Además Pujol y Foutel (2018) mencionan en su artículo que la cultura organizacional , la identidad y la imagen de la empresa componen un sistema de tres partes y que estas se encuentra interrelacionadas , por una parte la cultura dentro de la empresa es entendida como el patrón de presunciones que son creado por un cierto grupo , a base de experiencias , normas , valores , lenguaje y compromiso , por otro lado la identidad cultural se diferencia por ser un fenómeno racional y que este es influenciado por la perspectiva del factor social y por el constructivismo social , de la misma manera la imagen organizacional es asociado como las creencias y sentimientos acerca de la organización y este se encuentra en la mente de los clientes , la comunidad , trabajadores y proveedores.

Por consiguiente , se expone la **teoría basada para el desarrollo del personal , la teoría Y presentada por Douglas Mc Gregor** , según Corrdor (2015) esta teoría detalla como el desarrollo organizacional brinda una mejora para cada uno de los integrantes de la empresa , es la idea moderna de la administración , esta teoría adopto un estilo dinámico y democrático , el cual crea oportunidades , liberar potencialidades , impulsar el crecimiento intelectual , esta teoría que lo natural es el esfuerzo en el trabajo (p.12).

El desarrollo del personal según Chiavento (2008) indica que está enfocado hacia el crecimiento personal de los individuos de toda organización, y este está definido como la orientación del futuro de la educación, es decir, las actividades que están conectadas a los procesos profundos de la elaboración de la personalidad y la mejore de la capacidad del conocimiento (p.414).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada

Según en el artículo científico clasificación de las Investigaciones, la investigación aplicada o llamada también practica es aquella que se identifica porque explora la aplicación o aprovechamiento de los conocimientos obtenidos. (Alvares, 2020, p.3).

El diseño aplicado fue No experimental como se menciona en el libro Método y conocimiento, los diseños no experimentales de investigación son esa que se realiza sin poder tocar deliberadamente las variables así de simple, lo podemos decir de otra forma como en un experimento se puede construir una realidad. A diferencia de un estudio que hacemos no experimental, no se puede construir ni una situación, sino que se ven la diferencia donde ya se observan las situaciones que existen (Toro y Parra, 2006, p.158).

El nivel de investigación fue Descriptivo. La investigación fue descriptiva porque es el tipo de investigación que tiene como objetivo describir las características fundamentales, cualidades y propiedades que permiten establecer el comportamientos del objeto de estudio (Guevara et al.,2020, p.166).

Asimismo, fue transversal como lo explica Alvares (2020) “Los diseños de investigación transversal mide una sola vez las variables y con esa información se realiza el análisis; se mide las características de uno o más grupos de unidades en un momento específico” (p.4).

La investigación tuvo el nivel de descriptivo correccional por lo que se determina el vínculo que existe entre las variables estudiadas especificando tal como se muestra.

3.2. Variables y operacionalización.

Desarrollo del Personal, ante ello, Brito (1992) menciona que es el desarrollo personal es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual el sujeto desarrollo u optimiza competencias y habilidades de comunicación abierta y directa, interpersonal y de toma de decisiones, que le permite aprender más sobre sí mismo y los miembros de su grupo para crecer y desarrollarse y ser más humano (p.112).

Habilidades, ante ello, se menciona que son las actitudes innatas de cada ser humano, también es el talento, destreza y capacidad de cada individuo para llevar a cabo a cierta actividad con éxito.

Socioemocionales: Conjunto de herramientas que tienen las personas para poder entender y regular emociones propias, establecer y desarrollar relaciones positivas, sentir y mostrar empatía, la toma de decisiones asertivas y poder lograr establecer y alcanzar metas personales.

Personalidad: Es el conjunto de características psicológicas de una persona, hace referente a la resolución de problemas de forma distinta de cada uno de los seres humanos, se entiende también por las emociones, sentimientos, actitudes y estrategias personales ante el conflicto.

Relaciones interpersonales, ante ello Hanco et al (2021) mencionan que las relaciones interpersonales se establecen por al menos 2 personas y que son parte fundamental en la sociedad , en las empresas las relaciones interpersonales presenta un papel critico ya que con la interacción de las personas dentro de la empresa se estas conservan puntos de vista , metas , ideal , formación y percepciones diferentes , por ello la importancia de la comunicación y la iniciativa para el mejor funcionamiento en los trabajos (p.187).

Iniciativa: Es la acción que tiene todo individuo que da principio a algo, se caracterizada por siempre adelantarse a los demás en busca de soluciones con propuestas.

Comunicación: Según Segredo et al (2017) mencionan que la comunicación dentro de la organización es fundamental el ámbito laboral, siendo este el proceso que caracteriza el enlace entre los trabajadores en toda la empresa (p.30).

Toma de decisiones, ante ello se menciona que Rodríguez et al. (2013) indica que la toma de decisiones es el proceso de consideración para las acciones alternativas a todo tipo de adversidades que se presentan dentro de la empresa, se analiza a fondo las opciones estratégicas y se toma la mejor decisión para los resultados esperados (p.329).

Responsabilidad: Se define la responsabilidad como el cumplimiento de las obligaciones y tomar decisiones de forma cautelosa.

Análisis: Se describe como el examen detallado de toda situación para conocer características y cualidades para extraer conclusiones y fomentar buenas decisiones dentro de la organización.

Cultura Organizacional, ante ello, Sanchez et al (2006) mencionan que la cultura dentro de la organizacional es un grupo de creencias sobre el modo aceptable de comportarse, normas de comportamientos, mecanismos de coordinación y valores dentro de toda organización (p.181).

Normas, ante ello, según la compañía BSI indica que: Una norma es la manera correcta de hacer algo y estas comprende una gran cantidad de actividades de toda empresa (parr.1).

Seguridad: Según la ley N° 29783 menciona que el empleador tiene el deber de garantizar los medios y condiciones que garantizan la vida y salud de todo sus trabajadores que tiene un vínculo labores. Estos factores deben ser considerados sociales, biológicos y laborales.

Convivencia: Según Gutiérrez (2017) indica que la convivencia es la conducta de la cada grupo de trabajo de la organización, es importante fomentar una buena comunicación, trabajo en equipo y manejo de conflictos. (parr.3).

Coordinación, ante ello, según apd (2019) menciona que en toda empresa y equipo de trabajo debe de ver un líder que sea la figura encargada de coordinar de mejor manera a los miembros del equipo de trabajo (parr.7).

Supervisión: Actividad y especializada con el fin de utilizar correctamente los factores que hacen posible la realización de todos los desarrollos dentro de la organización.

Resultados: Es el producto de cada actividad realizada por los miembros la organización y será determinante para la medición de los objetivos de cada uno de las areas de trabajo.

Valores, ante ello, Rojas (2022) indica que el valor es el sentimiento de ser apreciado y que por ello permite contraer el valor como una responsabilidad para la vida y la realización y que estar plenamente en la vida de cada uno de los humanos (p.17).

Ética: Rojas (2022) indica que la ética es la extensión filosófica sobre la moral, refleja en conjunto de valores y principios y que estos definen lo correcto o no de las cosas (p.15).

Trabajo en equipo: Según Ayoví (2019) menciona que el trabajo en equipo se evidencia la cooperación de la comunicación y la información entre los trabajadores de cada organización, indispensable para la correcta realización de los trabajos, en correcto trabajo en equipo evidenciara la realización de los procesos de una manera eficaz y eficientemente (p.61).

Anexo 5 Matriz de operacionalización

3.3. Población, muestra y muestreo.

Para el desarrollo de esta investigación se dispuso que la población consta de 45 trabajadores de la empresa SPTTEL SAC donde se encuentra ubicado en la dirección Av. Metropolitana Mz J Lt 36 distrito de Comas, y que cuenta con un total de 45 trabajadores.

La muestra fue seleccionada por conveniencia del investigador ya que la empresa SPTTEL SAC solo cuenta con 45 trabajadores.

