



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa
inmobiliaria, Surco, 2023

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

AUTORES:

Anchante Garay, Medalit Miryam (orcid.org/0000-0003-0653-0726)

Hazaña Muñoz, Juan Andres (orcid.org/0000-0002-5768-1818)

ASESOR:

Dr. Anderson Puyen, Carlos Enrique (orcid.org/0000-0001-7627-3177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicado a mis seres queridos más cercanos que me brindaron su apoyo desde el principio, en especial a mis padres por el esfuerzo y dedicación para mi formación personal y académica. También a quienes en otros años celebraron mis logros, pero lamentablemente una enfermedad se los llevó.

Medalit Anchante Garay

Dedicado a las personas más cercanas las cuales me han apoyado desde el inicio, resaltando el apoyo incondicional de mis padres que me ayudaron a mi proceso de mejora tanto en mi ámbito personal y académico. Además, a quienes han estado presente durante mi proceso de mejora y siempre han confiado en mí.

Juan Andrés Hazaña Muñoz

Agradecimiento

Agradecer al docente por su asesoramiento para lograr un trabajo exitoso y a todos los docentes por ofrecer su apoyo desde el primer ciclo. Asimismo, a Dios por poder contar con salud después de los últimos años que han sido complicados. De igual forma, a mis familiares por brindarme los recursos necesarios para el desarrollo de mi carrera profesional.

Medalit Anchante Garay

Agradecer principalmente al docente por su apoyo y asesoramiento de todos los docentes que me han acompañado durante todo el desarrollo del trabajo desde el primer ciclo. De igual manera a Dios, por darme la oportunidad de contar con personas buenas las cuales siempre me han apoyado y a todos mis seres queridos por darme el soporte siempre que lo he necesitado.

Juan Andrés Hazaña Muñoz



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANDERSON PUYEN CARLOS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS

EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA INMOBILIARIA, SURCO, 2023", cuyos autores son HAZAÑA MUÑOZ JUAN ANDRES, ANCHANTE

GARAY MEDALIT MIRYAM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 17 de Noviembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| ANDERSON PUYEN CARLOS ENRIQUE DNI: 16498130 ORCID: 0000-0001-7627-3177 | Firmado electrónicamente por: CANDERSONPU el 28-11-2023 14:47:24 |

Código documento Trilce: TRI - 0655478





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, HAZAÑA MUÑOZ JUAN ANDRES, ANCHANTE GARAY MEDALIT MIRYAM estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA INMOBILIARIA, SURCO, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|---|
| JUAN ANDRES HAZAÑA MUÑOZ DNI: 72181661 ORCID: 0000-0002-5768-1818 | Firmado electrónicamente por: JHAZANA el 17-11-2023 23:02:30 |
| MEDALIT MIRYAM ANCHANTE GARAY DNI: 71305161 ORCID: 0000-0003-0653-0726 | Firmado electrónicamente por: MANCHANTEG el 17-11-2023 22:32:45 |

Código documento Trilce: TRI - 0655481

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR..... | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES..... | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | vii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS | viii |
| RESUMEN..... | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 12 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 14 |
| 3.3. Población y muestra | 15 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16 |
| 3.5. Procedimientos..... | 19 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos | 20 |
| IV. RESULTADOS..... | 21 |
| 4.1. Análisis Descriptivo | 22 |
| 4.2. Análisis Inferencial | 29 |
| V. DISCUSIÓN | 34 |
| VI. CONCLUSIONES | 37 |
| VII. RECOMENDACIONES | 39 |
| REFERENCIAS | 40 |
| ANEXOS..... | 46 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 1. | Análisis de fiabilidad de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral | 18 |
| Tabla 2. | Análisis de fiabilidad de Cultura Organizacional | 18 |
| Tabla 3. | Análisis de fiabilidad de Desempeño Laboral | 18 |
| Tabla 4. | Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral..... | 22 |
| Tabla 5. | Relación entre Liderazgo Organizacional y Desempeño Laboral | 24 |
| Tabla 6. | Relación entre Administración de Personal y Desempeño Laboral | 26 |
| Tabla 7. | Relación entre Compromiso Laboral y Desempeño Laboral..... | 28 |
| Tabla 8. | Prueba de normalidad de Desempeño Organizacional y Cultura Organizacional..... | 29 |
| Tabla 9. | Prueba de verificación de hipótesis general entre Desempeño Organizacional y Cultura Organizacional | 30 |
| Tabla 10. | Prueba de hipótesis correlacional entre Liderazgo Organizacional y Cultura Organizacional | 31 |
| Tabla 11. | Prueba de hipótesis correlacional entre Administración de Personal y Desempeño Laboral | 32 |
| Tabla 12. | Prueba de hipótesis correlacional entre Compromiso Laboral y Cultura Organizacional..... | 33 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral..... | 22 |
| Figura 2. Relación entre Liderazgo Organizacional y Desempeño Laboral | 24 |
| Figura 3. Relación entre Administración de Personal y Desempeño Laboral | 26 |
| Figura 4. Relación entre Compromiso Laboral y Desempeño Laboral..... | 28 |

RESUMEN

La importancia de establecer una cultura organizacional persistente y que beneficie positivamente a los colaboradores, últimamente se ha vuelto escasa, debido a la poca importancia que le toman o desinformación en cuanto a su importancia dentro de la empresa. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023. Con este propósito, se utilizó una metodología de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y utilizando un instrumento que se presentó a 15 trabajadores, cuyo propósito de la aplicación fue la recopilación de datos y posteriormente la transformación de estos a través del instrumento SPSS. Las conclusiones de la investigación fueron con relación a los datos obtenidos por los colaboradores, las cuales demostraron que no existe relación entre la cultura organizacional con el desempeño laboral, asimismo en cuanto a los objetivos específicos, se obtuvo que tanto la primera como la tercera tenían relación entre sí, pero el segundo demostró que no existía ninguna relación. Finalmente, se brindó una serie de recomendaciones según los criterios utilizados y resultados obtenidos a través de la aplicación del SPSS, la situación actual de la empresa en las conclusiones.

Palabras clave: Desempeño laboral, cultura organizacional, organización, ambiente laboral y colaboradores.

ABSTRACT

The importance of establishing a persistent organizational culture that positively benefits employees has lately become scarce, due to the little importance they take or misinformation regarding its importance within the company. The objective of this research was to determine the relationship between organizational culture and work performance in the property company Surco, 2023. For this purpose, an applied methodology was used, with a quantitative approach and using an instrument that was presented to 15 workers, whose purpose of the application was the collection of data and subsequently the transformation of these through the SPSS instrument. The conclusions of the research were in relation to the data obtained by the collaborators, which demonstrated that there is no relationship between the organizational culture with work performance, also in terms of the specific objectives, it was obtained that both the first and the third had relationship with each other, but the second showed that no relationship existed. Finally, a series of recommendations were provided according to the criteria used and results obtained through the application of SPSS, the current situation of the company in the conclusions.

Keywords: Job performance, organizational culture, organization, work environment and collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Se pudo comprobar a nivel internacional que la relación del desempeño laboral con la organización ha tenido un fuerte impacto y gran importancia, donde resaltó que mantener una buena calidad de vida laboral trae como resultado el aumento de la productividad. Asimismo, se pudo demostrar estos avances y cambios que se generan por la calidad y desempeño laboral respaldado por la investigación que se realizó en el instituto de médicos en México (Martinez, et.al, 2021).

Estos efectos a nivel nacional, han comprobado que en el Perú se estudió el desarrollo de una buena aplicación de evaluación de desempeño a los trabajadores de la Ugel Utcubamba, determinando que cuanto mejor organización exista, esta llega a repercutir significativamente en el desempeño laboral, donde se convierte en un pilar que influye en los colaboradores, siendo estos reflejados a través de los valores y creencias entre sus miembros, que llegan a permitir un gran cambio social y cultural dentro de la organización. (Olano, 2021).

El desempeño laboral en nuestra localidad se ha llegado a transformar en uno de los temas de más importancia dentro de las organizaciones, ya sea dentro de las actividades que desarrollan los colaboradores hasta los cumplimientos de objetivos organizacionales, todo esto con el fin de mantener un buen rendimiento dentro del ambiente laboral, este es un hecho importante, debido a que se puede llegar a tener grandes ventajas competitivas con una buena planificación y ejecución de la medición por desempeño (Gonzales, 2020).

Se mencionó el siguiente problema general en la investigación; ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023?. Considerando como problemas específicos ¿De qué manera se relaciona el liderazgo organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023?, además de ¿De qué manera se relaciona la administración de personal y el desempeño

laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023?, y por último ¿De qué manera se relaciona el compromiso laboral y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023?.

Justificando la investigación de forma teórica, es primordial que en las organizaciones los trabajadores muestren un correcto desempeño, por eso se analizaron las variables, sus componentes o dimensiones, indagando la relación de la variable principal con los elementos de la segunda, viendo la relevancia que tiene la cultura organizacional. En la parte metodológica se indagó la relación de las variables analizadas, con una investigación de nivel correlacional, de tipo aplicada, usando enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Con el propósito de hallar la relación de la variable uno y la variable dos. En cuanto a la práctica, fue pertinente realizar el proyecto para examinar cómo se estaban desempeñando los colaboradores de acuerdo a los aspectos implementados en la investigación y la situación real que se presenta en la organización. El factor social aportó a la empresa optimizar su gestión o algún punto débil para que los trabajadores puedan mostrar un mejor rendimiento en sus actividades y permita alcanzar buenos resultados a todas las partes involucradas.

Como objetivo general se planteó determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023. Donde se consideraron los objetivos específicos: I) Identificar la relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023. II) Determinar la relación entre la administración de personal y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023 y III) Identificar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

Los investigadores abordaron como hipótesis general que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023. Mientras que las específicas fueron: I) Si existe relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023. II) Si existe relación entre la

administración de personal y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023. III) Si existe relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a la investigación, fueron primordiales los antecedentes nacionales para ver los estudios previos de las variables de investigación:

Olano (2021), en su tesis para obtener el título de licenciada en administración de empresas, analizó cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL Utcubamba en Amazonas. Se desarrolló como estudio cuantitativo, modelo no experimental, descriptivo- transversal o transeccional causal, siendo su muestra de 100 trabajadores. Los datos para realizar la investigación se obtuvieron mediante una encuesta y cuestionario estructurado mediante escala de Likert. El resultado fue que la cultura organizacional muestra una fuerte relación en el desempeño laboral y que afecta positivamente a la UGEL Utcubamba.

Portocarrero (2021), en su tesis para obtener el grado de Maestra en gestión del talento humano examinó cómo se encontraba el desempeño laboral de un grupo administrativo de una universidad de Chimbote en base a su cultura organizacional. El estudio fue cuantitativo, no experimental de corte transversal correlacional, se aplicó una encuesta para la extracción y un cuestionario como instrumento. Llegando a la conclusión de que esta organización presenta una cultura organizacional poco favorable, lo que afecta al desempeño de su personal siendo regular, por lo que se obtuvo que las dos variables analizadas presentan una correlación moderada.

Chaoyang (2021), en su estudio sobre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa minera de Ica, donde los colaboradores son de Perú y China, donde el objetivo general fue encontrar la relación entre las dos variables ya mencionadas. La investigación fue tipo aplicada, descriptiva correlacional, no experimental, teniendo como muestra 322 colaboradores. Como resultado se obtuvo una significancia directamente proporcional con un nivel moderado, lo que representa que mientras la cultura organizacional está correctamente establecida y positiva, permitirá óptimos resultados para el desempeño por parte de los trabajadores.

Achahui y Condori (2021), en su tesis ambas variables en la Dirección Regional de Salud Cusco plantearon como objetivo hallar el nivel de relación entre las variables seleccionadas. Siendo una investigación de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la población fue conformada de 148 trabajadores y su muestra de 46 trabajadores, aplicándose una encuesta para la recolección de datos. Se evidencio que las variables si se relacionaban, pero la organización al no presentar una adecuada cultura organizacional, el desempeño por parte de los miembros de la entidad se veía afectado y no se podían alcanzar las metas establecidas.

