



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Cultura y comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del
Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano**

AUTOR:

Massa Ballon, Renato Joao (orcid.org/0000-0002-5191-1504)

ASESOR:

Dr. Zárate Ruiz, Gustavo Ernesto (orcid.org/0000-0002-0565-0577)

CO - ASESOR:

Mg. Aliaga Cerna, Dante (orcid.org/0000-0002-5775-3885)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima – Perú

2023

Dedicatoria

Con mucho cariño para mi hermosa familia, no hay palabras que puedan expresar el amor que siento por todos ustedes. Así como ustedes me apoyan, siempre estaré aquí para darles mi soporte y estaré listo para celebrar nuestros logros y triunfos de cada uno.

Agradecimiento

A mi respetado asesor Dr. Zárate, por brindarme su apoyo en este desafío académico y profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Correlación entre cultura y comportamiento organizacional</i>	19
Tabla 2. <i>Correlación entre valores y comportamiento organizacional</i>	20
Tabla 3. <i>Correlación entre normas y comportamiento organizacional</i>	21
Tabla 4. <i>Correlación entre estilo de gestión y comportamiento organizacional</i>	22

Índice de figuras

Figura 1 <i>Diagrama de la dimensión 1</i>	16
Figura 2 <i>Diagrama de la dimensión 2</i>	16
Figura 3 <i>Diagrama de la dimensión 3</i>	17
Figura 4 <i>Diagrama de la dimensión 4</i>	17
Figura 5 <i>Diagrama de la dimensión 5</i>	18
Figura 6 <i>Diagrama de la dimensión 6</i>	18

Resumen

El estudio dispuso de un objetivo primordial que fue determinar la relación entre la cultura y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022. Para su cumplimiento, se edificó dos cuestionarios y cada uno poseía 18 ítems. Estos fueron validados y aplicados eficazmente a 60 trabajadores ya que la muestra fue de índole censal. Acerca del procedimiento metodológico, fue pertinente considerar al enfoque cuantitativo, aprovechando al diseño no experimental (transversal) y al nivel correlacional por ser un trabajo investigativo de tipo básico. Los resultados se analizaron con el programa SPSS, mediante la construcción de tablas de correlación y pruebas estadísticas. Para llevar a término este trabajo, con un Rho de Spearman de 0.929, se corroboró y concluyó que la cultura se correlaciona positiva y muy altamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022.

Palabras clave: cultura, comportamiento, organización, valores.

Abstract

The main objective of the study was to determine the relationship between organizational culture and behavior in the Human Talent Management Department of an air navigation company, Callao - 2022. For its fulfillment, two questionnaires were constructed and each one had 18 items. These were validated and effectively applied to 60 workers since the sample was of a census nature. Regarding the methodological procedure, it was pertinent to consider the quantitative approach, taking advantage of the non-experimental design (cross-sectional) and the correlational level for being a basic type of research work. The results were analyzed with the SPSS program, through the construction of correlation tables and statistical tests. To complete this work, with a Spearman's Rho of 0.929, it was corroborated and concluded that culture is positively and highly correlated with organizational behavior in the Management of Human Talent Management in an air navigation company, Callao - 2022.

Keywords: culture, behavior, organization, values.

I. INTRODUCCIÓN

La conceptualización de cultura organizacional tiene múltiples aproximaciones, algunos la consideran como una agrupación de nociones, mientras que otros la asocian con valores de una institución; no obstante, en las últimas dos décadas la cultura organizacional ha adquirido mayor relevancia en lo que respecta a la gestión humana, debido a que la contribución de la teoría sistémica de Ludwig Von Bertalanffy, toma en consideración a la empresa como un ente dinámico conformado por individuos con cualidades únicas y singulares, que al interrelacionarse en grupos o pares se vuelve una unidad activa (Llanos, 2016).

Actualmente, la cultura organizacional representa la personalidad de una entidad, es decir, es aquel grupo de características que aportan una identidad propia, lo que hace posible que se diferencie de otras organizaciones (Martín et al. 2013). Al igual que los individuos poseen ciertos rasgos de carácter que pueden ser tomados a manera de fortalezas o debilidades, al no ser gestionados correctamente perjudican las relaciones interpersonales; en las organizaciones la situación es semejante, la cultura como personalidad cuenta con características positivas y negativas que tienen un impacto en el contexto relacional, en los clientes internos y externos (Mingaleva et al. 2022).