Por otro lado, según Otzen y Manterola (2017) el muestreo aplicado es por conveniencia no probabilístico ya que se fundamenta en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador, no se basa de la probabilidad, sino de consecuencias enfocadas con el autor de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Feria et al. (2020) indica que la encuesta “se considera una técnica que utiliza un instrumento impreso o digital y este corresponde a la obtención de respuestas sobre un problema de estudio y que son los sujetos en investigación que aportan la información” (p.72). Por ello en esta investigación se realizó la encuesta, con el propósito de recopilar los datos.

Asimismo, la técnica de recojo de datos para la presente investigación se usó el cuestionario. Según Pozzo et al. (2018) Indican que el cuestionario “Implica una serie de pregunta abierto y/o cerradas que corresponden a una o más variables a medición para recolectar datos” (p.3). Por consecuente se usó el rango de medición Likert ya que la presente investigación es cuantitativa.

Tabla 1: Valores de la Escala de Likert aplicada (Ver anexo 15)

En la tabla 1, se muestra la serie de medición realizada para el cuestionario, empleando la Escala de Likert lo cual asigna un valor para cada alternativa, siendo Muy en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Ni en Desacuerdo ni en Acuerdo (3), De acuerdo (4) y Muy de Acuerdo (5).

Validez, es determinado como el grado que se mide la variable que se desea calcular.

Validez del constructo, el instrumento será respaldado en la operacionalización de las variables desde la teoría, esta será abarcado por las dimensiones de las variables, así como los indicadores, items y rangos.

Validez de contenido, el instrumento se justifica si los items presentan con exactitud para alcanzar los objetivos del estudio.

Validez interna, se identificará la conexión desde el problema, los objetivos y la hipótesis.

La validez del instrumento se realizó con expertos en administración y que estos son docentes y licenciada a quienes se les entregará la ficha de validación, el instrumentos y matriz de operacionalización.

Tabla 1 de validación de juicio de expertos

EXPERTO	ESPECIALIDAD	CONFIABILIDAD
Dr. Carranza Estela Teodoro.	Temático	Aplicable
Dr. Cardenas Saavedra Abraham.	Temático	Aplicable
Lic. Mendoza Rojas Yajaira Madelein.	Licenciada en Administración	Aplicable

Nota: Los expertos antes mencionadas brindaron su aprobación por medio de sus firmas en el formato de validez.

Para medir la confiabilidad se hizo 2 pruebas piloto a 10 personas, una prueba para cada variable, se guio de acuerdo a la tabla que ya está establecido para medir la confiabilidad que esta investigación se usó el Alfa de Cronbach, a continuación, se presentara la tabla de la escala.

Tabla 2: Tabla de valores de confiabilidad (ver Anexo 10)

Por consiguiente, se introdujo los datos obtenidos de las pruebas piloto al programa Spss y se consiguieran las siguientes tablas:

Tabla 3 (ver Anexo 11)

Variable : Desarrollo del Personal.

Según el resultado en la primera prueba se obtiene un valor del 0.909 por lo que se determina que el instrumento tiene un nivel de confiabilidad excelente , este resultado fue elaborado en Spss 24 mencionada en el anexo 8

Variable : Cultura Organizacional.

Tabla 4 (ver Anexo 12)

Según el resultado en la primera prueba se obtiene un valor del 0.924 por lo que señala que tiene un grado de confiabilidad excelente este resultado fue elaborado en Spss 24 mencionada en el anexo 9.

3.5. Procedimientos

Para las dos variables del estudio se realizará una fuente de datos, en el cual se almacenará los valores y posteriormente serán colocados al programa SPSS en la PC para el análisis descriptivo. Para el presente estudio se presentará los resultados en los que se presentaran en los cuadros con el propósito de exponer las información de las dos variables. Realizando la técnica de la encuesta en la recolección de datos, la validez por parte de los expertos para el instrumento, en la fiabilidad se optó el Alfa de Cronbach, en la escala de medición se consideró el grado de Likert, para los resultados se tomará en cuenta las correlaciones de Spearman y Kolmogorov - Smirnov ya que se contará con una población menor a 50 trabajadores, se consideró también el chi cuadrado con sus gráficos.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio empleará el método hipotético-deductivo, según Reyes et al. (2022) indican “El método (hipotético-deductivo) parte de unas hipótesis y que estas buscan aprobar o desmentir dichas hipótesis, deduciendo de ellas las conclusiones y que estas se confrontaran con la realidad” (p.4).

3.7. Aspectos éticos

A través del siguiente medio, la presente investigación brinda información fidedigna, la cual se realiza bajo formalidad de la empresa SPTTEL SAC, ya que de esta manera el autor se compromete para la aplicación del proyecto de investigación sin ningún fin de lucro. El trabajo de investigación tiene como propósito ayudar a mejorar aspectos importantes de la empresa, sacar ventaja y crecer profesionalmente a través de personas conocedoras del tema.

IV. RESULTADOS

Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación fueron examinados en el grado descriptivos y correlacional , según a los objetivos y a las hipótesis planteados. El grado descriptivo del análisis corresponde con cada dimensiones fijados por medio de la realización de porcentajes y frecuencia de la posterior forma.

4.1. Estadística descriptiva de los datos

Variable Desarrollo Personal

Tabla 5

Frecuencias Desarrollo Personal

		N	%	casos
Desarrollo Personal	Casi nunca	9	1,7%	20,0%
	A veces	120	22,2%	266,7%
	Casi siempre	243	45,0%	540,0%
	Siempre	168	31,1%	373,3%
Total		540	100,0%	1200%

Origen: Realizado en SPSS 24

Interpretación: De acuerdo a la tabla antes mencionada , el 76.1% manifiesta que el desarrollo personal se aplica entre siempre y casi siempre, mientras que un 22.2% manifiesta que se aplica a veces y por último un 1.7% manifiesta no percibir el desarrollo personal en Sptel SAC.

Estadística de la dimensión Habilidades

Tabla 6

Frecuencias Habilidades

		Respuestas		casos
		N	%	
Habilidades	Casi nunca	8	4,4%	17,8%
	A veces	53	29,4%	117,8%
	Casi siempre	75	41,7%	166,7%
	Siempre	44	24,4%	97,8%
Total		180	100,0%	400%

Origen: Realizado SPSS 24

Interpretación: De acuerdo a la tabla antes mencionada, el 66.1% de los encuestados indican casi siempre o siempre muestran su verdadera personalidad frente a cualquier circunstancia por lo que corresponde a un nivel alto, por otro lado un 29.4% mencionan que a veces muestra su personalidad por lo que representa un nivel medio y por último un 4.4% de los encuestados mencionan que casi nunca muestra su personalidad ante cualquier las circunstancias.

Estadística de la dimensión Relaciones Interpersonales

Tabla 7

		Respuestas		casos
		N	%	
Relaciones Interpersonales	Casi nunca	1	0,6%	2,2%
	A veces	39	21,7%	86,7%
	Casi siempre	83	46,1%	184,4%
	Siempre	57	31,7%	126,7%
Total		180	100,0%	400,0%

Origen: Realizado en SPSS 24

Interpretación: Según la tabla antes mencionada, de los trabajadores encuestados , el 77.8% mencionan que mantienen una buena comunicación con los compañeros del trabajo por lo que representa en un nivel alto , por otro lado el 21.7% de los encuestados indican que a veces tienen una buena comunicación con los compañeros del trabajo por lo que representa el nivel medio y por último el 0.6% de los 45 encuestados en Sptel SAC mencionan que casi nunca tiene una buena comunicación con los compañeros de trabajo.

Estadística de la dimensión Toma de Decisiones

Tabla 8

Frecuencias Toma de Decisiones

		N	%	casos
Toma de Decisiones	A veces	28	15,6%	62,2%
	Casi siempre	85	47,2%	188,9%
	Siempre	67	37,2%	148,9%
Total		180	100,0%	400,0%

Fuente: Elaboración SPSS 24

Interpretación: Según la tabla antes mencionada, el 84.4% de los encuestados mencionan que logra dar respuestas positivas frente a cualquier acción que se requiere en la empresa , esto representa un nivel alto , por otra lado el 15.6% mencionan que a veces lograr dar respuestas positivas , esto representa un nivel medio.