Gómez (2019), desarrolló su tesis en base a la cultura organizacional de Starbucks Zona Sur y su desempeño laboral. Como objetivo se estableció identificar la relación entre ambas variables. El tipo de investigación fue no experimental transversal, de diseño descriptivo correlacional, una muestra de 36 trabajadores (baristas y encargados de turno), obteniendo la información mediante un cuestionario de 36 preguntas. Como resultado se llegó a demostrar que se presenta una correlación altamente significativa.

El trabajo de investigación muestra los siguientes antecedentes a nivel internacional:

A nivel internacional, Soledispa, Zavala y Osejos (2021), en el artículo de investigación, publicado en el repositorio Dialnet de Ecuador. Se planteó cómo objetivo principal el explicar de qué manera influye estos aspectos en los trabajadores. Se realizó una investigación con un enfoque mixto, desarrollando un estudio descriptivo, correlacional y no experimental. Se aplicó a un total de 09 trabajadores en dicha empresa donde se utilizó un cuestionario. Dando como resultado en una de sus conclusiones, que es necesario que se llegue a promover la filosofía de cultura organizacional ya que ésta llegará a fomentar una planificación estratégica la cual se usará como una herramienta de gestión para establecer los procesos necesarios para alcanzar con los objetivos. Se concluye que tanto la cultura organizacional como el desempeño laboral influyen de manera directa en los colaboradores.

Peñaranda (2022), en su tesis, influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en colaboradores de la universidad de Guajira , se estableció el objetivo principal de analizar cuál es la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, donde el tipo de investigación que se realizó fue la de una investigación explicativa, correlacional y se aplicó el instrumento de recolección de datos a la encuesta tipo Likert teniendo a 241 trabajadores como población a estudiar, teniendo como resultado se pudo evidenciar que efectivamente existe una correlación positiva perfecta entre las variables en los colaboradores.

Martinez (2022), en la tesis, Motivación laboral como un componente gerencial productivo que favorece al clima organizacional en las empresas de Colombia, donde su objetivo general fue de analizar la motivación laboral como componente gerencial productivo el cual favorece al clima organizacional en empresas de Colombia, siendo una investigación cualitativa, teniendo como población a todos los trabajadores, se obtuvo el resultado donde la motivación laboral influye como un componente importante del área de gerencia, desarrollando procesos más productivos, los cuales son de gran importancia para mejorar el clima organizacional actualmente.

López (2021), en la tesis, Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta de mejora, publicado en el repositorio de dicha universidad en Ecuador. Se determinó como objetivo determinar en qué medida el clima organizacional repercute en el desempeño laboral del personal para esto se aplicó una investigación de tipo correlacional cuyos datos cuantitativos se desarrolló en la escala de Likert el cual se aplicó a través de un formulario donde participaron un total de 51 colaboradores. Como conclusión se demostró que existe una relación entre las variables del desempeño laboral y clima organizacional, donde dicha relación en caso de que sea positiva significa que habrá un aumento de motivación, liderazgo y trabajo en equipo. Con este resultado se indicó el aporte de esta tesis en cuanto a reafirmar que la existencia de una relación directa, donde sí está es positiva influye en las áreas de motivación, liderazgo, trabajo en equipo y la comunicación en los

trabajadores.

Navarrete (2018), en la tesis, Enfoque de la capacitación del personal y el desempeño laboral, publicado en el repositorio de la universidad Técnica de Ambato en Ecuador. Se estableció como objetivo el determinar la repercusión que genera la capacitación en el desempeño laboral donde se aplicó una investigación con enfoque cuantitativo la cual se aplicó una encuesta a 10 colaboradores, donde se determinó que los empleados desarrollan un desempeño incorrecto en sus funciones debido a la falta de formación y preparación en las actividades establecidas para sus puestos, con una correlación moderada. En este contexto la tesis demostró que un bajo desempeño laboral afecta al desarrollo de las actividades, al rendimiento, cumplimiento de objetivos y todo esto por falta de una elaboración de un plan de capacitación.

Para saber la definición de las variables estudiadas, se analizan diferentes teorías:

Según Chiavenato (2009), así como cada individuo tiene una cultura, las empresas también cuentan con una, la que permite interacciones humanas y el compartir los valores y/o principios de la entidad. Suelen ser muy específicas, pero a la vez cuenta con aspectos visibles y otros superficiales. Para reconocer la forma en la que las organizaciones trabajan y cómo se desenvuelven sus trabajadores, hay que conocer su cultura, ya que se evidencia sus normas, valores, actitudes que siguen para tener en marcha la empresa y sus actividades.

Según Yopan, Palmero y Santos (2020), muestra la relevancia de los valores y creencias compartidas que transmiten los encargados de la empresa a su grupo de colaboradores. Estos pensamientos y sentimientos llevan a la toma de decisiones y principales actividades que realiza la organización. Las compañías exitosas son las que tienen una fuerte cultura, saben cómo atraer interesados, retenerlos y premiar a su personal por llevar a cabo sus

actividades y en conjunto alcanzar las metas, ya que, al conocer adecuadamente los principios, se puede evitar confusiones. Puede haber sido estructurada por los miembros principales y quedarse así o ser actualizada por los diversos cambios en el mercado y entorno, pero siempre es importante que esté correctamente establecida, porque es la que abarca y afecta a toda la organización.

Palafox, Ochoa y Jacobo (2019) mencionaron que mientras la cultura organizacional esté siendo gestionada óptimamente, permitirá que las áreas transmitan esta cultura, así los trabajadores convivan en un grato ambiente laboral y que se sientan orgullosos de ser parte de la familia empresarial. Asimismo, trae gran cantidad de ventajas tanto para la empresa como para los colaboradores que, al sentirse a gusto en su centro laboral, muestran más compromiso con sus actividades y generan productividad. Por este motivo indica que es primordial dar a conocer su cultura, que sea clara, exponer las actividades que cada uno debe desarrollar dentro de la empresa, analizar el logro de metas y así evitar que se presente alguna falencia.

Gómez y Rodríguez (2019) explicaron que son principios que hace distinguir a una organización del resto, explica el comportamiento que deben presentar los jefes y colaboradores, establecido a través de su misión, visión y valores. Miembros que se relacionarán día a día y compartirán creencias, nuevas formas de socializar, aprender, trabajar en conjunto, mejorar sus habilidades. Además, los encargados deben mostrar compromiso con su personal indicando las actividades a realizar, realizando un seguimiento y mostrándoles la importancia del liderazgo para que todos sepan formarlo.

Rozo, Flores y Gutiérrez (2019), el liderazgo organizacional es el que permitirá la ventaja competitiva en el mundo laboral. Mediante esto analizaron que todos los miembros contribuyan adecuadamente a las actividades, se encuentren orientados a cumplir con los objetivos, contar con un equipo motivado y que sepan implementar los recursos disponibles. Es un

instrumento que permitirá realizar una gestión adecuada y que los colaboradores muestren iniciativa.

Con respecto a la administración de personal, Armijos, Bermúdez y Mora, (2019) detallaron que se trata de organizar, planificar, coordinar y desarrollar el desempeño de los trabajadores. Asimismo, se buscan métodos que permitan al colaborador facilitar su labor y desenvolverse de óptima manera, alcanzando objetivos individuales y empresariales. Con esto se podría contar con un grato clima laboral, de esto depende su desarrollo y duración en la empresa, viéndose acompañada de inculcar valores, que se relacionen con el resto, realizar un seguimiento adecuado, capacitaciones e incluso poder permitirles línea de carrera.

Cuesta. et. al. (2021), definieron al compromiso laboral como la implicación de todo el equipo en la organización y la participación que realizan. Busca obtener resultados satisfactorios y positivos para formar un grato entorno laboral. Es un factor relevante para cualquier empresa, debido a que permitirá contar con un alto nivel de innovación, eficacia y competitividad. Además de ser uno de los principales aspectos que tiene gran peso para generar niveles altos en el desempeño laboral para el beneficio propio y de toda la organización.

En la segunda variable se considera a:

Según Fayol (1949), refleja la importancia del desempeño laboral dentro de un sistema complejo de administración, puesto que las actividades y metas a cumplir se determinan por las acciones y estrategias que se aplican en cuanto a los avances y procedimientos, explica la importancia y el rol que cumple evaluar, medir y supervisar el desarrollo de las áreas como un conjunto y ver la organización de una manera general, desde la planificación, ejecución y desarrollo.

Castro y Delgado (2020), Mencionaron que el desempeño laboral incluye la eficiencia como punto principal dentro de la organización que se debe de cumplir y que dentro de esta área incluye capacitación, personal motivado, la productividad que se desarrolle en las áreas, para lograr tener un clima organizacional ideal, para que se genera la satisfacción laboral en los colaboradores mientras desarrollan sus actividades principales.

Bautista, Cienfuegos y David (2020), lo describieron como aquellas acciones y conductas que se ejecutan por los trabajadores, las cuales ayudarán a cumplir con los objetivos trazados para el éxito de la empresa, donde se desarrollan acciones de valor para la empresa contribuyendo directamente al desarrollo de la organización, asimismo genera un clima laboral saludable, ya que al aplicar una buena estrategia para el desempeño laboral, se estaría afectando de manera positiva el clima laboral y crecimiento de las áreas a través del cumplimiento de las actividades.

Guartan, Torres y Ollagüe (2019), explicaron que el desempeño laboral cumple un rol importante dentro del desarrollo o crecimiento de alguna organización, ya que mediante este proceso, se tiene la posibilidad de evaluar, medir y cuantificar los resultados obtenidos, para esto las empresas usualmente utilizan la capacitación, el talento humano y las habilidades de los trabajadores para poder evaluar su desempeño dentro de su área y respectivamente en las actividades que estos realizan, es por eso que se considera como uno de los pilares para la contribución de una organización, todo esto a través de contar el personal calificado para proporcionar productos o servicios de alta calidad.

Campos (2023), mencionó que la capacitación es aquel proceso continuo de adquisición de información, conocimientos y competencias, las cuales tienen como objetivo principal el fortalecimiento, la ampliación, la calificación y el mejoramiento de la contribución de los colaboradores con respecto al área laboral donde se desempeñan, todo esto con la finalidad de

poder alcanzar los objetivos institucionales en el menor tiempo posible, además se resalta que esta condición de las capacitaciones son esenciales para marcar una diferencia a nivel de competencias dentro del mercado, ya que resalta la importancia y el enfoque por seguir adquiriendo nuevos conocimientos para los trabajadores vigentes, en busca de un mejor desarrollo y crecimiento total.

Chavez (2023), explicó son conjuntos de aquellas actitudes que los trabajadores toman frente a las diversas situaciones laborales y eventos externos e internos, los cuales se caracterizan por ser motivadas por las emociones, éstas surgen dependiendo de la percepción que tienen de la convivencia de su trabajo y el desarrollo de sus actividades, incluyendo también las actitudes de sus compañeros o jefe, por lo que se requiere que el trabajador se sienta a gusto con su ambiente laboral, dependiendo de estas condiciones se puede mejorar la satisfacción de² cada colaborador dentro de una organización.

Robalino (2023), describió que la productividad como el resultado de producción que se llega a obtener en un determinado período del trabajador, está se logra medir a través del volumen o valor generado durante ese tiempo, además si se realiza de manera eficiente, se analizó la remuneración obtenida del personal guiándose de los resultados generados en sus puestos de áreas, por lo que el clima y satisfacción laboral, cumplen un rol muy importante en cuanto al desempeño del trabajador y como esté se siente motivado a maximizar sus recurso y potenciar las ganancias o desarrollo de los productos o servicios que ofrece la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación Aplicada

Según Pereyra (2020), una investigación de tipo aplicada es la que se enfoca en resolver problemas o encontrar el origen de la situación actual. Con esta forma de desarrollar el proyecto, se emplean los conocimientos, definiciones y métodos ya existentes con el fin de llegar a la conclusión. Se enfoca en hallar o indagar entre las teorías para poder aplicarlas y llegar a obtener una respuesta hacia la interrogante principal.