Al respecto, la cultura organizacional es aprovechada por los miembros de la empresa como un marco referencial estratégico, pues en ella se establecen las directrices, que fomentan los valores y la manera correcta de comunicarse y de relacionarse laboralmente, que dan lugar a un comportamiento alineado a los objetivos organizacionales (Caratas et al. 2018). En ese sentido, toda organización como ente dinámico social requiere de personas capaces de adaptar su propia cultura con la institucional, por ello, los directivos tienen aquella responsabilidad de compartir valores, normativas, principios, procedimientos, tradiciones, entre otros elementos, los cuales constituyen el ADN de la entidad (Villamarin et al. 2019). Generalmente, las organizaciones exitosas se encuentran en un aprendizaje constante, disponibles a la innovación y a los cambios en su cultura; es decir, sus líderes buscan la mejora continua a través de un control adecuado del comportamiento de su personal, llevan a la práctica los principios y valores de la institución para que los asimilen y aprendan, y

ejecutan sus funciones acordes a los lineamientos de la empresa con el objetivo de alcanzar mayor solidez, rentabilidad y productividad (Schein, 2017).

En Latinoamérica, en una encuesta realizada referente al efecto de la cultura organizacional en el desempeño empresarial, se pone en manifiesto que el 93% de los gestores piensan que la cultura y la estrategia se encuentran estrechamente vinculadas, por otro lado, el 95% perciben a su cultura organizacional como fuente de ventaja competitiva. También el 79% llevan a cabo una buena gestión y desarrollan con efectividad su cultura organizacional. Y el 28% sostienen que el diálogo respecto a cultura, es inexistente en su organización; adicionalmente afirman que no cuentan con alguna herramienta que mida la cultura (Bernardi y Menezes, 2018). Esto nos da a conocer que aún existe un porcentaje significativo que señala que la cultura organizacional no es comunicada ni medida.

En el Perú, en una encuesta realizada respecto a la cultura organizacional, se observó que más del 60% declara que los valores son compartidos con efectividad en sus entidades, luego de los hábitos con un 25%, seguidamente de las creencias con un 15%. Asimismo, se pudo notar que el valor que predomina en las empresas es el compromiso con un 45%, seguido de la integridad con un 35% y finalizando, el respeto con un 20% (Velaochaga y Rake, 2019). En nuestro país las empresas exitosas priorizan la transmisión de la cultura organizacional a fin de que se logren alinear a la misión y visión de las mismas, repercutiendo en el trabajador quien alcanzará un comportamiento ético.

Una organización de cultura débil se caracteriza por no innovar, ni adaptarse a los cambios, asimismo, carece de políticas tanto de comunicación como de desarrollo personal, es decir, la propuesta de valor que se le ofrece al cliente interno es pobre, puesto que no se priorizan los programas de reconocimiento ni se llevan a cabo un plan de bienestar laboral; de esta manera se desarrolla un mal clima laboral y una mala reputación de la firma que incide en los clientes externos, afectando sus resultados (Reyes y Moros, 2019).

En la empresa de navegación aérea, se ha evidenciado una cultura organizacional débil en donde los objetivos no se encuentran definidos con claridad, ello da lugar a que todos los miembros de la misma tengan una perspectiva diferente

de la entidad, lo que implica que cada trabajador busque alcanzar sus propias metas, llevándolos por distintos caminos. A razón de dicha problemática, predomina una comunicación deficiente, en donde se genera una confrontación constante entre comportamientos, valores y opiniones; y como consecuencia se viene desarrollando un ambiente laboral hostil que desmotiva al personal y por ende una deficiente productividad.

En virtud de lo contemplado, se presentó la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la cultura y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022?; en cuanto a las interrogantes específicas: ¿Qué relación existe entre los valores y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022?; ¿Qué relación existe entre las normas y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022?; y ¿Qué relación existe entre el estilo de gestión y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022?.