Variable Cultura Organizacional

Tabla 9

Cultura Organizacional frecuencias

		N	%	casos
Cultura Organizacional	Casi nunca	9	1,7%	20,0%
	A veces	71	13,1%	157,8%
	Casi siempre	282	52,2%	626,7%
	Siempre	178	33,0%	395,6%
Total		540	100,0%	1200,0%

Origen: Realizado en SPSS 24

Interpretación: Según la tabla antes mencionada, de los encuestados el 85.2% indican que la cultura organizacional está presente casi siempre y siempre abarcando las normas , coordinación y los valores , el 13.1% menciona que a veces la cultura organizacional está presente y el 1.7% indican que casi nunca la cultura organizacional se hace presente en la Sptel SAC.

Estadística de la dimensión Normas

Tabla 10

Frecuencias Normas

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Normas	Casi nunca	6	3,3%	13,3%
	A veces	38	21,1%	84,4%
	Casi siempre	89	49,4%	197,8%
	Siempre	47	26,1%	104,4%
Total		180	100,0%	400,0%

Origen: Realizado SPSS 24

Interpretación: Según la tabla antes mencionada, el 75.5% que representa un nivel alto mencionan que la empresa garantiza protección ante cualquier riesgo, por otro lado el 21.1% indican que a veces la empresa garantiza protección ante cualquier riesgo que esto representa un nivel medio y por último de los encuestas el 3.3% indican que casi nunca se observa las garantías de la empresa ante cualquier riesgo.

Tabla 11

Estadística de la dimensión Coordinación

Frecuencias Coordinación

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Coordinación	Casi nunca	3	1,7%	6,7%
	A veces	20	11,1%	44,4%
	Casi siempre	97	53,9%	215,6%
	Siempre	60	33,3%	133,3%
Total		180	100,0%	400,0%

Origen: Realizado SPSS 24

Interpretación: Según la tabla antes mencionada, 87.2% de los encuestados mencionan que cuentan con nivel óptimo de satisfacción de acuerdo a sus resultados , esto representa un nivel alto de satisfacción de los trabajadores , por otro lado el 11.1% indican que a veces los niveles de satisfacción de acuerdo a sus

resultados son óptimos y por último el 1.7% mencionan que casi nunca el nivel de satisfacción es el óptimo.

Tabla 12

Estadística de la dimensión Valores

		Valores Frecuencias		
		N	%	casos
Valores	A veces	13	7,2%	28,9%
	Casi siempre	96	53,3%	213,3%
	Siempre	71	39,4%	157,8%
Total		180	100,0%	400,0%

Origen: Realizado SPSS 24

Interpretación: Según la tabla antes mencionada, de los 45 trabajadores encuestados de Sptel SAC el 92.7% que representa un nivel alto mencionan que establecen una conductas de igual y respeto en la empresa y el 7.2% que representa un nivel medio menciona que a veces no establecen buenas conductos de respeto e igualdad con los demás compañeros de trabajo.

4.2. Análisis estadístico inferencial

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Prue. de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadí.	gl	Signific.	Estadí.	gl	Signific.
Desarrollo Personal	,143	45	,000	,959	45	,000
Cultura Organizacional	,112	45	,000	,936	45	,000

Fuente: Elaboración SPSS 24

Interpretación: Según la tabla antes mencionada, se realizó la prueba de normalidad , en esta ocasión de la muestra es conformada por 45 trabajadores y según la teoría se recomienda usar la prueba de hipótesis de Shapiro Wilk, en esta

prueba se puede observar un nivel de significancia de .000 para las dos variables de la investigación, por lo tanto se puede determinar que este valor no supera al estipulado que es 0.05, mostrando que para la contratación de la hipótesis es sugerible usar el Rho de Spearman.

Prueba de normalidad, correlación; según (Bernal, 2010) “El análisis de regresión lineal y correlación es un método estadístico usado para calcular la influencia de dos o más variables y su grado de influencia.

Tabla 14

Grados de correlación dependiendo el coeficiente de Rho.(ver anexo 13)

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre el desarrollo personal y la cultura organizacional en SPTEL SAC, Comas, 2023

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el desarrollo personal y la cultura organizacional en SPTEL SAC, Comas, 2023

Tabla 15

Correlación entre la desarrollo personal y cultura organizacional

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional	Desarrollo Personal
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coef. de correlación	1,000	,820**
		Significancia (bilate.) (encuestados)	.	,000
	Desarrollo Personal	Coef.de correlación	,820**	1,000
		Significancia (bilateral) (encuestados)	,000	.
			45	45
			45	45

Origen : Realizado en SPSS 24

Interpretación: Según la tabla 15 , se obtiene un valor de 0.820 para ambos , esto quiere indicar según Bernal (2010)(Anexo 13) hay un grado de correlación significativamente alta. Asimismo se el grado de signifi. del .000 , por lo que

indica que se niega la H0 y se afirma la H1, determinando la existencia de una relación entre el desarrollo personal y cultura organizacional .

Prueba de Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula o H0: No existe una relación significativa entre el desarrollo personal y las normas en SPTTEL SAC, Comas, 2023.

Hipótesis alterna o H1 : Existe una relación significativa entre el desarrollo personal y las normas en SPTTEL SAC, Comas, 2023.

Tabla 16

Correlación entre el desarrollo personal y normas.

			Correlaciones	
			Desarrollo Personal	Normas
Rho de Spearman	Desarrollo Personal	Coef. de correlación	1,000	,693**
		Significancia (bilate.)	.	,000
		(encuestados)	45	45
	Normas	Coef. de correlación	,693**	1,000
		Significancia (bilate.)	,000	.
		(encuestados)	45	45

Origen: Elaborado SPSS 24

Interpretación: Según la tabla indica que se obtiene un valor de 0.693 para ambos conceptos, esto quiere indica que según Bernal (2010)(Anexo 13) hay un grado de correlación moderada entre las dos variables de estudio. Por otro lado se tiene un grado de significancia del .000 el cual menciona que se rechaza la H0 y se afirma la H1 , esto quiere mencionar que si existe relación entre el Desarrollo Personal y normas,

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula o H0: No existe relación significativa entre el desarrollo personal y la coordinación en SPTTEL SAC, Comas, 2023.

Hipótesis alterna o H1: Existe relación significativa entre el desarrollo personal y la coordinación en SPTTEL SAC, Comas, 2023.

Tabla 17

Correlación entre el desarrollo personal y coordinación.

			Correlaciones	
			Desarrollo Personal	Coordinación
Rho de Spearman	Desarrollo Personal	Coef. de correlación	1,000	,780*
		Significancia (bilate.)	.	,000
		(encuestados)	45	45
	Coordinación	Coef. de correlación	,780*	1,000
		Significancia (bilate.)	,000	.
		(encuestados)	45	45

Origen: Elaborado SPSS 24

Interpretación: Indica que se obtiene un valor de 0.780 para ambos conceptos, esto quiere decir que según Bernal (2010)(Anexo 13) hay un nivel de correlación moderada entre las dos variables. Por otro lado se tiene un nivel de significancia del 0.000 el cual indica que se rechaza la H0 y se acepta la H1, esto quiere decir que hay una relación entre el Desarrollo Personal y coordinación.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula o H0: No existe relación significativa entre el desarrollo personal y los valores en SPTTEL SAC, Comas, 2023.

Hipótesis alterna o H1: Existe relación significativa entre el desarrollo personal y los valores en SPTTEL SAC, Comas, 2023.

Tabla 18

Correlación entre el desarrollo personal y valores.