La presente investigación aplicada que analizó la relación entre la primera y segunda variable en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023, sirvió para que la organización realice una correcta retroalimentación y mejore aquellos aspectos deficientes.

Diseño de Investigación No Experimental

Rodriguez (2020), explica que se caracteriza así a la investigación que no es manipulada, sus variables se analizan tal y como suceden naturalmente, para proceder a examinar y conseguir resultados. La persona que desarrolla la investigación se enfoca en observar la situación, no experimentar con ella. Es aquí donde la variable independiente sucede y no se tiene control sobre ella, solo se analiza los aspectos que influyeron y las consecuencias adquiridas.

La presente investigación tuvo un enfoque no experimental, ya que los investigadores no manipularon las respuestas o datos proporcionados por los participantes analizados.

Corte de la investigación Transeccional

Rodriguez (2020), menciona que se le denomina de esta manera por la forma de analizar la realidad, ya que se recolectan los datos en un solo momento, con el motivo de describir la o las variables, su influencia y/o la

relación que presenta. También llamada transversal, se clasifica en exploratoria, descriptiva y correlacional-causal.

Este análisis fue considerado como una investigación transeccional, ya que se realizó en un único momento y no se comparó la reacción de las variables en diferentes tiempos.

Nivel de investigación Correlacional

Escobar y Bilbao (2020), indican que las investigaciones de tipo correlacional, tienen el propósito de medir el grado de algún tipo de relación y demostrar de qué manera interactúan dos o más variables entre sí. Deben de estar incluidas en el mismo contexto en particular.

El estudio fue correlacional, debido a que se seleccionaron dos variables para ser analizadas, las cuales fueron Cultura Organizacional y Desempeño Laboral.

Enfoque de Investigación Cuantitativo

Ramírez y Calles (2021), describen que el enfoque de la investigación cuantitativa se centra en áreas específicas como la población, la muestra, resultados y la presentación de las conclusiones, donde los investigadores establecen un marco lógico para la optimización y extracción de información, guiándose de los datos recabados.

El enfoque con el que se desarrolló la investigación cuantitativa fue representado a través de datos extraídos de una población, de una muestra o de resultados, con la finalidad de darle un sentido y alinear la información hacia una descripción coherente y fácil de interpretar para su posterior análisis.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Para la definición conceptual de Cultura Organizacional, se escogieron a los autores Gómez y Rodríguez (2019) que explican que esta variable es el conjunto de principios que hace distinguir a una organización del resto. Miembros que se relacionarán día a día y compartirán creencias, nuevas formas de socializar, aprender, trabajar en conjunto, mejorar sus habilidades. Además, los encargados deben mostrar compromiso con su personal indicando las actividades a realizar, realizando un correcto seguimiento y mostrándoles la importancia del liderazgo para que todos sepan formarlo.

Para la definición conceptual de Desempeño Laboral se escogieron a los autores Bautista y Cienfuegos (2020) que indican que esta variable es un factor que los colaboradores demuestran durante el desarrollo de sus actividades, la cual es necesaria en las organizaciones para poder evaluar el crecimiento de los colaboradores en cada una de sus áreas, de esta manera se ven reflejadas en el cumplimiento de las metas, proactividad por parte de los trabajadores y crecimiento de las áreas, por lo que su aplicación y aplicación llega a resultar una ventaja competitiva dentro de las empresas.

Definición operacional:

Cultura organizacional:

Operacionalmente se puede subdividir la variable Cultura Organizacional en 3 dimensiones las cuales son Liderazgo Organizacional, Administración de personal y Compromiso Laboral, cada una con sus 4 respectivos indicadores, obteniendo un total de 24 ítems.

Desempeño Laboral:

Operacionalmente se puede subdividir la variable Desempeño Laboral en 3 dimensiones las cuales son Comunicación Interna, Relaciones

Interpersonales y Motivación, cada una con sus 4 respectivos indicadores, obteniendo un total de 24 ítems.

Dimensión e Indicadores:

Cultura organizacional:

- Liderazgo Organizacional (Entrenamiento, Orden, Iniciativa, Actitud).
- Administración de Personal (Trabajo en equipo, Proactividad, Desarrollo, Toma de decisiones).
- Compromiso Laboral (Transparencia, Empeño, Responsabilidad, Lealtad).

Desempeño Laboral:

- Trabajo en equipo (Participación, Comunicación, Cooperación y Compromiso).
- Rendimiento (Productividad, Competitividad, Efectividad, Eficiencia).
- Relaciones interpersonales (Empatía, Liderazgo, Responsabilidad, Innovación).

3.3. Población y muestra

Según Hernández y Coello (2020), la población es el grupo de personas o elementos que comparten una o más características, siendo un conjunto con bastantes o pocos elementos. Pueden existir poblaciones finitas o infinitas, donde lo primordial es tener una definición clara de la investigación, para acceder al público correcto y que brinden una respuesta al estudio.

En la investigación, se contó con una población de 15 trabajadores de una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

Núñez (2021), nos menciona que la muestra censal es la obtención de datos, debidamente extraídos de datos de todas las unidades que existan en

un universo, de los cuales consisten el objeto del censo, estos datos se deben de recoger como aquella muestra que representa el total de universo considerado, dado al tamaño de la población finita.

Con respecto a la muestra, fueron 15 colaboradores, ya que es la cantidad de personal que se encuentran en la empresa a investigar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Según Feria, Matilla y Mantecón (2020), nos indican que la encuesta es en pocas palabras una entrevista por cuestionario, el cual se considera como un procedimiento que se utiliza dentro de las investigaciones cuantitativas, donde se necesite recopilar información mediante un cuestionario diseñado previamente, donde el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información sea modificado.

Se aplicó una encuesta a los trabajadores, la cual fue anónima y desarrollada en forma online para la comodidad de cada participante.

3.4.2. Instrumentos

Según Reyes (2022), el instrumento cuestionario es un formato el cual compila la información de los objetos a investigar, se conforma con preguntas concretas que pueden ser abiertas o cerradas. Esta herramienta facilita al investigador analizar los datos, ya que, en comparación a la entrevista o formulario, en esta se suele colocar opciones ya establecidas para que los encuestados marquen y sea más fácil procesar sus respuestas.

El estudio implementó un cuestionario virtual con 48 ítems (24 por cada variable), donde cada uno estuvo relacionado con los indicadores correspondientes. Desarrollado en Google Formularios y el link fue enviado a

cada uno de los colaboradores.

3.4.3. Validez

Según Breña, Rodríguez y Esenarro (2021), menciona que la validez del instrumento se debe realizar para verificar la correcta redacción de los ítems y que sean entendimiento fácilmente por los evaluados, también se comprueba su contenido relacionado con los aspectos de medición de la investigación, que sean precisos, concretos, Además, que vaya enfocado en el indicador, ya que su propósito es simplificar la medición de las variables.

Se contó con la participación de 3 evaluadores para la validez del instrumento que fueron Mg. Liseth Malena Farro Ruiz, MBA Oscar Alberto Villarruel Esquivel y Dr. Marco Antonio Candia Menor. Que entre los expertos se obtuvo un alto nivel para la validez del instrumento aplicado.

3.4.4. Confiabilidad

Sambrano (2020), la confiabilidad se realiza con el fin de reconocer que tan preciso es el instrumento que se implementará, donde para hallar el nivel o índice correspondiente se aplica el Alfa de Cronbach. Es un criterio fundamental en las investigaciones para que los autores reconozcan las percepciones de los resultados. Esta confiabilidad está orientada al grado de concordancia interpretativa y se considera un adecuado nivel cuando pasa del 0.7.

Tabla 1.*Análisis de fiabilidad de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,959 | 48 |

El cuestionario general de investigación logró obtener como resultado mediante la aplicación de una encuesta piloto compuesta por 15 personas un Alfa de Cronbach de 0.959, obteniendo un nivel muy alto de confiabilidad.

Tabla 2.*Análisis de fiabilidad de Cultura Organizacional*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,940 | 24 |

Con respecto a la primera parte del cuestionario, se alcanzó un 0.940, lo que demuestra una confiabilidad muy alta por parte de esta primera variable.

Tabla 3.*Análisis de fiabilidad de Desempeño Laboral*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,924 | 24 |

Con respecto a la segunda parte del cuestionario, se alcanzó un 0.924, lo que demuestra una confiabilidad muy alta por parte de esta segunda variable.

3.5. Procedimientos

En la investigación en una empresa inmobiliaria, se desarrolló con la identificación de la problemática, de acuerdo con esto se formulará el problema general y específico, seguidamente de los objetivos e hipótesis, asimismo la investigación de proyectos internacionales y nacionales, de los cuales se utilizaron para establecer las variables y dimensiones. Para este proyecto fue necesario aplicar un cuestionario de 48 preguntas, aplicándola a 15 trabajadores, la cual se aplicó de manera voluntaria y anónima, con la finalidad de recopilar los datos necesarios para realizar los análisis y efectuar los resultados y tablas correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Para desarrollar el análisis de los datos que se recopilaron, se realizó mediante la estadística descriptiva, según Cotán (2019), describe la estadística descriptiva como aquella metodología donde se analizarán los resultados de manera en la que se resaltaron por sus características o perfiles de las personas, sea en un conjunto de datos o en distintas facetas, el proceso que se utilizará será de manera de tablas o resúmenes donde se plasme la información de manera organizada de acuerdo a los números obtenidos.

Los resultados que se obtuvieron a través del formulario fueron procesados aplicando un programa estadístico, esta herramienta brindó el soporte e hizo más práctico la interpretación de datos, en este caso se utilizó el programa SPSS.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Según Ramírez y Polack (2019), menciona que la estadística

inferencial sirve para poder probar la hipótesis y estimar sus parámetros de acuerdo con la población de alguna investigación y se utiliza para elaborar un cálculo de probabilidades.

Se aplicó la estadística inferencial ya que ayudó a optar por la hipótesis correspondiente, además del análisis, facilitando la investigación y, por consiguiente, tener conclusiones más reales, directas y verídicas.

3.7. Aspectos éticos

Niño (2021), explica que toda investigación que involucra personas debe contar con aspectos de ética, ya que se tiene que implementar conductas correctas al momento de aplicar los instrumentos o las entrevistas necesarias, que no pongan en riesgo a los participantes ni sus datos. Además de que se sientan cómodos y sin presión al apoyar en el análisis, donde los investigadores tienen que ser responsables con el bienestar entre ellos mismos, las personas investigadas y con la población que verá la investigación. Los más grandes aspectos éticos son confidencialidad, anonimatos, legalidad y profesionalismo.

En la presente investigación aplicaron los aspectos mencionados por el autor como ser confidencial con las respuestas dadas por cada participante, que su participación quede en anonimato, para que se sientan cómodos en ofrecer su opinión ante las variables analizadas. Legalidad con respecto a la información de la empresa y las normas con sus trabajadores. Además del profesionalismo, mostrando la documentación necesaria para la aplicación del proyecto, contando con la estructura necesaria para los instrumentos y no presionar a ninguno de los colaboradores en caso no deseen participar.

IV. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

Donde se consideraron los objetivos específicos:

- I) Identificar la relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.
- II) Determinar la relación entre la administración de personal y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023
- III) Identificar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

4.1. Análisis Descriptivo

Tabla 4.

Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

| | | | Desempeño_Lab | | | |
|--------------|--------------|-------------|---------------|-------|-------|--------|
| | | | 3 | 4 | 5 | Total |
| Cultura_Org | A veces | Recuento | 1 | 2 | 0 | 3 |
| | | % del total | 6,7% | 13,3% | 0,0% | 20,0% |
| Casi Siempre | Casi Siempre | Recuento | 0 | 6 | 1 | 7 |
| | | % del total | 0,0% | 40,0% | 6,7% | 46,7% |
| Siempre | Siempre | Recuento | 0 | 3 | 2 | 5 |
| | | % del total | 0,0% | 20,0% | 13,3% | 33,3% |
| Total | Recuento | | 1 | 11 | 3 | 15 |
| | % del total | | 6,7% | 73,3% | 20,0% | 100,0% |

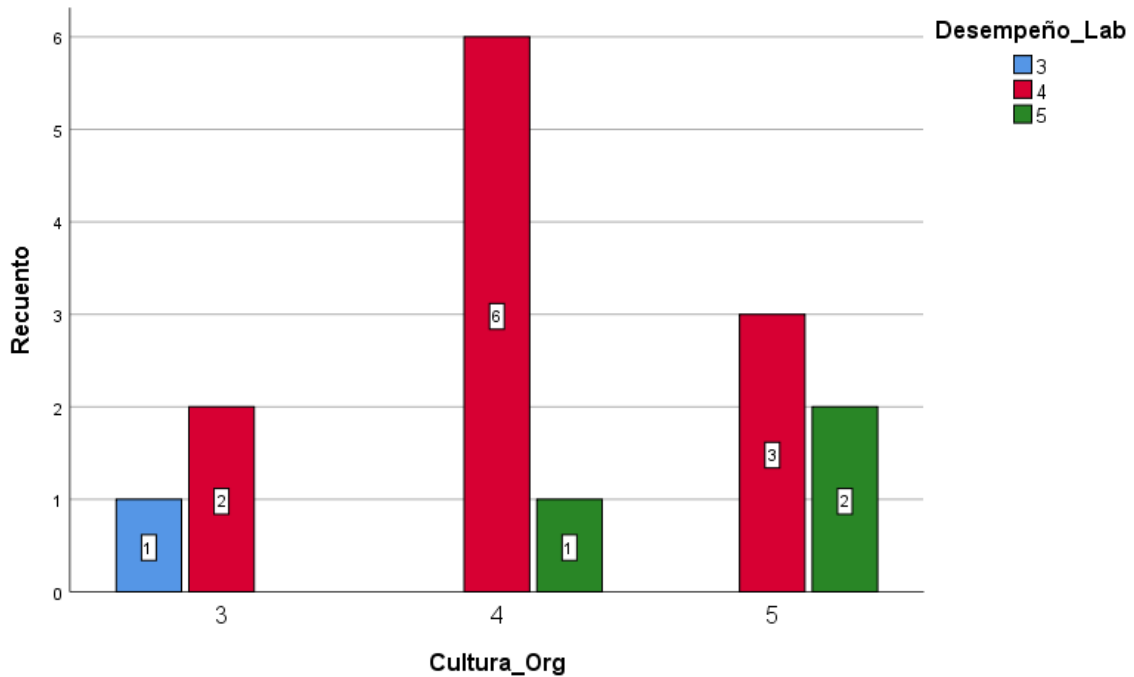


Figura 1. Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

Con respecto a la tabla 4 y figura 1, se interpreta que el 20% considera que a veces se evidencia la presencia de la Cultura Organizacional, donde el 6,7% indica que a veces cuenta con desempeño laboral y el 13,3% menciona que es casi siempre. El 46,7% considera que casi siempre se evidencia la presencia de la Cultura Organizacional, donde el 40% indica que casi siempre cuenta con desempeño laboral y el 6,7% menciona que es siempre. El 33,3% considera que siempre se evidencia la presencia de la Cultura Organizacional, donde el 20% indica que casi siempre cuenta con desempeño laboral y el 13,5% menciona que es siempre. Se puede rescatar que del 100% de los trabajadores, 6,7% consideran que a veces se demuestra el desempeño laboral, 73,3% casi siempre y el 20% siempre. Se interpreta que constantemente el desempeño laboral está presente en el transcurso de la jornada laboral de los trabajadores, indicando que la cultura de la organización es un factor relevante para que el personal pueda presentar desempeño en su centro de trabajo y con sus actividades.

Tabla 5.

Relación entre Liderazgo Organizacional y Desempeño Laboral

| | | | Desempeño_Lab | | | |
|---------------|--------------|-------------|---------------|-------|-------|--------|
| | | | 3 | 4 | 5 | Total |
| Liderazgo_Org | A veces | Recuento | 1 | 1 | 0 | 2 |
| | | % del total | 6,7% | 6,7% | 0,0% | 13,3% |
| Casi Siempre | Casi Siempre | Recuento | 0 | 8 | 1 | 9 |
| | | % del total | 0,0% | 53,3% | 6,7% | 60,0% |
| Siempre | Siempre | Recuento | 0 | 2 | 2 | 4 |
| | | % del total | 0,0% | 13,3% | 13,3% | 26,7% |
| Total | Recuento | | 1 | 11 | 3 | 15 |
| | % del total | | 6,7% | 73,3% | 20,0% | 100,0% |

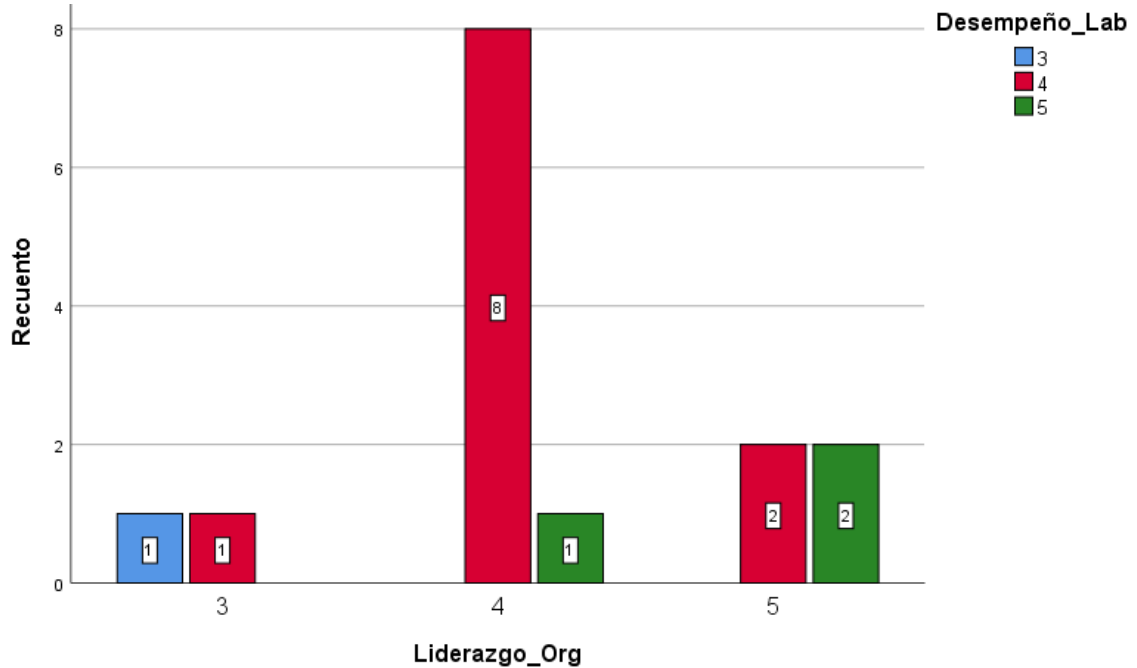


Figura 2. Relación entre Liderazgo Organizacional y Desempeño Laboral

Con respecto a la tabla 5 y figura 2, se interpreta que el 13,3% considera que a veces se evidencia la presencia de Liderazgo, donde el 6,7% indica que a veces cuenta con desempeño laboral y el otro 6,7% menciona que es casi siempre. El 60% considera que casi siempre se evidencia la presencia de Liderazgo, donde el 53,3% indica que casi siempre cuenta con desempeño laboral y el 6,7% menciona que es siempre. El 26,7% considera que siempre se evidencia la presencia Liderazgo, donde el 13,3% indica que casi siempre cuenta con desempeño laboral y el otro 13,3% menciona que es siempre. Se puede rescatar que del 100% de los participantes, 6,7% consideran que a veces se demuestra el desempeño laboral, 73.3% casi siempre y el 20% siempre. Donde se rescata que al estar casi siempre presente el liderazgo organizacional, ayudará a que los colaboradores muestren su desempeño.

Tabla 6.

Relación entre Administración de Personal y Desempeño Laboral

| | | | Desempeño_Lab | | | |
|--------------------|--------------|-------------|---------------|-------|--------|-------|
| | | | 3 | 4 | 5 | Total |
| Administración_Per | A veces | Recuento | 1 | 2 | 0 | 3 |
| | | % del total | 6,7% | 13,3% | 0,0% | 20,0% |
| | Casi Siempre | Recuento | 0 | 6 | 1 | 7 |
| | | % del total | 0,0% | 40,0% | 6,7% | 46,7% |
| | Siempre | Recuento | 0 | 3 | 2 | 5 |
| | | % del total | 0,0% | 20,0% | 13,3% | 33,3% |
| Total | Recuento | 1 | 11 | 3 | 15 | |
| | % del total | 6,7% | 73,3% | 20,0% | 100,0% | |

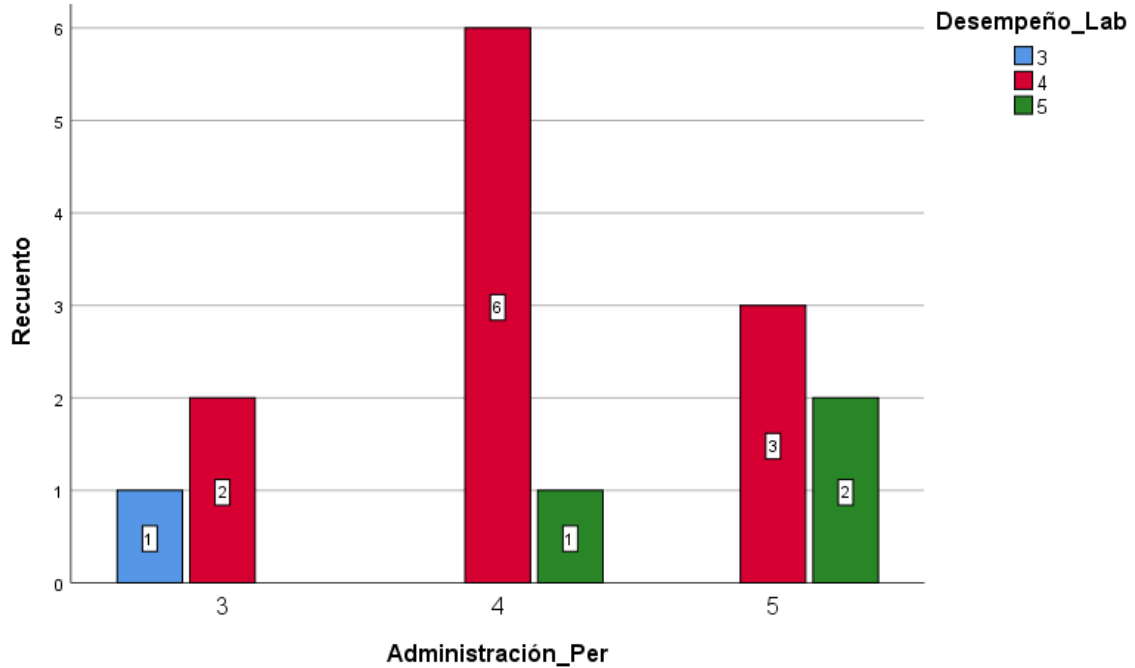


Figura 3. Relación entre Administración de Personal y Desempeño Laboral

Con respecto a la tabla 6 y figura 3, se interpreta que el 20% considera que a veces se evidencia la presencia de Administración de Personal, donde el 6,7% indica que a veces cuenta con desempeño laboral y el 13,3% menciona que es casi siempre. El 46,7% considera que casi siempre se evidencia la presencia de Administración de Personal, donde el 40% indica que casi siempre cuenta con desempeño laboral y el 6,7% menciona que es siempre. El 33.3% considera que siempre se evidencia la presencia Administración de Personal, donde el 20% indica que casi siempre cuenta con desempeño laboral y el 13,3% menciona que es siempre. Se puede rescatar que del 100% de los colaboradores, 6,7% consideran que a veces se demuestra el desempeño laboral, 73.3% casi siempre y el 20% siempre. Interpretando que al casi siempre estar al pendiente de la administración de los colaboradores, provocará su nivel de desempeño dentro de la organización.