El presente trabajo de investigación dispuso de justificación metodológica, ya que otros investigadores que desarrollan temas similares podrán recurrir a los instrumentos fiables de recolección, pues estos cuentan con el respaldo y validez de profesionales expertos. Asimismo, de justificación teórica, dado a que al elaborar el marco teórico se consideraron teorías científicas que contribuirán y darán soporte a los argumentos y concepciones de los autores. Del mismo modo, justificación práctica, debido a que, con todos los hallazgos, conclusiones finales e importantes sugerencias, el director del área de R.R.H.H. formulará estrategias de mejora continua con respecto a la cultura y comportamiento organizacional. Y la justificación epistemológica, ya que contribuirá al conocimiento respecto a la gestión organizacional, desde un enfoque teórico; siendo de utilidad para futuras investigaciones que se asemejen a la presente.

Dentro de este marco, se dio a conocer el objetivo general: Determinar la relación entre la cultura y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022; en cuanto a los objetivos específicos tenemos: Determinar la relación entre los valores y el

comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022; determinar relación entre las normas y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022; y determinar la relación entre el estilo de gestión y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022.

Cabe considerar la hipótesis a corroborar fue: La cultura se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022; a continuación las hipótesis específicas fueron: Los valores se relacionan con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022; las normas se relacionan con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022; y el estilo de gestión se relaciona con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Fue relevante presentar a los siguientes antecedentes nacionales, Navarro (2020) en su investigación tuvo como objetivo detallar la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa de seguros - Iquitos, 2020. Con respecto a la metodología, trabajó con un nivel descriptivo, empleó el diseño no experimental – transversal, llevó a cabo un muestreo no probabilístico, permitiéndole determinar su muestra conformada por 36 trabajadores, quienes fueron encuestados. Concluyó que, en el año 2020, la empresa tuvo una cultura organizacional buena o positiva, por lo cual se vio reflejado en el desempeño laboral de todo el personal de dicha entidad.

Por su parte, Vasquez (2019) en su investigación tuvo como objetivo hallar el vínculo entre la cultura organizacional y el comportamiento de los trabajadores de un canal de televisión, Chiclayo – 2016. Fue un trabajo investigativo de nivel descriptivo – correlacional, optó por el diseño no experimental de corte transversal y su muestra censal la integraron 50 trabajadores. Consideró instrumentos como la guía de análisis de documentos, guía de encuesta y libreta de apuntes; además las técnicas que aplicó fueron la revisión bibliográfica y la encuesta. Con un Rho de Spearman de 0.598, concluyó que la cultura organizacional se relaciona directa y moderadamente con el comportamiento de los trabajadores de un canal de televisión, Chiclayo – 2016.

También, Bardalez (2019) en su investigación tuvo como fin identificar la magnitud de asociación entre el comportamiento organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas de los colaboradores de una entidad financiera, Tarapoto – 2016. Estudio de tipo aplicativo, de diseño no experimental y de alcance correlacional.

Con respecto a la muestra, la conformaron 19 empleados. Concluyó que el comportamiento organizacional repercute significativa y directamente en el cumplimiento de metas de los colaboradores de una entidad financiera, Tarapoto – 2016.

Por su parte, Calero (2018) en su investigación tuvo como fin fue ubicar el grado de asociación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún. Llevó a cabo un estudio de campo, no experimental, de alcance correlacional - explicativa, de enfoque cuantitativo. Hizo uso del muestreo no probabilístico para seleccionar su muestra, finalmente trabajó con 314

individuos y 8 gerentes. La encuesta estratificada, la entrevista, la observación y el procesamiento estadístico fueron las técnicas aplicadas. Concluyó que la cultura organizacional se relaciona en un nivel moderado y positivo con el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún.

Asimismo, Francisco (2018) en su investigación tuvo como propósito precisar la reciprocidad entre el comportamiento organizacional y la disciplina laboral en los trabajadores de un municipio de Lima, 2016. Estudio caracterizado por su nivel correlacional, por su enfoque mixto y por su diseño no experimental (transversal). En el caso de la población esta estuvo integrada por 118 trabajadores, posteriormente fue reducida a 123 trabajadores. Hizo uso de un cuestionario de 12 ítems para aunar información en una encuesta realizada. Con una cifra de 0.443, concluyó que existe una influencia significativa del comportamiento organizacional en la disciplina laboral de los trabajadores de un municipio de Lima, 2016.