			Correlaciones	
			Desarrollo Personal	Valores
Rho de Spearman	Desarrollo Personal	Coef. de correlación	1,000	,860**
		Significancia (bilate.)	.	,000
		(encuestados)	45	45

Valores	Coef. de correlación	,860**	1,000
	Significancia (bilate.)	,000	.
	(encuestados)	45	45

Origen: Elaborado en SPSS 24

Interpretación: De acuerdo a la antes mencionado , se obtiene un nivel de 0.860 para ambos , esto quiere indicar que según Bernal (2010)(Anexo 13) hay un nivel de correlación significativamente alta. Asimismo se el nivel de significancia del 0.000 , el cual indica que se rechaza la H0 y se acepta la H1, concluyendo que si existe relacion entre el Desarrollo Personal y valores.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación fue realizada por el análisis estadístico con el propósito de definir si existe relación entre el desarrollo personal y cultura organizacional en Sptel sac , Comas , 2023.

El propósito general de la investigación es determinar la relación entre dos variables , siendo la primera desarrollo personal y la segunda cultura organizacional. Se argumenta la relación de ambas variables con el estudio de correlación de Spearman teniendo como resultado un nivel de significancia menor a .000 y también un coeficiente de correlación de 0.820 demostrando un nivel de correlación alta o considerable. Por consiguiente de lo ya mencionados el resultado obtenido tiene similitud con los resultados conseguidos por Jaime (2021) en su trabajo de investigación la cual determinó que por la correlación de Spearman el coeficiente de correlación es de 0.61 determinando así en una correlación positiva moderada , por lo que , se concluyó que hay una relación entre la variable cultura organizacional y desempeño laboral.

En consecuencia, se tienen los siguientes objetivos específicos , primero, busca determinar la relación entre desarrollo personal y normas. Se argumenta la relación de ambas variables con el estudio de correlación de Spearman teniendo como resultado un nivel de significancia menor a .000 y también un coeficiente de correlación de .693 demostrando un nivel de correlación alta o considerable. Por consiguiente de lo ya mencionado el resultado obtenido tiene similitud con los resultados conseguidos Benites (2019) por en su estudio la cual determinó que por la correlación de Spearman el coeficiente de correlación fue de 0.979 determinando así en una correlación positiva muy fuerte, por lo que , demostró que si existe una relación entre la variable cultura organizacional y desempeño laboral.

En segundo lugar se tiene también como 2 objetivo específico , determinar la relación entre desarrollo personal y coordinación. Se argumenta la relación de ambas variables con el estudio de correlación de Spearman teniendo como resultado un nivel de significancia menor a .000 y también un coeficiente de correlación de .780 demostrando un nivel de correlación alta o considerable. Por consiguiente de lo ya mencionado el resultado obtenido tiene similitud con los

resultados conseguidos Coral (2019) con su trabajo de investigación titulado la cual determino que mediante la correlación de Spearman el coeficiente de correlación fue de 0.403 determinando así en una correlación positiva moderado , por lo tanto , se demostró que si existe una relacion en entra la variable desarrollo personal y satisfacción laboral.

En tercer lugar se tiene por último al 3 objetivo específico, determinar la relacion entre desarrollo personal y valores. Se argumento la relacion de ambas variables con el estudio de correlación de Spearman teniendo como resultado un nivel de significancia menos a 0.000 y también un coeficiente de correlación de 0.860 demostrando un nivel de correlación alta o considerable. Por consiguiente de lo ya mencionado el resultado obtenido tiene similitud con los resultados conseguidos Marín (2019) con su estudio el cual determino que mediante la correlación de Spearman el coefi. de correlación fue de 0.687 determinando así en una correlación alta fuerte , por lo tanto , se demostró que si existe una relacion en entra la variable desarrollo personal y la satisfacción laboral.

Por otro lado , lo obtenido en su investigación realizada por Callante y Velásquez (2019) Dicha investigación que fue realizada a 40 trabajadores tuvo como resultado el hallazgo de una relacion directa y fuerte entre las dos variables de estudio , Desarrollo de personal con el desempeño laboral, fue aceptada con un Rho de 0.534 esto a comparación del resultado de la investigación realizada que se obtuvo un resultado de Rho de 0.820, determinando que en ambas variables, Desarrollo personal y cultura organización , se correlación de una manera alta.

De igual manera , en la investigación realizada por Núñez (2021). Fue realizada a 96 usuarios teniendo como resultados el hallazgo de una relacion fuerte y significativa con las dos variables de estudio , cultura organización y calidad de servicio, obteniendo un Rho de 0.70 determinando así la relacion entre ambas variables , esto comparando la investigación que se obtuvo un Rho de 0.820 que se tuvo como propósito determinar la relacion entre Desarrollo Personal y cultura organizacional en Sptel Sac , comas , 2023 teniendo como resultado el hallazgo de una correlación fuerte.

Por consiguiente , en el trabajo de investigación hecha por López (2020) menciona que la empresa presento una relación entre los dos variables de estudio , cultura organizacional y desempeño laboral , y que tuvo como fin diagnosticar la cultura y el desempeño en la empresa investigada.

Por otro lado Rufasto (2021) con su investigación menciona que con su trabajo de investigación con enfoque cuantitativo pero de diseño pre – experimental se dedujo que aplicando un plan integral de mejoras de desarrollo de los trabajadores la retención de talento humano mejorará considerablemente .

Además Cordero et al. (2022). Indican que en su investigación se define la cultura organizacional como la manera de actuar de cada integrante de la organización y que este tiene su origen en sus creencias y valores , indican también que la filosofía , el estilo , el clima organizacional , la personalidad y el espíritu de empresa forma parte de la esencia de la cultura dentro de la empresa, la cultura organizacional se encuentra en constante cambio y que toda empresa debe adaptarse , el autor indica que lo ideal para toda empresa es formar una cultura lo suficientemente flexible a cambios y a su vez fuerte para que pueda adaptarse con el tiempo.

Por su parte Solarte et al (2020) indican que en su artículo de investigación tienen como objetivo medir la cultura organizacional con la capacidad de innovación y reconocimiento del nivel de orientación al mercado de las organizaciones familiares de una ciudad de Colombia. El autor conceptualiza la cultura organizacional como la manera en particular de que las organizaciones viven, el conjuntos de valores, creencias y hábitos de los colaboradores hacen la parte fundamental de la cultura de la organización, indican que la importancia de la cultura organizacional radica que los mismos empresarios denotan su propio liderazgo y en cuan la organización se comunica con los clientes y personal interno.

Por último según Vargas y Flores (2019). Indican en su artículo de investigación que tiene como finalidad definir la satisfacción laboral y la cultura organizacional en bibliotecarios de diferentes universidades de la ciudad de Yucatán, México. En los resultados los autores mencionan de los bibliotecarios investigados se determinó que los factores de la satisfacción laboral y la cultura organizacional son la

responsabilidad, la actitud del servicio, el trabajo en equipo, la comunicación dentro de la organización, la responsabilidad social .

VI. CONCLUSIONES

La investigación fue realizada con una a proximidad teórica siguiendo a los aportes de los autores mencionados en la presente trabajo de investigación, tiendo como finalidad que sean empleadas en las investigaciones futuras. Por consiguiente , el trabajo de investigación tuvo estas conclusiones:

1. El trabajo de investigación sostuvo como propósito principal demostrar si existe relación entre desarrollo personal y cultura organización en Sptel Sac, Comas , 2023, este objetivo se comprobó utilizando el estadístico de Spearman teniendo como resultado una correlación alta con $p=0.820$, por lo que la H1 se aceptó como cierto ya que según los resultados que se obtuvieron se respalda con un grado de significancia estadística es menor a 0.005 , determinando así que en efecto si existe relacion entre desarrollo personal y cultura organizacional.
2. Objetivo 1 fue determinar la relacion entre desarrollo personal y normas , de tal modo que los frutos que se obtuvieron determinaron que si existe una relación moderada con $p=0.693$ entre desarrollo personal y normas lo antes ya mencionado, logrando con ello determinar la hipótesis de forma afirmativa. Por lo que se logra determinar que si existe relación entre desarrollo personal y normas.
3. Objetivo 2 se constituyó en determinar la relacion entre desarrollo personal y coordinación , de tal modo que los resultados que se obtuvieron determinaron que si existe una relacion alta o considerable con $p=0.780$ entre ambas desarrollo personal y coordinación , lo antes mencionado se comprobó con el estadístico de Rho de Spearman , de esto se consiguió corroborar la hipótesis como afirmativa . De tal manera se pudo determinar que si existe relacion entre desarrollo personal y coordinación.
4. Finalmente se determinó la relacion entre desarrollo personal y valores , de esto se comprobó mediante el Rho de Spearman que existe correlación alta con $p=0.860$ y de esto se aceptó la hipótesis como afirmativa. De este modo de comprobó que si existe relación entre desarrollo personal y valores.