Tabla 7.

Relación entre Compromiso Laboral y Desempeño Laboral

| | | | Desempeño_Lab | | | |
|----------------|-------------|-------------|---------------|-------|--------|-------|
| | | | 3 | 4 | 5 | Total |
| Compromiso_Lab | Casi | Recuento | 1 | 6 | 0 | 7 |
| | Siempre | % del total | 6,7% | 40,0% | 0,0% | 46,7% |
| | Siempre | Recuento | 0 | 5 | 3 | 8 |
| | | % del total | 0,0% | 33,3% | 20,0% | 53,3% |
| Total | Recuento | 1 | 11 | 3 | 15 | |
| | % del total | 6,7% | 73,3% | 20,0% | 100,0% | |

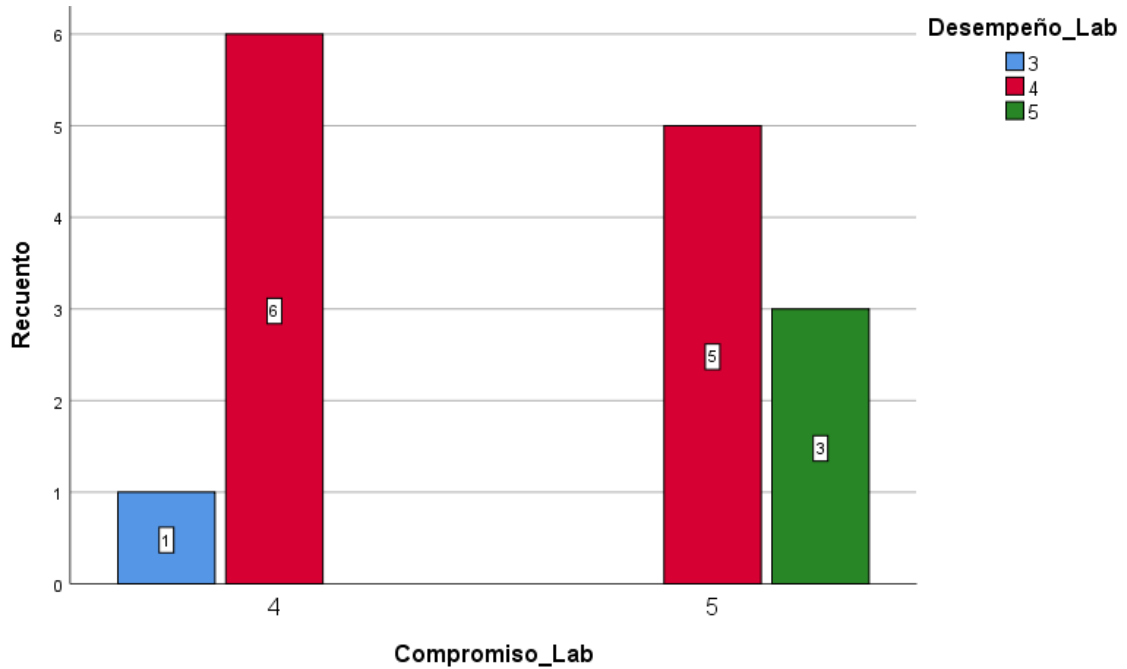


Figura 4. Relación entre Compromiso Laboral y Desempeño Laboral

Con respecto a la tabla 7 y figura 4, se interpreta que el 46.7% considera que casi siempre se evidencia la presencia de Compromiso Laboral, donde el 6,7% indica que a veces cuenta con desempeño laboral y el 40% menciona que es casi siempre. El 53,3% considera que siempre se evidencia la presencia de Compromiso Laboral, donde el 33,3% indica que casi siempre cuenta con desempeño laboral y el 20% menciona que es siempre. Se puede rescatar que del 100% de los partícipes, 6,7% consideran que a veces se demuestra el desempeño laboral, 73.3% casi siempre y el 20% siempre. Evidenciando que, al sentirse casi siempre comprometidos con la organización, influirá en el desempeño laboral que presenten con su centro laboral y puesto.

4.2. Análisis Inferencial

Prueba de Normalidad:

Hipótesis de normalidad

H₀: La distribución es normal

H₁: La distribución no es normal

Para tomar la decisión:

Se acepta la H₀ cuando el valor de significancia es \geq a 0.05.

Se rechaza la H₀ cuando el valor de significancia es $<$ a 0.05.

Tabla 8.

Prueba de normalidad de Desempeño Organizacional y Cultura Organizacional

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Cultura_Org | ,238 | 15 | ,022 | ,817 | 15 | ,006 |
| Desempeño_Lab | ,402 | 15 | ,000 | ,694 | 15 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En relación con la muestra de la investigación que es 15, siendo menor a 50 valores, se implementó la estadística de Shapiro- Wilk, donde $p = ,000$ es menor que 0.05 (nivel de significancia), aceptándose la H1, lo cual demuestra que no se presenta una distribución normal; llevando a implementar la prueba correlación de Rho de Spearman para la elección de la hipótesis.

Prueba de Hipótesis:

Hipótesis General:

H₀: No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

H₁: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

Tabla 9.

Prueba de verificación de hipótesis general entre Desempeño Organizacional y Cultura Organizacional

| | | | Cultura_Org | Desempeño_Lab |
|-----------------|---------------|----------------------------|-------------|---------------|
| Rho de Spearman | Cultura_Org | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,493 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,062 |
| | | N | 15 | 15 |
| | Desempeño_Lab | Coeficiente de correlación | ,493 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,062 | . |
| | | N | 15 | 15 |

Se obtuvo un valor de significancia de 0,062 siendo mayor 0.05. rechazando la H₁ y aceptando la H₀, donde indica que no existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023. Asimismo, se de valor del Rho Spearman un ,493 que significa una correlación moderada.

Hipótesis Específicas:

H₀: No existe relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

H₁: Si existe relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

Tabla 10.

Prueba de hipótesis correlacional entre Liderazgo Organizacional y Cultura Organizacional

| | | Liderazgo_Org | Desempeño_Lab | |
|-----------------|---------------|----------------------------|---------------|-------|
| Rho de Spearman | Liderazgo_Org | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,574* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,025 |
| | | N | 15 | 15 |
| Desempeño_Lab | Desempeño_Lab | Coeficiente de correlación | ,574* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,025 | . |
| | | N | 15 | 15 |

Se obtuvo un valor de significancia de 0,025 siendo menor a 0.05. aceptando la H₁, donde indica que existe relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023. Asimismo, se obtuvo valor del Rho Spearman un ,574 que significa una correlación moderada.

H₀: No existe relación entre la administración de personal y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

H₁: Si existe relación entre la administración de personal y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

Tabla 11.

Prueba de hipótesis correlacional entre Administración de Personal y Desempeño Laboral

| | | | Administración_Per | Desempeño_Lab |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Administración_Per | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,493 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,062 |
| | | N | 15 | 15 |
| | Desempeño_Lab | Coeficiente de correlación | ,493 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,062 | . |
| | | N | 15 | 15 |

Se obtuvo un valor de significancia de 0,062 siendo mayor 0.05. rechazando la H₁ y aceptando la H₀, donde indica que no existe relación entre la administración de personal y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023. Asimismo, se de valor del Rho Spearman un ,493 que significa una correlación moderada.

H₀: No existe relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

H₁: Si existe relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

Tabla 12.

Prueba de hipótesis correlacional entre Compromiso Laboral y Cultura Organizacional

| | | | Compromiso_Lab | Desempeño_Lab |
|-----------------|----------------|----------------------------|----------------|---------------|
| Rho de Spearman | Compromiso_Lab | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,519* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,047 |
| | | N | 15 | 15 |
| | Desempeño_Lab | Coeficiente de correlación | ,519* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,047 | . |
| | | N | 15 | 15 |

Se obtuvo un valor de significancia de 0,047 siendo menor a 0.05. aceptando la H₁, donde indica que existe relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023. Asimismo, se obtuvo valor del Rho Spearman un ,519 que significa una correlación moderada.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el análisis, se puede rescatar que en relación con el propósito principal planteado de determinar la relación de las variables. En base a la prueba de Rho de Spearman se obtuvo que no existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023, estableciendo que la cultura organizacional que está presente actualmente no está generando tan buenos resultados como se esperaba para el desempeño de sus colaboradores, llegando a alcanzar un nivel de relación moderada con el ,493, como se pudo visualizar en la tabla 9. Como Portocarrero (2021), llegando a la conclusión de que esta organización presenta una cultura organizacional poco favorable, lo que afecta al desempeño de su personal siendo regular, por lo que se obtuvo que las dos variables analizadas presentan una correlación moderada. En ambas investigaciones se obtuvo que las variables analizadas no se relacionan, asimismo las ideas coinciden, ya que en la investigación se alcanzó un nivel moderado, mientras que en el antecedente se obtuvo la misma correlación moderada. Gómez y Rodríguez (2019), detallan que la primera variable permite que se compartan creencias, nuevas formas de socializar, aprender, trabajar en conjunto y mejorar sus habilidades. Además, los encargados deben evidenciar compromiso con su personal indicando las actividades a realizar, realizando un correcto seguimiento. Lo que no se está presentando, ya que la idea del autor no coincide completamente con la situación actual de la empresa, dado a los resultados obtenidos.

Con respecto al primer objetivo específico que fue identificar la relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023, como se obtuvo con el procesamiento de los datos en la tabla 10 arrojaron el ,574 significando una relación moderada, dando a entender que se evidencia que el liderazgo en una organización es fundamental para el desempeño de los colaboradores. López (2021), en la tesis, Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta de mejora, publicado en el repositorio de dicha universidad en Ecuador, con el resultado

se indicó el aporte de su tesis en cuanto a reafirmar que la existencia de una relación directa con nivel positivo, que influye en las áreas de motivación, liderazgo, trabajo en equipo y la comunicación en los trabajadores. De acuerdo con lo analizado, los factores se relacionan, pero en base a lo adquirido, las ideas se discrepan, debido a que en la presente investigación se obtuvo un nivel moderado, mientras que por otro lado consiguieron alcanzar un nivel positivo. El pensamiento de Rozo, Flores y Gutiérrez (2019), coincide con lo obtenido en la investigación, debido a que destacan que el liderazgo organizacional es el que permitirá la ventaja competitiva en el mundo laboral. Es un instrumento que permitirá realizar una gestión adecuada y que los colaboradores muestren iniciativa.