Para los antecedentes internacionales se consideraron a los siguientes, Yerovi (2020) tuvo como finalidad realizar un diagnóstico integral del personal en lo que respecta a su comportamiento organizacional de una empresa de cerámica en Ecuador. Desarrolló un estudio de campo, optó por el enfoque mixto, consideró el nivel descriptivo – exploratorio y recurrió al diseño no experimental (transversal). Los métodos aplicados fueron el empírico y teórico, además utilizó la encuesta como técnica y contó con una muestra de 218 personas. Concluyó que dicha empresa tiene niveles altos de reconocimiento, motivación y desempeño en la totalidad de su personal.

El autor Santizo (2018) en su investigación tuvo como propósito precisar el efecto de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores del área de preparación, producción y revisado de una empresa textil en Guatemala. Para ello contó con 70 personas, estos fueron la muestra del estudio, implementó el enfoque cuantitativo y recurrió al nivel descriptivo. Concluyó que la cultura organizacional incide significativamente en la motivación del personal de dicha entidad.

Del mismo modo, Rivera (2018) en su investigación tuvo como objetivo ejecutar una reestructuración de los procesos, analizando el comportamiento organizacional a fin de mejorar el rendimiento de los empleados de un Ministerio de

Santa Elena en Ecuador, 2017. Empezó su estudio con el enfoque mixto, empleando los métodos inductivo, deductivo y analítico, además optó por utilizar el nivel descriptivo – correlacional. La población estuvo integrada por un total de 133 personas, mientras que la muestra fue de 84 de ellos. La entrevista y la encuesta fueron las técnicas que llevo a cabo. Concluyó que los trabajadores se sienten poco motivados en el ámbito laboral, profesional y personal, lo que origina demoras en los procesos, y por ende afecta el desempeño laboral del personal.

Igualmente, Bermeo (2018) en su investigación tuvo como propósito conocer en qué medida repercute el comportamiento organizacional del personal en la satisfacción de los clientes de una cooperativa de transporte de Santa Elena en Ecuador. Utilizó un enfoque mixto, consideró el nivel descriptivo – correlacional y desarrolló el método deductivo y empírico. Como técnicas implementó la encuesta y la entrevista a 73 clientes, ya que estos fueron la muestra. Concluyó que el comportamiento organizacional del personal repercute considerablemente a los clientes, por ello, la autora sugiere modificar actitudes y prácticas que mejoren el desempeño y sobre todo la calidad del servicio brindado.

Finalmente, Melián (2017) en su investigación tuvo como finalidad presentar y corroborar un modelo que evaluará el vínculo indirecto existente entre la cultura organizacional y el rendimiento en las unidades de trabajo en España. Con respecto a la metodología, se trató de una investigación de campo, de enfoque cuantitativo y de corte longitudinal. Los trabajadores de una institución bancaria fueron los que conformaron la muestra, estos respondieron a un cuestionario en dos tiempos, es decir, 16 individuos en el primer tiempo y 17 individuos en el segundo tiempo. Concluyó que la cultura organizacional se relaciona con en el rendimiento de los equipos de trabajo, además el modelo planteado contribuye en el desarrollo y progreso del conocimiento respectivo.

Con respecto a la variable cultura organizacional, los autores Peters y Waterman (2006) en su teoría de excelencia organizacional indicaron que las culturas organizacionales que muestran solidez generan organizaciones con esa misma característica. Asimismo, añadieron que la cultura se construye a partir de valores, creencias y suposiciones compartidas, que se expresan de manera implícita o explícita

en la empresa; y afirman que una cultura sólida se produce cuando el área estratégica se alinea a los cambios contextuales, gracias a su adaptabilidad y flexibilidad. En dicha base teórica expusieron ocho aspectos con los que una organización debe cumplir para que pueda salir adelante y alcanzar el éxito.