VII. RECOMENDACIONES

El presente trabajo de investigación significa una base de referencia para las investigaciones futuras en el ámbito administrativo , con lo antes mencionado se quiere dar orientación para una mejora ante los constantes cambios de las organizaciones.

1. El responsable del área de RRHH debe de fijar bajo un entorno de desarrollo de los empleados , potenciando sus habilidades , mejorando la toma de decisiones en los grupos de trabajo y fomentando una fuerte cultura organizacional.
2. El responsable del área de RRHH debe de prevalecer las normas y reglas que direccionen a una mejora de satisfacción y productividad en la empresa.
3. El responsable del área de RRHH debe promover los valores , tales como la convivencia , el trabajo en equipo , la responsabilidad , la innovación y la empatía para así lograr objetivos ya plasmados.
4. El responsable del área de RRHH debe velar siempre por la comodidad del empleado y así como su constante supervisión y estar en vanguardia de todas las tendencias del ámbito organizacional.

REFERENCIAS

- Arbaiza, L. (26 de febrero 2021). Cultura organizacional: ¿Qué cambios afrontan las empresas este 2021? ConexiónEsan. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cultura-organizacional-que-cambios-afrontan-las-empresas-este-2021>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>
- Álvarez-Risco, A. (2020) Clasificación de las investigaciones. *Universidad de Lima*. 1(1), 1-5. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Benítez Gómez, R. (2019) La Cultura Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral del Hospital General Babahoyo [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
- BSI Compañía. *¿Qué es una norma? -Ventajas y Beneficios para su uso.* <https://www.bsigroup.com/es-PE/normas/informacion-acerca-de-las-normas-/que-es-una-norma/>
- Barrientos Briceño, E., Briceño Toledo, M., Suárez-Amaya, W., y Valdés Montecinos, M. (2021). Cultura organizacional inclusiva en instituciones de educación superior chilenas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1058-1075. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.5>
- CEUPE Escuela europeo de Posgrado. El desarrollo de personal en la empresa. <https://www.ceupe.com/blog/el-desarrollo-de-personal-en-la-empresa.html>
- Coral Panduro, C. (2019) El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud – leoncio prado de tingo maría – 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la selva].
- Callante Triveño, Y. y Velásquez Infantes, N. (2019) El desarrollo de personal y su impacto en el desempeño laboral en los trabajadores de la sede de la unidad

de gestión educativa local la Joya-Arequipa 2019 [Tesis para licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

Cordero-Guzmán, D., Beltrán - Tenorio, N., y Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*. 27(7), 132- 149. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>

%2c%22Spanish%22%2ct&sl=37&s=TITLE-ABS-KEY%28Cultura+organizacional%29&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=

Corrdor Diaz, R. (2015). *El comportamiento humano en la organización* [Ensayo, Universidad Militar Nueva Granda]. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7213/ENSAYO%20FIN_N%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. (3 ed). México D. F: McGrawHill.

Cordero-Guzmán, D., Beltrán - Tenorio, N., y Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*. 27(7), 132- 149. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>

%2c%22Spanish%22%2ct&sl=37&s=TITLE-ABS-KEY%28Cultura+organizacional%29&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=

Esquivel - Ríos, R. y López - Molina, L. (2018). Los “usos y costumbres” del estado de Oaxaca en las empresas turísticas de Bahías de Huatulco. Una caracterización de la cultura organizacional de Hofstede. *Investigaciones Turísticas*.1(15), pp. 128-146. <http://dx.doi.org/10.14198/INTURI2018.15.06>

Feria – Avila, H., Matilla – Gonzales, M. y Mantecón – Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica?. *Didasc@alia: Didáctica y Educación*. 11 (3). 62 – 79.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>

Gutiérrez – Lagos, P. (4 de octubre 2017). *Tips: ¿Cómo mantener una sana convivencia en el trabajo?* <https://www.ucsc.cl/comunicacion-interna/como-mantener-una-sana-convivencia-en-el-trabajo/>

- Guevara-Alban, G., Verdesoto-Arguello, A. y Castro-Molina, N. (2020) Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hanco - Gómez, M., Carpio - Maraza, A., Laura Castillo, Z. y Flores - Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186
- Ibarra - Michel, J., Velarde - Valdez, M., Olmos-Martínez, E. y Santillan - Núñez, M. (2019). Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles de Mazatlán. *Investigaciones Turísticas* (17),71-102. <http://dx.doi.org/10.14198/INTURI2019.17.04>
- Jaime Pin, C. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en las mipymes de electrodomésticos, cantón jipijapa [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí].
- López Mera, C. (2020). Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral Caso: INSELMED [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
- Ley 29783 de 2011. (2011,20 de agosto). Congreso de la República oficial No 005-2012-TR.
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- Moreno Bastidas, G. (2020). La cultura organizacional en el desempeño docente en las Universidades Públicas de la Provincia Pichincha, Ecuador [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de la Plata].
- Marín Borunda, D. (2019) Desarrollo personal y la satisfacción laboral del personal de la dirección regional de agricultura Huánuco - 2018. [Tesis para maestría, Universidad de Huánuco].

- Ñañez Severino, C. (2021) Cultura organizacional y su relación con la calidad de servicio en el Centro Cultural de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Tesis para magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población a estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35(1), 227-232.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- PWC. (2021). Global Culture Survey 2021 (The link between culture and competitive advantage). <https://www.pwc.com/gx/en/issues/upskilling/global-culture-survey-2021.html>
- Pomavilla Déleg, T. y Villa Nievecela, J. (2021) La Cultura Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Comercial JYN de la ciudad de Cuenca, periodo 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad de Cuenca].
- Pujol, L. y Fotel, M. (2018). Cultura, identidad e imagen organizacional: Desarrollo de una metodología para su estudio en la universidad. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. 9(26). 64 - 86. Doi 10.22201/iisue.20072872e.2018.26.297.
<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.26.297>
 %2c%22Spanish%22%2ct&sl=37&s=TITLE-ABS-KEY%28Cultura+organizacional%29&relpos=19&citeCnt=1&searchTerm=
- Pedraza-Álvarez, L., Obispo-Salazar, K., Vásquez-González, L., y Gómez-Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 17–25.
<https://doi.org/10.21676/23897848.1462>
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1462>
- Pozzo, M., Borgobello, A. y Pierella, M. (2018) Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 8 (2) 1 – 13.

<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=arti&d=Jpr9347>

Rufasto Alvarado, Y. (2021) Gestión del desarrollo personal para mejorar la retención del talento humano en la cmac de Trujillo S.A. – Chiclayo, 2020 [Tesis para licenciatura, Universidad Señor de Sipán].

Redacción APD. (14 de enero 2019). *Las 5 C del trabajo en equipo: Las claves para tener éxito en tu negocio*. <https://www.apd.es/las-5-c-del-trabajo-en-equipo/>

Rojas Talla, J. (2022). *Crisis de valores éticos*. [Título de segunda especialidad en filosofía y religión, Universidad Católica Sedes Sapientiae].

https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1489/Rojas_Jorge_trabajo_academico_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez-Ponce, Emilio, Pedraja-Rejas, Liliana, & Araneda-Guirriman, Carmen. (2013). El proceso de toma de decisiones y la eficacia organizativa en empresas privadas del norte de Chile. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 21(3), 328-336. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052013000300003>

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052013000300003

Reyes – Blácido, I., Damián – Guerra, E., Ciriaco – Reyes, N., Corimayhua – Luque, O. y Urbina – Olortegui, M. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 2 (60), 1 – 19. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3106>

Segredo - Pérez, A., García - Milian, A., López - Puig, P., León - Cabrera, P., y Perdomo - Victoria, I. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Horizonte sanitario*, 16(1), 28-37. <https://doi.org/10.19136/hs.v16i1.1256>

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592017000100028

Solarte – Solarte, C., Solarte – Solarte, M. y Barahona – Vinasco, J. (2018). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). *Contaduría y Administración*. 65(1), 1 – 25. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725>

Vásquez – Rivera, O. (2019). Caracterización cultural de tres organizaciones productivas indígenas de Toribio, Cauca. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(87), 223-243. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2447>

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200223&lang=es

Vaca, M. y Pérez, A. (2021). Adaptaciones de emergencia y contribución a la cultura organizativa: El papel de los trabajadores del servicio de atención a domicilio de Barcelona en la gestión de la crisis del Covid-19. *Migraciones*. 1(53). 59 – 85. DOI 10.14422/MIG.I53Y2021.003.