Considerando el segundo objetivo específico de determinar la relación entre la administración de personal y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023, donde se halló que esta dimensión dos no se relacionó con el desempeño laboral, factor que evidenció que, para una adecuada ejecución en la empresa, el administrar al personal no es tan relevante, se debe tener un control sobre ellos, pero no a exceso, para que así puedan desempeñarse adecuadamente en la organización. Asimismo, se obtuvo valor del Rho Spearman un coeficiente ,493 que significa una correlación moderada. Navarrete (2018), en la tesis, Enfoque de la capacitación del personal y el desempeño laboral, publicado en el repositorio de la universidad Técnica de Ambato en Ecuador, donde se determinó que los empleados desarrollan un desempeño incorrecto en sus funciones debido a la falta de formación y preparación en las actividades establecidas para sus puestos. En este contexto, la tesis demostró una correlación moderada, por un bajo desempeño laboral que afecta al desarrollo de las actividades, al rendimiento, cumplimiento de objetivos y todo esto por falta de una elaboración de un plan de capacitación. Donde de acuerdo a lo obtenido, vemos que los aspectos no se relacionan, donde se evidencia que en la presente investigación y en el antecedente se llegó a alcanzar una correlación moderada, por lo que las ideas coinciden. Con respecto a la administración de personal. Armijos, Bermúdez y Mora, (2019) detallaron que se trata de

organizar, planificar, coordinar y desarrollar el desempeño de los trabajadores. Asimismo, se buscan métodos que permitan al colaborador facilitar su labor y desenvolverse de óptima manera. De acuerdo con los autores se refleja que la idea de elaborar una planificación permite mejorar el desempeño de los trabajadores, de igual manera coincide con los resultados obtenidos, donde se menciona que se debe de tener un control sobre los colaboradores, pero no en exceso o sobrecargarlos, ya que afectaría al desempeño de cada uno.

De igual forma, con el último objetivo específico que fue identificar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023, destaca el gran valor que tiene el compromiso laboral con respecto al desempeño laboral, ya que dentro de esta dimensión se ve la responsabilidad, empeño, transparencia y lealtad, factores que son primordiales para sentirse a gusto en su centro de labores y alcanzar el nivel de desempeño laboral óptimo, como se obtuvo el ,519 que significa una correlación moderada. Chaoyang (2021), en su estudio sobre las variables cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa minera de Ica. como resultado se obtuvo que las variables directamente proporcional, ya que mientras la cultura organizacional está correctamente establecida y positiva, permitirá óptimos resultados para el desempeño por parte de los trabajadores, en este caso se obtuvo que la correlación es de nivel moderado. En base a los dos resultados, se puede corroborar que hay relación entre los aspectos analizados, asimismo se evidencia que coinciden, debido a que en el estudio y antecedente se cuenta con una correlación de nivel moderado. Cuesta. et. al. (2021), definieron al compromiso laboral como factor relevante para cualquier empresa, debido a que permitirá contar con un alto nivel de innovación, eficacia y competitividad. De acuerdo los autores, existe una coincidencia con los resultados obtenidos en la investigación, ya que se demostró que, si existe una relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral, debido a que afectan positivamente a los colaboradores, resaltando en cuanto a la responsabilidad, empeño, transparencia y lealtad dentro de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Para culminar con la investigación, en base a los objetivos que se plantearon, se concluye que:

Primera. – Considerando la finalidad principal del estudio y con relación a la significancia obtenida en el análisis estadístico que fue de 0,062, un valor >0.05 con una correlación moderada ($Rho=0,493$) de las dos variables de estudio cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023. Donde se evidenció que ciertos factores permiten el desempeño de los colaboradores, pero de igual manera hay quiebres que no generan del todo un adecuado rendimiento en su puesto de trabajo, lo cual se debe mejorar para el beneficio de la organización y del personal.

Segunda. – Con respecto al primer objetivo específico que alcanzó una significancia de $0,025 < 0,05$, identificando que existe una correlación moderada ($Rho=0,574$) entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023. Obteniendo que, al permitirle liderar al colaborador, esto traerá óptimos resultados con su desempeño en la organización, debido a que cuentan con iniciativa, un orden adecuado en sus actividades, pueden realizar un correcto entrenamiento con las actividades a cargo, lo que generará una actitud positiva en ellos, consiguiendo la satisfacción con su puesto.

Tercera. – De acuerdo con el segundo objetivo específico, este alcanzó una significancia de 0,062 siendo mayor al 0.005, identificando que dentro de una empresa inmobiliaria, Surco, 2023, no existe una relación positiva entre la administración del personal y el desempeño laboral, por lo que se debe de potenciar esta área ya que es fundamental para el crecimiento de la organización.

Cuarta. – De igual forma, con el último objetivo específico, se identificó que se obtuvo un 0,519, que significa que el compromiso y el desempeño laboral tienen una relación moderada, debido a que se mencionan y se

desarrolla la responsabilidad, empeño, transparencia y lealtad, factores cuya importancia es fundamental para alcanzar un nivel de desempeño laboral óptimo.

VII. RECOMENDACIONES

Como parte final del trabajo, se recomiendan los siguientes puntos para que la organización analizada pueda considerar para un progreso adecuado:

Primera. – Dado que se llegó a obtener que no existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023, con una correlación moderada, se debe mejorar aquellos aspectos débiles que provocan que no se evidencie un alto desempeño en los colaboradores. Que se aplique una mayor comunicación entre todas las partes, para poder determinar el factor vulnerable que provocó que no se llegara a mostrar una satisfacción total del trabajador.

Segunda. - En base al análisis donde se obtuvo que existe relación entre la dimensión liderazgo organizacional con la variable desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023, siendo de un nivel moderado, se puede rescatar que este factor permite el desempeño del colaborar, donde se recomienda que se debe seguir asignado actividades importantes a los trabajadores, reconociendo su capacidad de liderar y así alcanzar un rendimiento alto que permitirá una mejora constante.

Tercera. – Respecto al segundo objetivo específico, se menciona que no existe relación entre la Administración del personal y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023, factor que indica que se debe mejorar el sistema de administración y gestión del personal, ya que tiene una importancia estratégica para el crecimiento y cumplimiento de objetivos organizacionales.

Cuarta. – En cuanto al último objetivo específico, se identificó que existe una relación entre el compromiso y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023, un área importante para potenciar, usando a favor la relación que existe para influir positivamente en el desempeño de cada área y aportando con el avance de las actividades en menor tiempo y optimizando procesos para la mejora del clima laboral.

REFERENCIAS

- Achahui, B. & Condori, M. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67634/Achahui_DB-Condori_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Armijos, F. Bermúdez, A. & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bautista, R. Cienfuegos, R. & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Recuperado de: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Breña, J., Rodríguez, C. & Esenarro, D. (2021). Las variables en la metodología de la investigación científica. Recuperado de: https://www.google.com.pe/books/edition/Las_variables_en_la_metodolog%C3%ADa_de_la_i/5jFJEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Campos, J. (2023). Capacitación y rendimiento laboral de los servidores públicos en una municipalidad de la provincia de Moyobamba, 2022. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107345/Ar%C3%A9valo_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, K. & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga central y bajo mayo 2020. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chaoyang, X. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica. Recuperado de: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4276/M-ADMT030_000752137_M%20%20%20XU%20CHAOYANG.pdf?sequen

ce=1&isAllowed=y

Chavez, M. (2023). Engagement y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una entidad financiera - Cusco, 2022. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108534/Chavez_JML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito de las organizaciones. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Cótan, A. (2020). El método etnográfico como construcción de conocimiento: un análisis descriptivo sobre su uso y conceptualización en ciencias sociales. Recuperado de: <https://revistas.uma.es/index.php/mgn/article/view/7241/7058>

Cuesta, M., Prieto, F., Postigo, A. & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escalapara su medición. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v53/0120-0534-rlps-53-133.pdf>

Escobar, P. & Bilbao, J. (2020). Investigación y educación superior. Recuperado de: https://www.google.com.pe/books/edition/INVESTIGACION_Y_EDUCACION_SUPERIOR/W67WDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Investigaci%C3%B3n+correlacional&pg=PA59&printsec=frontcover

Fayol, H. (1949). General and Industrial Management. Recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WFp5DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=henri+fayol&ots=yb6wwActea&sig=6EbWbDf1HnRIjMYVWF0FQ9ejrZg#v=onepage&q&f=false>

Feria, H., Matilla, M. & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica?

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>

Gómez, C. & Rodríguez, J. (2019). Teorías de la cultura organizacional.

Recuperado de: <http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezYJennyRodriguezrevisión2013.pdf>

Gómez, R. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los

trabajadores de Starbucks Zona Sur, Lima – 2019. Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1279/Gomez%20Mejia%2c%20Ruth%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, A. (2020). Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán tours S.A.C - Chiclayo 2019. Perú: USIL.

Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guartan, A. Torres, K. & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>

Hernández R. & Coello, S. (2020). El proceso de investigación científica.

Recuperado de: https://www.google.com.pe/books/edition/El_proceso_de_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADfica/tX71DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

López, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil.

Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Martinez, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. & Tornel, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>

Martinez, O. (2022). La motivación laboral como componente gerencial productivo para favorecer el clima organizacional de las empresas de Colombia. Recuperado de: <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4525/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navarrete, M. (2018). La capacitación del personal y el desempeño laboral. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>

Niño, V. (2021). Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe. Recuperado de: https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/WCwaEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Núñez, L. (2021). Ansiedad y estresores académicos en estudiantes de enfermería. Recuperado de: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/73>

Olano, C. (2021). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Utcubamba, 2020. Recuperado de: <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2391/Olano%20Huaman%20Cynthia%20Yojani.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Palafox, M. Ochoa, S & Jacobo, C. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. Recuperado de: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1109>

- Pereyra, L. (2020). Metodología de la investigación. Recuperado de:
https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Portocarrero, L. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote – 2020. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59004/Portocarrero_GLL-SD.pdf?sequence=10&isAllowed=y
- Ramírez, A. & Polack, A. (2019). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. Recuperado de:
<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/597/840>
- Ramirez, J. & Calles, R. (2021). Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales. Recuperado de:
https://www.google.com.pe/books/edition/Manual_de_metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci/GT4xEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Investigaci%C3%B3n+Cu+antitativa&pg=PA48&printsec=frontcover
- Reyes, E. (2022). Metodología de la Investigación Científica. Recuperado de:
https://www.google.com.pe/books/edition/Metodologia_de_la_Investigacion_Cientifi/SmdxEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Robalino, K. (2023). Gestión administrativa y productiva laboral en la municipalidad distrital de Habana, San Martín - 2022. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105641/Robalino_NK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodriguez, Y. (2020). Metodología de la Investigación. Recuperado de:

https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=investigacion+de+tipo+aplicada&printsec=frontcover

Rozo, A. Flores, A. & Gutiérrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. Recuperado de: <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/download/1669/1859>

Sambrano, J. (2020). Métodos de Investigación. Recuperado de: https://www.google.com.pe/books/edition/M%C3%A9todos_de_investigaci%C3%B3n/yXJ6EAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Soledispa, B. Zavala, S. & Osejos, A. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño laboral. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384046>

Yopan, J. Palmero, N. & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

ANEXOS

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023,

Investigadores: Anchante Garay Medalit Miryam y Hazaña Muñoz Juan Andrés

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023” cuyo objetivo es determinar la relación entre la Cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución inmobiliaria.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará un aporte significativo en cuanto al desarrollo de la aplicación de una cultura organizacional diferente, cuyo resultado se va a reflejar en el desempeño laboral de los colaboradores, tanto en el cumplimiento de sus actividades y cumplimiento de metas

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023,”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 alcanzará 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.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **Anchante Garay Medalit Miryam y Hazaña Muñoz Juan Andrés** email manchanteg@ucvvirtual.edu.pe y jhazana@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dr. Anderson Puyen, Carlos Enrique, candersonpu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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



Winning & Co. SAC
RUC 20605064664
Giuliana Chumpitaz Tejada
Gerente General
DNI 46495379

Nombre y apellidos: Giuliana Katherine Chumpitaz Tejada

Fecha y hora: 26 – 05 - 2023

[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 a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 2.