Estos aspectos son: los trabajadores cuentan con predisposición por sus actividades y tienen el sentido de querer ejecutarlas óptimamente. Mantienen una relación cercana y permanente con sus usuarios, a fin de comprender en su totalidad sus necesidades. Otorgan un nivel alto de autonomía a sus trabajadores y promueven su proactividad. Reconocen que la productividad aumenta cuando la participación de sus trabajadores es el adecuado. Tanto dirigentes como trabajadores conocen correctamente los intereses y aspiraciones de la organización, y avanzan activamente en esa dirección. La organización conoce tanto las oportunidades y fortalezas propias como de los trabajadores, por lo que se enfocan en las áreas donde son más hábiles. La estructura organizacional debe evitar complejidades, pues de esa forma permite una entidad unida y desarrolla la capacidad de respuesta al cliente. La dirección central ejerce un control rígido en la entidad a fin de preservar los valores fundamentales de ella, pero es flexible y abierta a sugerencias y posibles cambios, estimulando la innovación.

La cultura organizacional es considerada como un modelo que sigue una organización, el cual implica normas, valores, conductas, recursos e incluso el estilo de gestión en la misma; es decir, es el modo de comportamiento de una organización. La cultura organizacional ejerce influencia de manera significativa en la conducta de los trabajadores (Armstrong y Taylor, 2020). Los autores Schneider et al. (2017) la describen como una agrupación de reglamentos organizacionales que por lo general son implícitos, estos son aprendidos por los trabajadores con el transcurso del tiempo mediante el ejercicio y la observación habitual de las conductas que son reforzadas. Asimismo, Abbasi y Dastgeer (2018) agregan que se encarga de moldear las conductas de sus trabajadores a consecuencia de los valores incorporados por medio de la voluntad y ayuda a predecir el comportamiento, el cual implica el intercambio de información y conocimientos. La cultura organizacional para Mena (2019) es el resultado de la interrelación entre los trabajadores de una empresa, la cual es edificada

diariamente, dado que se desarrollan creencias y valores, producto del accionar que se aplique en la resolución de problemas cotidianos.

Para el dimensionamiento de la cultura organizacional, se tuvo en cuenta a los autores Armstrong y Taylor (2020), quienes manifestaron en su libro los componentes que la conforman, siendo en primer lugar, los valores, los cuales son creencias acerca de cuál es lo más favorable para la organización y que siendo compartidas en el capital humano, permitan su crecimiento. Para los autores Cordero et al. (2021) son criterios que se esperan en la actuación y comportamiento de los trabajadores, y que, en el plano estratégico, tienen la función de generar un compromiso organizacional. Rueda y De Campos (2016) afirmaron que estos valores son de suma trascendencia para las entidades, pues impactan positivamente en la cooperación, el compromiso, la satisfacción y el ambiente laboral. De acuerdo con Velásquez et al. (2012), los valores organizacionales más relevantes son: la ética, la innovación, la responsabilidad, la mejora continua y el respeto.

En segundo lugar, las normas, siendo aquellas pautas o reglas que indican cómo debe ser el comportamiento de los trabajadores, pudiendo contribuir en los objetivos organizacionales ya que se encuentran alineadas a la visión y misión de la entidad (Armstrong y Taylor, 2020). Los autores Petric y Roer (2022) precisan que las normas organizacionales se dividen en informales y formales. Las normas formales son las que se encuentran estipuladas de manera formal en los manuales o patrones definiendo los lineamientos de la organización explícitamente. Mientras que las informales, por su naturaleza intersubjetiva son denominadas como normas sociales (Burnett y Bonnici, 2003); estas reglas no se encuentran promulgadas por las autoridades de una organización, sino que se fundamentan en creencias sociales respecto a lo que deben ejercer, incluyendo sanciones sociales (Smith y Terry, 2013). Las principales normativas organizacionales según la firma Deloitte (2011) son las Políticas Corporativas, el manual de funciones y responsabilidades, el manual de procedimientos y el reglamento laboral.