Vargas – Echeverría, S. y Flores – Galaz, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica*. 33 (79), 149 – 176.

DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

ANEXOS

Anexo 1

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Desarrollo Personal y Cultura Organizacional en SPTTEL SAC, Comas, 2023.

Investigador principal: Castañeda Cardenas Christopher Alexander

Asesor: Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **[Desarrollo del personal y cultura organizacional en SPTTEL SAC, Comas, 2023].**, cuyo propósito es **[Analizar la relación del desarrollo del personal y la cultura organizacional en SPTTEL SAC, Comas, 2023.]**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución SPTTEL SAC. **si ha autorizado explícitamente el uso del nombre en anexo 2.**

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente **10** minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que **NO** existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio al correo electrónico **ccasmaz@ucvvirtual.edu.pe** o con el Comité de Ética de **(indicar el correo del CEI de la Facultad/Escuela Profesional o Programa de Posgrado)**.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 2

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20609109417
SPTTEL SAC	
Nombre del Titular o Representante legal: Gerente General	
Nombres y Apellidos: Zavaleta Paredes Pedro Jesús	DNI: 45246380

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Desarrollo Personal y Cultura Organizacional de SPTTEL SAC, Comas, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos: Castañeda Cardenas Christopher Alexander	DNI: 71730249

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Comas, 27 /10 /22.

Firma y sello: 
PEDRO ZAVALA PAREDES
GERENTE GENERAL
SPTTEL SAC
Zavaleta Paredes Pedro Jesús

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**

Anexo 3

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Desarrollo Personal y Cultura Organizacional de SPTTEL SAC, Comas, 2023.

Autor: Castañeda Cardenas Christopher Alexander

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión Organizacional

Coautores del proyecto: Ninguno.

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú.

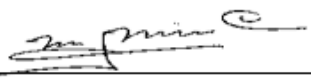
Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----



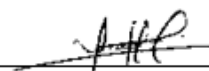
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente



Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente



Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1



Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo 4

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **“Desarrollo Personal y Cultura Organizacional en SPTEL SAC, Comas, 2023”**, presentado por el autor Castañeda Cardenas Christopher Alexander ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable (X) observado () desfavorable ().

14, de noviembre de 2022



Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

Anexo 5: Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desarrollo Personal	Es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano. (Brito Challa, 1992. p.112).	Se establecieron 3 dimensiones las que fueron aplicadas en un instrumento de medición establecidas por 12 ítems a ser aplicadas a 39 colaboradores operativos y 6 administrativos, luego se analiza los datos mediante estadística descriptiva y la estadística inferencial para realizar la prueba de hipótesis.	Habilidades	Socioemocionales	1. Logra usted mantener una conversación asertiva con sus compañeros.	Ordinal (LIKERT) 5.Siempre 4.Casi Siempre 3.A veces 2.Casi nunca 1.Nunca
					2. Establece objetivos con el fin de lograr buenos resultados.	
				Personalidad	3. Mantiene un buen temperamento en su lugar de trabajo.	
					4. Demuestra su verdadero carácter frente a cualquier circunstancia.	
			Relaciones interpersonales	Iniciativa	5. Ejerce propuestas para mejoras en el trabajo.	
					6. Se considera usted una persona que muestra iniciativa.	
				Comunicación	7. Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	
					8. La comunicación entre los colaboradores es el adecuado.	
			Toma de decisiones	Responsabilidad	9. Cumplen con los trabajos encomendados que se le asigna.	
					10. Logra dar respuestas positivas frente a cualquier acción que se requiere en el empresa.	
				Análisis	11. La organización logra analizar los resultados favorables o no favorables que presentan los colaboradores.	
					12. El nivel de productividad de acuerdo al estudio en la empresa es favorable.	

Cultura Organizacional	La cultura organizacional es un conjunto de creencias sobre el modo aceptable de comportarse, normas de comportamientos, mecanismos de coordinación y valores dentro de toda organización. (Sanchez et al. ,2006, p.181).	Se establecieron 3 dimensiones las que fueron aplicadas en un instrumento de medición establecidas por 12 items a ser aplicadas a 39 colaboradores operativos y 6 administrativos, luego se analiza los datos mediante estadística descriptiva y la estadística inferencial para realizar la prueba de hipótesis.	Normas	Seguridad	13.Las condiciones de seguridad que le brinda la empresa son las adecuadas.	Ordinal (LIKERT) 5.Siempre 4.Casi Siempre 3.A veces 2.Casi nunca 1.Nunca
					14.La empresa le garantiza protección ante cualquier riesgo.	
				Convivencia	15.Existe un buen ambiente laboral en la empresa.	
					16.El nivel de armonía y compañía entre colaboradores se logra diariamente.	
			Coordinación	Supervisión	17.La empresa le brinda el apoyo necesario para el logro de objetivos.	
					18.La supervisión de los jefes a cargo es eficaz.	
				Resultados	19.Cumples con un buen proceso que sea de éxito para tu vida.	
					20.El nivel de satisfacción de acuerdo a tus resultados son óptimos.	
			Valores	Ética	21.Se considera una persona que practica la solidaridad con su compañeros.	
					22.Establece una conducta de igualdad y respeto en su centro de trabajo.	
				Trabajo en equipo	23.Se practica la participación activa entre los colaboradores.	
					24.Considera que trabajan para obtener metas favorables y dar soluciones asertivas.	

Anexo 6: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desarrollo personal y cultura organización en SPTTEL SAC, Comas, 2023

Autor: Castañeda Cardenas Christopher Alexander

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona el desarrollo personal y la cultura organizacional en SPTTEL SAC, Comas, ¿2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a) ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal y las normas en SPTTEL SAC, Comas, 2023?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal y la coordinación en SPTTEL SAC, Comas, 2023?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal y los valores en SPTTEL SAC, Comas, 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar la relación del desarrollo personal y la cultura organizacional en SPTTEL SAC, Comas, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación del desarrollo personal y las normas en SPTTEL SAC, Comas, 2023.</p> <p>b) Determinar la relación del desarrollo personal y la coordinación en SPTTEL SAC, Comas, 2023.</p> <p>c) Determinar la relación del desarrollo personal y los valores en SPTTEL SAC, Comas, 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el desarrollo personal y la cultura organizacional en SPTTEL SAC, Comas, 2023</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe relación significativa entre el desarrollo personal y las normas en SPTTEL SAC, Comas, 2023.</p> <p>b) Existe relación significativa entre el desarrollo personal y la coordinación en SPTTEL SAC, Comas, 2023.</p> <p>c) Existe relación significativa entre el desarrollo personal y los valores en SPTTEL, Comas, 2023.</p>	Variable 1: Desarrollo Personal				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades. • Relaciones Interpersonales. • Toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Socioemocionales • Personalidad • Iniciativa • Comunicación • Responsabilidad • Análisis 	12 Ítems	Ordinal (Likert)	<p>Desarrollo personal baja (0 - 20).</p> <p>Desarrollo personal media (21 - 40)</p> <p>Desarrollo personal alta 41 - 60)</p>

	desarrollo personal y los valores en SPTTEL SAC, Comas, 2023.		Variable 2: Cultura Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			<ul style="list-style-type: none"> • Normas • Coordinación • Valores 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Convivencia • Supervisión • Resultados • Ética • Trabajo en equipo 	12 Items	Ordinal (Likert)	Cultura organizacional bajo (0 - 20). Cultura organizacional medio (21 – 40). Cultura organizacional alto (41 – 60).
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística			
Tipo: Aplicada Enfoque:	Población: 45 trabajadores Tipo de muestreo:	Variable 1: Desarrollo Personal Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Este campo solo considerar cuando el alumno desarrolle la tesis para optar el grado de licenciado.			