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

| | |
|--|------------------|
| Nombre de la Organización: Winning & CO. S.A.C. | RUC: 20605064664 |
| Nombre del Titular o Representante legal: Giuliana Katherine Chumpitaz Tejada | |
| Nombres y Apellidos: Giuliana Katherine Chumpitaz Tejada | DNI: 46495379 |


Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

| | |
|--|----------------------------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación: Cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023, | |
| Nombre del Programa Académico: Administración | |
| Autores: Medalit Miryam Anchante Garay Juan Andrés Hazaña Muñoz | DNI: 71305161 72181661 |

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: Av. La Encalada 1420 – Santiago de Surco / 26-05-2023


Winning & Co. SAC
RUC 20605064664
Giuliana Chumpitaz Tejada
Gerente General
DNI 46495379

Firma y sello:

(Giuliana Katherine Chumpitaz Tejada)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

Autor(es): Medalit Miryam Anchante Garay

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Juan Andrés Hazaña Muñoz

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

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PLATE_C1_01

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: candersonpu@ucvvirtual.edu.pe

| N.º | Criterios de evaluación | Cumple | No cumple | No corresponde |
|-----------------------------------|---|--------|-----------|----------------|
| I. Criterios metodológicos | | | | |
| 1 | El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios. | X | | |
| 2 | Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde. | X | | |
| 3 | Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde. | X | | |
| 4 | Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde. | X | | |
| 5 | Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde. | X | | |
| II. Criterios éticos | | | | |
| 6 | Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde. | | | X |
| 7 | Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde. | X | | |
| 8 | Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica. | X | | |
| 9 | La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación. | X | | |

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 07 de julio de 2023

| Nombres y apellidos | Cargo | DNI N.º | Firma |
|--------------------------------------|----------------|----------|-------|
| Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya | Presidente | 44326351 | |
| Dr. Miguel Bardales Cárdenas | Vicepresidente | 08437636 | |
| Dr. José German Linares Cazola | Miembro 1 | 31674876 | |
| Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón | Miembro 2 | 43648948 | |
| Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón | Miembro 3 | 06614765 | |

Anexo 4.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de Administración], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023." presentado por los autores Medalit Miryam Anchante Garay y Juan Andrés Hazaña Muñoz, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

| Nombres y apellidos | Cargo | DNI N.º | Firma |
|--------------------------------------|----------------|----------------|--------------|
| Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya | Presidente | 44326351 | |
| Dr. Miguel Bardales Cárdenas | Vicepresidente | 08437636 | |
| Dr. José German Linares Cazola | Miembro 1 | 31674876 | |
| Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón | Miembro 2 | 43648948 | |
| Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón | Miembro 3 | 06614765 | |

Anexo 5

Matriz de Operacionalización

| Variables de estudio | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de Medición |
|------------------------|--|---|----------------------------|--------------------|---|
| Cultura Organizacional | Gómez y Rodríguez (2019) explican que la cultura organizacional es el conjunto de principios que hace distinguir a una organización del resto, explica el comportamiento que deben presentar los jefes y colaboradores, establecido a través de su misión, visión y valores. Miembros que se relacionarán día a día y compartirán creencias, nuevas formas de socializar, aprender, trabajar en conjunto, mejorar sus habilidades. Además, los encargados deben mostrar compromiso con su personal indicando las actividades a realizar, realizando un correcto seguimiento y mostrándoles la importancia del liderazgo para que todos sepan formarlo. | Operacionalmente se puede subdividir la variable Cultura Organizacional en 3 dimensiones las cuales son Liderazgo Organizacional, Administración de personal y Compromiso Laboral, cada una con sus 4 respectivos indicadores, obteniendo un total de 24 ítems. | Liderazgo Organizacional | Entrenamiento | Escala de Likert 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca |
| | | | | Orden | |
| | | | | Iniciativa | |
| | | | | Actitud | |
| | | | Administración de personal | Trabajo en equipo | |
| | | | | Proactividad | |
| | | | | Desarrollo | |
| | | | | Toma de decisiones | |
| | | | Compromiso Laboral | Transparencia | |
| | | | | Empeño | |
| | | | | Responsabilidad | |
| | | | | Lealtad | |
| Desempeño Laboral | Bautista y Cienfuegos (2020) indican que el desempeño laboral es un factor que los colaboradores demuestran durante el desarrollo de sus actividades, la cual es necesaria en las organizaciones para poder evaluar el crecimiento de los colaboradores en cada una de sus áreas, de esta manera se ven reflejadas en el cumplimiento de las metas, proactividad por parte de los trabajadores y crecimiento de las áreas, por lo que su aplicación y aplicación llega a resultar una ventaja competitiva dentro de las empresas. | Operacionalmente se puede subdividir la variable Desempeño Laboral en 3 dimensiones las cuales son Comunicación Interna, Relaciones Interpersonales y Motivación, cada una con sus 4 respectivos indicadores, obteniendo un total de 24 ítems. | Trabajo en equipo | Participación | |
| | | | | Comunicación | |
| | | | | Cooperación | |
| | | | | Compromiso | |
| | | | Rendimiento | Productividad | |
| | | | | Competitividad | |
| | | | | Efectividad | |
| | | | | Eficiencia | |
| | | | Relaciones interpersonales | Empatía | |
| | | | | Liderazgo | |
| | | | | Responsabilidad | |
| | | | | Innovación | |

Anexo 6: Cuestionario Cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023.

| | | | | | |
|-----------------------------|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| ESCALA DE VALORACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |

| PRIMERA VARIABLE: Cultura Organizacional | | | |
|---|--------------------|--|---|
| DIMENSIONES | INDICADORES | PREGUNTAS | TIPO DE ESCALA |
| Liderazgo Organizacional | Entrenamiento | 1. Se presenta una formación adecuada 2. Recibe capacitación continua | Ordinal Medición: Likert 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre |
| | Orden | 3. Las actividades se realizan en orden en la empresa 4. La organización está presente en cada colaborador | |
| | Iniciativa | 5. Se encuentra motivado trabajando en la empresa 6. Se evidencia la iniciativa ante cada función a realizar | |
| | Actitud | 7. Presenta actitud positiva para trabajar por la empresa 8. Los jefes/representantes transmiten un correcto trato | |
| Administración de personal | Trabajo en equipo | 9. El trabajar en equipo es constante 10. Se fomenta el trabajar en conjunto | |
| | Proactividad | 11. Presenta iniciativa en las actividades diarias 12. Anticipa estrategias para escenarios futuros | |
| | Desarrollo | 13. Evidencia crecimiento de su experiencia dentro de la empresa 14. Las funciones sirven para su crecimiento laboral | |
| | Toma de decisiones | 15. Tomas decisiones apresuradas 16. Las elecciones requieren la opinión de todos | |
| Compromiso Laboral | Transparencia | 17. Muestra sinceridad en la gestión de sus actividades 18. Es sincero con su equipo de trabajo | |
| | Empeño | 19. Es constante con sus obligaciones laborales 20. Presenta firmeza para cumplir con sus responsabilidades | |
| | Responsabilidad | 21. Te sientes comprometido con tu puesto 22. Es sensato con el rol que cumple en la organización | |
| | Lealtad | 23. Demuestra fidelidad a la organización 24. Se fomenta la dedicación en las actividades de cada colaborador | |

| SEGUNDA VARIABLE: Desempeño Laboral | | | |
|--|--------------------|---|--|
| DIMENSIONES | INDICADORES | PREGUNTAS | TIPO DE ESCALA |
| Trabajo en equipo | Participación | 25. Considera que la participación influye positivamente en su área 26. Demuestra una participación continua | Ordinal Medición: Likert 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre |
| | Comunicación | 27. Se demuestra una comunicación efectiva durante las reuniones grupales 28. Desarrolla una comunicación efectiva con tus compañeros | |
| | Cooperación | 29. Considera que está en un ambiente cooperativo 30. Durante el desarrollo de las actividades se evidencia la aplicación de la cooperación | |
| | Compromiso | 31. Sus actividades las realiza demostrando su compromiso con la empresa 32. Considera que la gerencia se preocupa por el compromiso de sus trabajadores | |
| Rendimiento | Productividad | 33. Considera que tiene una alta productividad 34. Se evidencia que fomenta la productividad en su ambiente laboral | |
| | Competitividad | 35. Existe un ambiente competitivo en su área 36. Demuestra una competitividad sana entre sus compañeros | |
| | Efectividad | 37. Considera que se realizan las actividades de su área con efectividad 38. El desarrollo de las actividades se realiza correctamente | |
| | Eficiencia | 39. Demuestras rapidez en el cumplimiento de tus actividades 40. El tiempo del cumplimiento de metas es cada vez menor | |
| Relaciones interpersonales | Empatía | 41. Existe empatía dentro de tu área 42. Te pones en el lugar de tus compañeros durante se presenta algún conflicto | |
| | Liderazgo | 43. La gerencia desarrolla un correcto liderazgo 44. Se fomenta el desarrollo del liderazgo entre tus compañeros | |
| | Responsabilidad | 45. Demuestran responsabilidad en el desarrollo de tus actividades 46. Se evidencia el cumplimiento de las actividades dentro de tu área | |
| | Innovación | 47. Promueve ideas innovadoras dentro de la organización 48. Se da la posibilidad de brindar las ideas durante las reuniones | |

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Cultura Organizacional

Gómez y Rodríguez (2019) explican que la cultura organizacional es el conjunto de principios que hace distinguir a una organización del resto, explica el comportamiento que deben presentar los jefes y colaboradores, establecido a través de su misión, visión y valores. Miembros que se relacionarán día a día y compartirán creencias, nuevas formas de socializar, aprender, trabajar en conjunto, mejorar sus habilidades. Además, los encargados deben mostrar compromiso con su personal indicando las actividades a realizar, realizando un correcto seguimiento y mostrándoles la importancia del liderazgo para que todos sepan formarlo.

- **Variable 2:** Desempeño Laboral

Bautista y Cienfuegos (2020) indican que el desempeño laboral es un factor que los colaboradores demuestran durante el desarrollo de sus actividades, la cual es necesaria en las organizaciones para poder evaluar el crecimiento de los colaboradores en cada una de sus áreas, de esta manera se ven reflejadas en el cumplimiento de las metas, proactividad por parte de los trabajadores y crecimiento de las áreas, por lo que su aplicación y aplicación llega a resultar una ventaja competitiva dentro de las empresas.