Y en tercer lugar se presenta al estilo de gestión, involucrando los criterios o enfoques que el gerente utiliza para atender o tratar a los trabajadores, siendo un aspecto relevante en la cultura de una entidad (Armstrong y Taylor, 2020). Los líderes

o gestores tendrán el desafío de direccionar, orientar e instruir a su organización en un contexto volátil, para el alcance del éxito esperado, es por ello que se debe priorizar un estilo de gestión capaz de satisfacer las necesidades y propósitos organizacionales (Alegre et al. 2021). En concordancia con el autor Sánchez (2007), los estilos que se emplean para direccionar y gestionar al capital humano son: el estilo indiferente, se evidencia una indiferencia de los dirigentes hacia las actividades, objetivos y resultados de su área, así como hacia sus trabajadores y relaciones laborales. El estilo tecnicista, los gestores de este estilo se enfocan más en los factores técnicos o específicos de las actividades y resultados de su área, que en lo que concierne a sus relaciones laborales y a sus trabajadores. El estilo sociable es aquel que se centra en promover un buen clima laboral y buenos vínculos interpersonales en el área de trabajo, interesándose más por las personas y despreocupándose por el nivel de su rendimiento y por los resultados organizacionales que alcancen. Y en último término, el estilo sinérgico, el cual mantiene un equilibrio entre su grupo de trabajo, permitiendo relaciones laborales adecuadas, y el desempeño eficiente de cada trabajador en el cumplimiento de las metas preestablecidas.

Por otro lado, el comportamiento organizacional es la materia de estudio que analiza la repercusión que los individuos, los grupos y la estructura tienen en el comportamiento de una organización, con la intención de emplear ese conocimiento en el incremento de su efectividad (Robbins y Judge, 2018). Los autores Schermerhorn et al. (2011) argumentan que el comportamiento organizacional estudia a los grupos y al personal en las organizaciones, es decir, muestra las relaciones y la incidencia mutua entre ellos. Todo individuo que trate con organizaciones debe considerar significativamente al comportamiento organizacional, ya sea para dirigir las, modificarlas, innovarlas o trabajar en ellas (Chiavenato, 2009). Uno de los principales aspectos del comportamiento organizacional es identificar las capacidades, necesidades y cualidades de los trabajadores a fin de conocer la conducta individual del personal y construir un buen clima laboral que conduzca al cumplimiento de objetivos organizacionales (Ñaña, 2017).

Para el dimensionamiento de esta variable, se consideró a (Robbins y Judge, 2018), siendo la primera, el comportamiento individual, que hace referencia a los

rasgos intactos que tiene el personal y que estos influyen en su comportamiento laboral. Algunas características individuales son el género, la edad, la personalidad, las emociones, los valores, las aptitudes, entre otras. Fundamentalmente, estas particularidades se encuentran definidas en cada persona, y al incorporarse a la vida laboral es difícil que sean modificadas, sin embargo, tienen un impacto efectivo en el comportamiento del trabajador. Sus indicadores son: la aptitud, una persona tiene la capacidad de ejecutar diferentes tareas respecto a un trabajo, pudiendo ser físicas e intelectuales. Rasgos individuales, estos son precisados en la información del perfil de un trabajador, por ejemplo, su género, edad, origen étnico, etc. Y el aprendizaje, resultado de la experiencia, lo cual modifica el comportamiento.

Su segunda dimensión, comportamiento grupal, es el resultado de la interacción de dos o más personas dependientes que comparten objetivos en común y se desempeñan en distintas funciones que les fueron designadas. El comportamiento grupal es una fuerza mayor que supera al comportamiento individual, ya que al trabajar de forma conjunta se origina la sinergia (Robbins y Judge, 2018). Por su parte, Ñaña (2017) manifiesta que en el comportamiento grupal nos permite conocer la formación y actuación de los equipos de trabajo en una organización. En las empresas de hoy en día, es importante que los trabajadores que integran dichos grupos sumen sus esfuerzos como un verdadero equipo de trabajo para alcanzar mayor productividad en beneficio a la organización. Sus indicadores son: el rol, agrupación de pautas conductuales esperadas que son atribuidas a un trabajador que tiene un cargo en la organización. Normas, conjunto de estándares tolerables de actitudes de un equipo, los cuales son compartidos por los integrantes del mismo. Cohesión, nivel de afinidad entre los miembros de un equipo que está asociada a la productividad, además permanecen en grupo ya que se encuentran motivados.