<p>Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental y de corte transversal</p> <p>Método: La investigación es hipotético</p>	<p>No probabilístico – por conveniencia.</p> <p>Tamaño de muestra: 45 trabajadores</p>	<p>Variable 2: Cultura Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	
---	---	---	--

Anexo 7: Matriz de validación de obtención de datos.

Título de la investigación : "Desarrollo del personal y cultura organizacional en SPTel SAC, Comas , 2023"

Apellidos y nombre del investigador : Castañeda Cardenas Christopher Alexander

Apellidos y nombre del experto :

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DESARROLLO DEL PERSONAL	Habilidades	Socioemocionales	Logra usted mantener una conversación asertiva con sus compañeros.	Likert 5.Siempre 4.Casi Siempre 3.A veces 2.Casi nunca 1.Nunca			
			Establece objetivos con el fin de lograr buenos resultados.				
		Personalidad	Mantiene un buen temperamento en su lugar de trabajo.				
			Demuestra su verdadero carácter frente a cualquier circunstancia.				
	Relaciones interpersonales	Iniciativa	Ejerce propuestas para mejoras en el trabajo.				
			Se considera usted una persona que muestra iniciativa.				
		Comunicación	Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo.				
			La comunicación entre los colaboradores es el adecuado.				
	Toma de decisiones	Responsabilidad	Cumplen con los trabajos encomiendas que se le asigna.				
			Logra dar respuestas positivas frente a cualquier acción que se requiere en el empresa.				
		Análisis	La organización logra analizar los resultados favorables o no favorables que presentan los colaboradores.				
			El nivel de productividad de acuerdo al estudio en la empresa es favorable.				
Firma del experto:			Fecha : __/__/__				

Título de la investigación : "Desarrollo del personal y cultura organizacional en SPTel SAC, Comas , 2023"							
Apellidos y nombre del investigador : Castañeda Cardenas Christopher Alexander							
Apellidos y nombre del experto :							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Normas	Seguridad	Las condiciones de seguridad que le brinda la empresa son las adecuadas.	Likert 5.Siempre 4.Casi Siempre 3.A veces 2.Casi nunca 1.Nunca			
			La empresa le garantiza protección ante cualquier riesgo.				
		Convivencia	Existe un buen ambiente laboral en la empresa.				
			El nivel de armonía y compañía entre colaboradores se logra diariamente.				
	Coordinación	Supervisión	La empresa le brinda el apoyo necesario para el logro de objetivos.				
			La supervisión de los jefes a cargo es eficaz.				
		Resultados	Cumples con un buen proceso que sea de éxito para tu vida.				
			El nivel de satisfacción de acuerdo a tus resultados son óptimos.				
	Valores	Ética	Se considera una persona que practica la solidaridad con su compañeros.				
			Establece una conducta de igualdad y respeto en su centro de trabajo				
		Trabajo en equipo	Se practica la participación activa entre los colaboradores.				
			Considera que trabajan para obtener metas favorables y dar soluciones asertivas.				
Firma del experto:			Fecha : __/__/__				

Anexo 8: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES

Estimado trabajador en este cuestionario encontrará una lista de preguntas.

Marque con una "X" la alternativa que usted considera valida de acuerdo al

ítem en los casilleros siguientes:

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

DESARROLLO DEL PERSONAL						
DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Habilidades	1. Logra usted mantener una conversación asertiva con sus compañeros.					
	2. Establece objetivos con el fin de lograr buenos resultados.					
	3. Mantiene un buen temperamento en su lugar de trabajo.					
	4. Demuestra su verdadero carácter frente a cualquier circunstancia.					
Relaciones Interpersonales	5. Ejerce propuestas para mejoras en el trabajo.					
	6. Se considera usted una persona que muestra iniciativa.					
	7. Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo.					
	8. La comunicación entre los colaboradores es el adecuado.					
	9. Cumplen con los trabajos encomendado que se le asigna.					

Toma de decisiones	10. Logra dar respuestas positivas frente a cualquier acción que se requiere en el empresa.					
	11. La organización logra analizar los resultados favorables o no favorables que presentan los colaboradores.					
	12. El nivel de productividad de acuerdo al estudio en la empresa es favorable.					

INSTRUCCIONES


Estimado trabajador en este cuestionario encontrará una lista de preguntas. Marque con una "X" la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:


1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre		
CULTURA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Normas	1. Las condiciones de seguridad que le brinda la empresa son las adecuadas.					
	2. La empresa le garantiza protección ante cualquier riesgo.					
	3. Existe un buen ambiente laboral en la empresa.					
	4. El nivel de armonía y compañía entre colaboradores se logra diariamente.					
Coordinación	5. La empresa le brinda el apoyo necesario para el logro de objetivos.					
	6. La supervisión de los jefes a cargo es					

	eficaz.					
	7.Cumples con un buen proceso que sea de éxito para tu vida.					
	8.El nivel de satisfacción de acuerdo a tus resultados son óptimos.					
Valores	9.Se considera una persona que practica la solidaridad con su compañeros.					
	10.Establece una conducta de igualdad y respeto en su centro de trabajo.					
	11.Se practica la participación activa entre los colaboradores.					
	12.Considera que trabajan para obtener metas favorables y dar soluciones asertivas.					

Anexo 9. Validación de Juicio de Expertos


Doctor Cardenas Saavedra Abraham

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos							
Título de la investigación: "Desarrollo del personal y cultura organizacional en SPTel SAC, Comas, 2023"							
Apellidos y nombre del investigador: Castañeda Cardenas Christopher Alexander							
Apellidos y nombre del experto: Dr. Cardenas Saavedra Abraham.							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Normas	Seguridad	Las condiciones de seguridad que le brinda la empresa son las adecuadas.	Likert ordinal: 5.Siempre 4.Casi Siempre 3.A veces 2. Casi nunca 1.Nunca	√		
			La empresa le garantiza protección ante cualquier riesgo.		√		
		Convivencia	Existe un buen ambiente laboral en la empresa.		√		
			El nivel de armonía y compañía entre colaboradores se logra diariamente.		√		
	Coordinación	Supervisión	La empresa le brinda el apoyo necesario para el logro de objetivos.		√		
			La supervisión de los jefes a cargo es eficaz.		√		
	Valores	Resultados	Cumple con un buen proceso que sea de éxito para tu vida.		√		
			El nivel de satisfacción de acuerdo a tus resultados son óptimos.		√		
		Ética	Se considera una persona que practica la solidaridad con su compañeros.		√		
			Establece una conducta de igualdad y respeto en su centro de trabajo.		√		
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Se practica la participación activa entre los colaboradores.	√				
		Considera que trabajan para obtener metas favorables y dar soluciones asertivas.	√				
Firma del experto: 			Fecha: 13/11/2022				

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos							
Título de la investigación: "Desarrollo del personal y cultura organizacional en SPTel SAC, Comas, 2023"							
Apellidos y nombre del investigador: Castañeda Cardenas Christopher Alexander							
Apellidos y nombre del experto: Dr. Cardenas Saavedra Abraham.							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DESARROLLO DEL PERSONAL	Habilidades	Socioemocionales	Logra usted mantener una conversación asertiva con sus compañeros.	Likert ordinal: 5.Siempre 4.Casi Siempre 3.A veces 2. Casi nunca 1.Nunca	√		
			Establece objetivos con el fin de lograr buenos resultados.		√		
		Personalidad	Mantiene un buen temperamento en su lugar de trabajo.		√		
			Demuestra su verdadero carácter frente a cualquier circunstancia.		√		
	Relaciones interpersonales	Iniciativa	Ejerce propuestas para mejoras en el trabajo.		√		
			Se considera usted una persona que muestra iniciativa.		√		
	Toma de decisiones	Comunicación	Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo.		√		
			La comunicación entre las colaboradoras es el adecuado.		√		
		Responsabilidad	Cumplen con los trabajos encomiendas que se le asigna.		√		
			Logra dar respuestas positivas frente a cualquier acción que se requiere en el empresa.		√		
Análisis	Análisis	La organización logra analizar los resultados favorables o no favorables que presentan los colaboradores.	√				
		El nivel de productividad de acuerdo al estudio en la empresa es favorable.	√				
Firma del experto: 			Fecha: 13/11/ 2022.				