| Variable | Dimensiones | Definición |
|------------------------|----------------------------|---|
| Cultura Organizacional | Liderazgo Organizacional | Rozo, Flores y Gutiérrez (2019), el liderazgo organizacional es el que permitirá la ventaja competitiva en el mundo laboral. Mediante este se puede alcanzar que todos los miembros contribuyan adecuadamente a las actividades, se encuentren orientados a cumplir con los objetivos, contar con un equipo motivado y que sepan implementar los recursos disponibles. Es un instrumento que permitirá realizar una gestión adecuada y que los colaboradores muestren iniciativa. |
| | Administración de personal | Con respecto a la administración de personal, Armijos, Bermúdez y Mora, (2019) detallan que es organizar, planificar, coordinar y desarrollar el desempeño de los trabajadores. Se buscan métodos que permitan al colaborador facilitar su labor y desenvolverse de óptima manera, alcanzando objetivos individuales y empresariales. Con esto se podría contar con un grato clima laboral, de esto depende su desarrollo y duración en la empresa, viéndose acompañada de inculcar valores, que se relacionen con el resto, realizar un seguimiento adecuado, capacitaciones e incluso poder permitirles línea de carrera. |
| | Compromiso Laboral | Cuesta. et. al. (2021), definen al compromiso laboral como la implicación de todo el equipo en la organización y la participación que realizan. Busca obtener resultados satisfactorios y positivos para formar un grato entorno laboral. Es un factor relevante para cualquier empresa, debido a que permitirá contar con un alto nivel de innovación, eficacia y competitividad. Además de ser uno de los principales aspectos que tiene gran peso para generar niveles altos en el desempeño laboral para el beneficio propio y de toda la organización. |

| | | |
|-------------------|----------------------------|---|
| Desempeño Laboral | Trabajo em Equipo | <p>Castro y Delgado (2020), Mencionan que el desempeño laboral incluye la eficiencia como punto principal dentro de la organización que se debe de cumplir y que dentro de está área incluye capacitación, personal motivado, la productividad que se desarrolle en las áreas, para lograr tener un clima organizacional ideal, para que se genera la satisfacción laboral en los colaboradores mientras desarrollan sus actividades principales.</p> |
| | Rendimiento | <p>Robalino(2023), describe la productividad como el resultado de producción que se llega a obtener en un determinado período del trabajador, está se logra medir a través del volumen o valor generado durante ese tiempo, además si se realiza de manera eficiente, se analiza la remuneración obtenida del personal guiándose de los resultados generados en sus puestos de áreas, por lo que el clima y satisfacción laboral, cumplen un rol muy importante en cuanto al desempeño del trabajador y como esté se siente motivado a maximizar sus recurso y potenciar las ganancias o desarrollo de los productos o servicios que ofrece la organización.</p> |
| | Relaciones Interpersonales | <p>Guartan, Torres y Ollagüe (2019), explican que el desempeño laboral cumple un rol importante dentro del desarrollo o crecimiento de alguna organización, ya que mediante este proceso, se tiene la posibilidad de evaluar, medir y cuantificar los resultados obtenidos, para esto las empresas usualmente utilizan la capacitación, el talento humano y las habilidades de los trabajadores para poder evaluar su desempeño dentro de su área y respectivamente en las actividades que estos realizan, es por eso que se considera como uno de los pilares para la contribución de una organización, todo esto a través de contar el personal calificado para proporcionar productos o servicios de alta calidad.</p> |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023" elaborado por Anchante Garay, Medalit y Hazaña Muñoz, Juan en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente.

| |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Variable del instrumento: Cultura Organizacional

- Primera dimensión: Liderazgo Organizacional

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Entrenamiento | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Orden | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Iniciativa | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| | 6 | 3 | 3 | 3 | |
| Actitud | 7 | 4 | 4 | 4 | |
| | 8 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Administración de personal

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Trabajo en equipo | 9 | 3 | 3 | 3 | |
| | 10 | 3 | 3 | 3 | |
| Proactividad | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12 | 4 | 4 | 4 | |
| Desarrollo | 13 | 3 | 3 | 3 | |
| | 14 | 3 | 3 | 3 | |
| Toma de decisiones | 15 | 4 | 4 | 4 | |
| | 16 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Compromiso Laboral

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Transparencia | 17 | 4 | 4 | 4 | |
| | 18 | 4 | 4 | 4 | |
| Empeño | 19 | 3 | 3 | 3 | |
| | 20 | 3 | 3 | 3 | |
| Responsabilidad | 21 | 4 | 4 | 4 | |
| | 22 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|---------|----|---|---|---|--|
| Lealtad | 23 | 4 | 4 | 4 | |
| | 24 | 4 | 4 | 4 | |

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Participación | 25 | 4 | 4 | 4 | |
| | 26 | 4 | 4 | 4 | |
| Comunicación | 27 | 4 | 4 | 4 | |
| | 28 | 4 | 4 | 4 | |
| Cooperación | 29 | 3 | 3 | 3 | |
| | 30 | 3 | 3 | 3 | |
| Compromiso | 31 | 4 | 4 | 4 | |
| | 32 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Rendimiento

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Productividad | 33 | 4 | 4 | 4 | |
| | 34 | 4 | 4 | 4 | |
| Competitividad | 35 | 4 | 4 | 4 | |
| | 36 | 4 | 4 | 4 | |
| Efectividad | 37 | 4 | 4 | 4 | |
| | 38 | 4 | 4 | 4 | |
| Eficiencia | 39 | 4 | 4 | 4 | |
| | 40 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Relaciones Interpersonales

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Empatía | 41 | 3 | 3 | 3 | |
| | 42 | 3 | 3 | 3 | |

| | | | | | |
|-----------------|----|---|---|---|--|
| Liderazgo | 43 | 4 | 4 | 4 | |
| | 44 | 4 | 4 | 4 | |
| Responsabilidad | 45 | 4 | 3 | 3 | |
| | 46 | 4 | 3 | 3 | |
| Innovación | 47 | 3 | 3 | 3 | |
| | 48 | 3 | 3 | 3 | |



.....
Mg. Liseth Malena Farro Ruiz
DNI N° 45962909

Evaluación por juicio de expertos: Validador 2 Oscar Alberto Villarruel Esquivel

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|---|---|
| Nombres y Apellidos del juez: | Oscar Alberto Villarruel Esquivel |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Docente de la Escuela Profesional de Administración |
| Institución donde labora: | Universidad César Vallejo |
| Tiempo de experiencia profesional el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor(es): | Anchante Garay, Medalit Miryam Hazaña Muñoz, Juan Andres |
| Procedencia: | Del autor |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | ATE. |
| Significación: | Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 12 indicadores y 24 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 12 indicadores y 24 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

Variable del instrumento: Cultura Organizacional

- Primera dimensión: Liderazgo Organizacional

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Entrenamiento | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Orden | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Iniciativa | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Actitud | 7 | 4 | 4 | 4 | |
| | 8 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Administración de personal

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Trabajo en equipo | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10 | 4 | 4 | 4 | |
| Proactividad | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12 | 4 | 4 | 4 | |
| Desarrollo | 13 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14 | 4 | 4 | 4 | |
| Toma de decisiones | 15 | 4 | 4 | 4 | |
| | 16 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Compromiso Laboral

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Transparencia | 17 | 4 | 4 | 4 | |
| | 18 | 4 | 4 | 4 | |
| Empeño | 19 | 4 | 4 | 4 | |
| | 20 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|-----------------|----|---|---|---|--|
| Responsabilidad | 21 | 4 | 4 | 4 | |
| | 22 | 4 | 4 | 4 | |
| Lealtad | 23 | 4 | 4 | 4 | |
| | 24 | 4 | 4 | 4 | |

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Participación | 25 | 4 | 4 | 4 | |
| | 26 | 4 | 4 | 4 | |
| Comunicación | 27 | 4 | 4 | 4 | |
| | 28 | 4 | 4 | 4 | |
| Cooperación | 29 | 4 | 4 | 4 | |
| | 30 | 4 | 4 | 4 | |
| Compromiso | 31 | 4 | 4 | 4 | |
| | 32 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Rendimiento

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Productividad | 33 | 4 | 4 | 4 | |
| | 34 | 4 | 4 | 4 | |
| Competitividad | 35 | 4 | 4 | 4 | |
| | 36 | 4 | 4 | 4 | |
| Efectividad | 37 | 4 | 4 | 4 | |
| | 38 | 4 | 4 | 4 | |
| Eficiencia | 39 | 4 | 4 | 4 | |
| | 40 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Relaciones Interpersonales

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Empatía | 41 | 4 | 4 | 4 | |
| | 42 | 4 | 4 | 4 | |
| Liderazgo | 43 | 4 | 4 | 4 | |
| | 44 | 4 | 4 | 4 | |
| Responsabilidad | 45 | 4 | 4 | 4 | |
| | 46 | 4 | 4 | 4 | |
| Innovación | 47 | 4 | 4 | 4 | |
| | 48 | 4 | 4 | 4 | |



.....
MBA, Oscar Alberto Villarruel Esquivel
DNI N° 09980913

Evaluación por juicio de expertos: Validador 3 Marco Antonio Candia Menor

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombres y Apellidos del juez: | Dr. Marco Antonio Candia Menor |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | Docente de la Escuela Profesional de Administración |
| Institución donde labora: | Universidad César Vallejo |
| Tiempo de experiencia profesional el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor(es): | Anchante Garay, Medalit Miryam Hazaña Muñoz, Juan Andres |
| Procedencia: | Del autor |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | ATE. |
| Significación: | Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 12 indicadores y 24 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 12 indicadores y 24 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

Variable del instrumento: Cultura Organizacional

- Primera dimensión: Liderazgo Organizacional

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Entrenamiento | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Orden | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Iniciativa | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Actitud | 7 | 4 | 4 | 4 | |
| | 8 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Administración de personal

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Trabajo en equipo | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10 | 4 | 4 | 4 | |
| Proactividad | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12 | 4 | 4 | 4 | |
| Desarrollo | 13 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14 | 4 | 4 | 4 | |
| Toma de decisiones | 15 | 4 | 4 | 4 | |
| | 16 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Compromiso Laboral

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Transparencia | 17 | 4 | 4 | 4 | |
| | 18 | 4 | 4 | 4 | |
| Empeño | 19 | 4 | 4 | 4 | |
| | 20 | 4 | 4 | 4 | |
| Responsabilidad | 21 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|---------|----|---|---|---|--|
| | 22 | 4 | 4 | 4 | |
| Lealtad | 23 | 4 | 4 | 4 | |
| | 24 | 4 | 4 | 4 | |

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Participación | 25 | 4 | 4 | 4 | |
| | 26 | 4 | 4 | 4 | |
| Comunicación | 27 | 4 | 4 | 4 | |
| | 28 | 4 | 4 | 4 | |
| Cooperación | 29 | 4 | 4 | 4 | |
| | 30 | 4 | 4 | 4 | |
| Compromiso | 31 | 4 | 4 | 4 | |
| | 32 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Rendimiento

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Productividad | 33 | 4 | 4 | 4 | |
| | 34 | 4 | 4 | 4 | |
| Competitividad | 35 | 4 | 4 | 4 | |
| | 36 | 4 | 4 | 4 | |
| Efectividad | 37 | 4 | 4 | 4 | |
| | 38 | 4 | 4 | 4 | |
| Eficiencia | 39 | 4 | 4 | 4 | |
| | 40 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Relaciones Interpersonales

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Empatía | 41 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|-----------------|----|---|---|---|--|
| | 42 | 4 | 4 | 4 | |
| Liderazgo | 43 | 4 | 4 | 4 | |
| | 44 | 4 | 4 | 4 | |
| Responsabilidad | 45 | 4 | 4 | 4 | |
| | 46 | 4 | 4 | 4 | |
| Innovación | 47 | 4 | 4 | 4 | |
| | 48 | 4 | 4 | 4 | |

.....
 (Dr. Marco Antonio Candia Menor)
 DNI N° 10050551

Anexo 8

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Análisis de fiabilidad de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

| <u>Alfa de Cronbach</u> | <u>N de elementos</u> |
|-------------------------|-----------------------|
| <u>,959</u> | <u>48</u> |

El cuestionario general de investigación de las variables Cultura organizacional y el desempeño laboral logró obtener como resultado mediante la aplicación de una encuesta piloto compuesta por 15 personas un Alfa de Cronbach de 0.959, obteniendo un nivel muy alto de confiabilidad.

Análisis de fiabilidad de Cultura Organizacional

| <u>Alfa de Cronbach</u> | <u>N de elementos</u> |
|-------------------------|-----------------------|
| <u>,940</u> | <u>24</u> |

Con respecto a la primera parte del cuestionario, se alcanzó un 0.940, lo que demuestra una confiabilidad muy alta por parte de esta primera variable.

Análisis de fiabilidad de Desempeño Laboral

| <u>Alfa de Cronbach</u> | <u>N de elementos</u> |
|-------------------------|-----------------------|
| <u>,924</u> | <u>24</u> |

Con respecto a la segunda parte del cuestionario, se alcanzó un 0.924, lo que demuestra una confiabilidad muy alta por parte de esta segunda variable.

| Rango | Magnitud |
|--------------|-----------------|
| ,81 a 1 .00 | Muy alta |
| ,61 a 0 .80 | Alta |
| ,41 a 0 .60 | Moderada |
| ,21 a 0 .40 | Baja |
| ,01 a 0 .20 | Muy baja |

Escala de Alfa de Cronbach

Niveles de confiabilidad