Y su última dimensión, estructura organizacional, hace referencia al esquema y al funcionamiento de la organización, se establecen distintas áreas especializadas, por lo que es importante que estas se encuentren interrelacionadas para alcanzar el éxito organizacional (Ñaña, 2017). También es considerada como la forma en la que se agrupan, dividen y coordinan las actividades de las diferentes áreas (Robbins y Judge, 2018). Sus indicadores son: la especialización de tareas, niveles en

que las labores organizacionales se subdividen en actividades individuales. Departamentalización, separación y agrupación de funciones (puestos) en una organización. Cadena de mando, es aquella línea sistemática de autoridad que va descendiendo de un nivel máximo al último nivel de la organización, en el cual se deja claro quién da cuentas a quién. Centralización, medida en la que se centra la toma de decisiones en un único punto de la empresa. Y la formalización, jerarquía en la que los puestos están estandarizados dentro de una organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para la elaboración de la presente investigación se optó por el enfoque cuantitativo, pues en este estudio se recolectaron y analizaron datos mediante una estimación estadística y numérica con el aplicativo SPSS, respondiendo interrogantes y corroborando las hipótesis formuladas en el estudio (Creswell, 2018).

Asimismo, el estudio se ciñó a la metodología de tipo básica ya que con esta se realizó una búsqueda de la correlación entre las variables cultura y comportamiento organizacional (Bhushan y Alok, 2017).

También se eligió el diseño no experimental de corte transversal, dado que de ninguna forma las variables fueron manipuladas, es decir, estas solo se observaron y se examinaron en una sola oportunidad (Kothari, 2019).

Con respecto al nivel se optó por el correlacional, ya que por medio de este se pudo determinar el grado de reciprocidad entre las variables cultura y comportamiento organizacional (Pandey y Mishra, 2015).

3.2. Variables y operacionalización

Esta investigación consideró a dos variables, la primera, cultura organizacional, respecto a su definición conceptual: Modelo que sigue una organización, el cual implica normas, valores, conductas e incluso el estilo de gestión en la misma (Armstrong y Taylor, 2020); a la vez posee de definición operacional: para medir la primera variable, se recurrió a un instrumento que contó con 18 ítems, considerando las dimensiones valores, normas y estilo de gestión.

Y la segunda variable, comportamiento organizacional, respecto a su definición conceptual: Materia de estudio que analiza la repercusión que los individuos, los grupos y la estructura tienen en el comportamiento de una organización, con la intención de emplear ese conocimiento en el incremento de su efectividad (Robbins y Judge, 2018); a la vez posee de definición operacional: para medir la segunda variable, se recurrió a un instrumento que contó con 18 ítems, considerando las dimensiones comportamiento individual, comportamiento grupal y estructura organizacional. Todas las especificaciones se encuentran descritas en la

sección de Anexos, específicamente en el N° 02; es ahí donde se evidencia la Matriz de Operacionalización de las mismas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Una población representa el total de elementos que se busca investigar (Walliman, 2017). Mientras que una muestra es aquel subgrupo perteneciente a la población que posee especificaciones particulares (Ñaupas et al. 2018). Los autores Bell y Waters (2018) sugieren hacer uso de una muestra censal al contar con una población reducida y de fácil acceso en cuanto a la base de datos; por tal razón, se trabajó con 60 trabajadores de la Gerencia de R.R.H.H de una empresa de navegación aérea, correspondiente al Callao.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es la técnica que se optó para recabar información, ya que según Privitera (2022) implica desarrollar un proceso indagatorio a quienes participarán, de modo que sus respuestas contribuyan a la generación de conclusiones. En lo que concierne al instrumento, se hizo uso de un cuestionario que constó de cinco niveles de respuesta (Escala de Likert). Este cuestionario estuvo obligado a contar con validación y fiabilidad, puesto que al ser aplicado estos ayudaron a medir y obtener resultados verídicos (Hernández y Mendoza, 2018). En tales circunstancias, el instrumento fue verificado por expertos, además de ser sometido al Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Correspondiente a las variables, se procedió con la preparación de dos cuestionarios, que en primera instancia profesionales expertos aprobaron su aplicabilidad; con posterioridad, se solicitaron los permisos a la entidad para encuestar a los 60 trabajadores en mención, y se inició con la congregación de todos los datos que fueron transferidos cuidadosamente al software SPSS para su análisis respectivo.