Dr. Carranza Estela Teodoro.

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos							
Título de la investigación: "Desarrollo del personal y cultura organizacional en SPTel SAC, Comas, 2023"							
Apellidos y nombre del investigador: Castañeda Cardenas Christopher Alexander							
Apellidos y nombre del experto: Dr. Carranza Estela Teodoro.							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Normas	Seguridad	Las condiciones de seguridad que le brinda la empresa son las adecuadas.	Likert 5.Siempre 4.Casi Siempre 3.A veces 2. Casi nunca 1.Nunca	X		
			La empresa le garantiza protección ante cualquier riesgo.		X		
		Convivencia	Existe un buen ambiente laboral en la empresa.		X		
			El nivel de armonía y compañía entre colaboradores se logra diariamente.		X		
	Coordinación	Supervisión	La empresa le brinda el apoyo necesario para el logro de objetivos.		X		
			La supervisión de los jefes a cargo es eficaz.		X		
		Resultados	Cumple con un buen proceso que sea de éxito para tu vida. El nivel de satisfacción de acuerdo a tus resultados son óptimos.		X		
	Valores	Ética	Se considera una persona que practica la solidaridad con su compañeros.		X		
			Establece una conducta de igualdad y respeto en su centro de trabajo		X		
		Trabajo en equipo	Se practica la participación activa entre los colaboradores. Considera que trabajan para obtener metas favorables y dar soluciones asertivas.		X		
Firma del experto:  DR. TEODORO CARRANZA ESTELA D.C. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171				Fecha: 11/11/2022.			

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos							
Título de la investigación: "Desarrollo del personal y cultura organizacional en SPTel SAC, Comas, 2023"							
Apellidos y nombre del investigador: Castañeda Cardenas Christopher Alexander							
Apellidos y nombre del experto: Dr. Carranza Estela Teodoro.							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DESARROLLO DEL PERSONAL	Habilidades	Socioemocionales	Logra usted mantener una conversación asertiva con sus compañeros.	Likert 5.Siempre 4.Casi Siempre 3.A veces 2. Casi nunca 1.Nunca	X		
			Establece objetivos con el fin de lograr buenos resultados.		X		
		Personalidad	Mantiene un buen temperamento en su lugar de trabajo.		X		
			Demuestra su verdadero carácter frente a cualquier circunstancia.		X		
	Relaciones interpersonales	Iniciativa	Ejerce propuestas para mejoras en el trabajo.		X		
			Se considera usted una persona que muestra iniciativa.		X		
		Comunicación	Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo. La comunicación entre las colaboradores es el adecuado.		X		
	Toma de decisiones	Responsabilidad	Cumplen con los trabajos encomiendas que se le asigna.		X		
			Logra dar respuestas positivas frente a cualquier acción que se requiere en el empresa.		x		
		Análisis	La organización logra analizar los resultados favorables o no favorables que presentan los colaboradores. El nivel de productividad de acuerdo al estudio en la empresa es favorable.		X		
Firma del experto:  DR. TEODORO CARRANZA ESTELA D.C. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171				Fecha: 11/11/2022.			

Licenciada Mendoza Rojas Yajaira Madelein.

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos							
Título de la investigación : "Desarrollo del personal y cultura organizacional en SPTel SAC, Comas , 2023"							
Apellidos y nombre del Investigador : Castañeda Cardenas Christopher Alexander							
Apellidos y nombre del experto : Lic. Mendoza Rojas Yajaira Madelein							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DESARROLLO DEL PERSONAL	Habilidades	Socioemocionales	Logra usted mantener una conversación asertiva con sus compañeros.	Likert 5.Siempre 4.Casi Siempre 3.A veces 2.Casi nunca 1.Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Establece objetivos con el fin de lograr buenos resultados.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Personalidad	Mantiene un buen temperamento en su lugar de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Demuestra su verdadero carácter frente a cualquier circunstancia.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones interpersonales	Iniciativa	Ejerce propuestas para mejoras en el trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Se considera usted una persona que muestra iniciativa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación	Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	La comunicación entre las colaboradoras es el adecuado.		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Toma de decisiones	Responsabilidad	Cumplen con los trabajos encomiendas que se le asigna.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Logra dar respuestas positivas frente a cualquier acción que se requiere en el empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Análisis		La organización logra analizar los resultados favorables o no favorables que presentan los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	El nivel de productividad de acuerdo al estudio en la empresa es favorable.	<input checked="" type="checkbox"/>					
Firma del experto: <i>Madelein</i>			Fecha : 11/11/22				

Cod.: 000974132

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos							
Título de la investigación : "Desarrollo del personal y cultura organizacional en SPTel SAC, Comas , 2023"							
Apellidos y nombre del Investigador : Castañeda Cardenas Christopher Alexander							
Apellidos y nombre del experto : Lic. Mendoza Rojas Yajaira Madelein							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Normas	Seguridad	Las condiciones de seguridad que le brinda la empresa son las adecuadas.	Likert 5.Siempre 4.Casi Siempre 3.A veces 2.Casi nunca 1.Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
			La empresa le garantiza protección ante cualquier riesgo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Convivencia	Existe un buen ambiente laboral en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El nivel de armonía y compañía entre colaboradores se logra diariamente.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Coordinación	Supervisión	La empresa le brinda el apoyo necesario para el logro de objetivos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			La supervisión de los jefes a cargo es eficaz.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Resultados	Cumple con un buen proceso que sea de éxito para tu vida.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	El nivel de satisfacción de acuerdo a tus resultados son óptimos.		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Valores	Ética	Se considera una persona que practica la solidaridad con su compañeros.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Establece una conducta de igualdad y respeto en su centro de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
Trabajo en equipo		Se practica la participación activa entre los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Considera que trabajan para obtener metas favorables y dar soluciones asertivas.	<input checked="" type="checkbox"/>					
Firma del experto: <i>Madelein</i>			Fecha : 11/11/22				

Cod.: 000974132

Anexo 10

Tabla 2: Tabla de valores de confiabilidad

Escala de Alfa de Crombach	
Coe. de alfa > 9	Excelente
Coe. de alfa > 8	Bueno
Coe. de alfa > 7	Aceptable
Coe. de alfa > 6	Cuestionable
Coe. de alfa > 5	Pobre
Coe. de alfa < 5	Inaceptable

Fuente: Hernández et al. (2014). Metodología de la investigación científica.

Anexo 11: Confiabilidad de Desarrollo personal

Tabla 3: Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

.Fuente: Resultado obtenido por el SPSS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	12

Anexo 12: Confiabilidad de Cultura organizacional

Tabla 4: Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: Resultado obtenido por el SPSS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	12

Anexo 13:

Niveles de correlación dependiendo el coeficiente de Rho.

Coeficiente	Correlación
-1.00	Correlación negativa grande o perfecta
-0.90	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.50	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.10	Correlación negativa muy baja o muy débil
+0.00	No existe correlación alguna entre las variables o es nula
+0.10	Correlación positiva muy baja o muy débil
+0.25	Correlación positiva baja o débil
+0.50	Correlación positiva moderada o media
+0.75	Correlación positiva alta o considerable

+0.90	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
+1.00	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Bernal (2010).

Anexo 15 : Valores de la Escala de Likert aplicada

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo Ni en Acuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
1	2	3	4	5

Elaboración propia