3.6. Método de análisis de datos

En esta fase ya la información fue incorporada al SPSS, el cual estadísticamente veló por la corroboración de las hipótesis, así como la fijación de las correlaciones, siendo este el análisis estadístico inferencial. Por otro lado, cada ítem expuso su grado de frecuencia, que fue interpretado a la luz de los hallazgos, este se refiere el análisis estadístico descriptivo.

3.7. Aspectos éticos

De forma necesaria, los aspectos éticos deben estar presentes en las indagaciones, es decir, estos deben ser respetados cumpliéndose las normativas tanto de referenciación, como de citación (Salazar et al. 2018). El trabajo investigativo que se viene desarrollando acató los lineamientos dictados por el Manual Apa (7ma edición) como el Manual de Elaboración perteneciente a la UCV; paralelamente, las fuentes de información empleadas fueron respetadas en cuanto a su legitimidad.

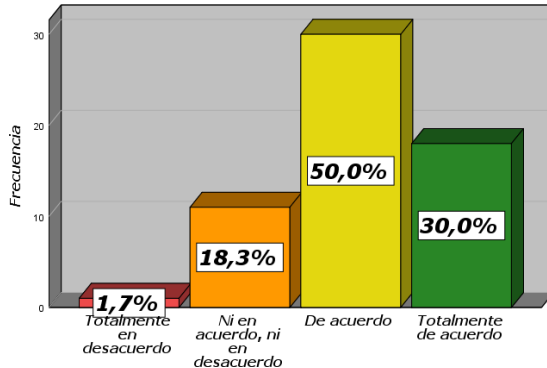
IV. RESULTADOS

Resultados de la variable: Cultura organizacional

Dimensión: Valores

Figura 1

Diagrama de la dimensión 1



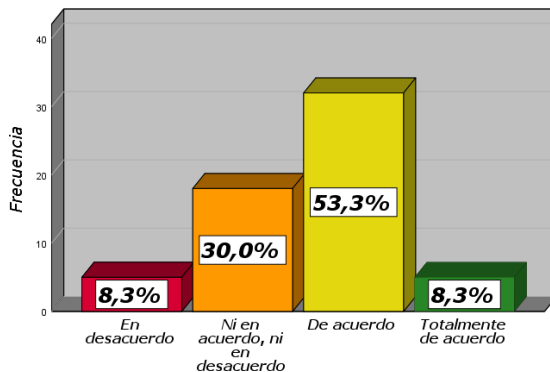
Análisis:

El 50% de los participantes de la encuesta indicó que está de acuerdo con los valores que se comparten en la entidad, mientras que el 30% está totalmente de acuerdo, el otro 18,3% ni en acuerdo, ni en desacuerdo y el 1,4% restante, totalmente en desacuerdo.

Dimensión: Normas

Figura 2

Diagrama de la dimensión 2



Análisis:

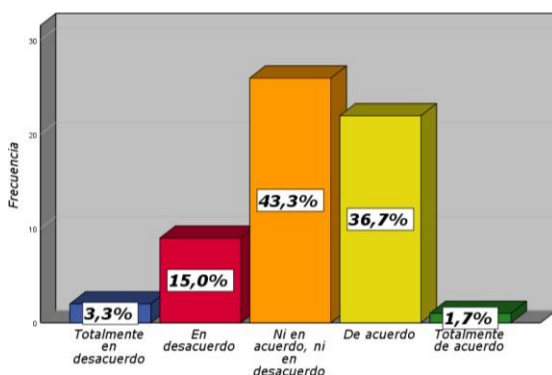
El 53,3% de los participantes de la encuesta indicó que está de acuerdo con las normas que se comparten en la entidad, mientras que el 30% no está de acuerdo ni

en desacuerdo, el otro 8,3% está en desacuerdo y el 8,3% restante, totalmente en desacuerdo.

Dimensión: Estilo de gestión

Figura 3

Diagrama de la dimensión 3



Análisis:

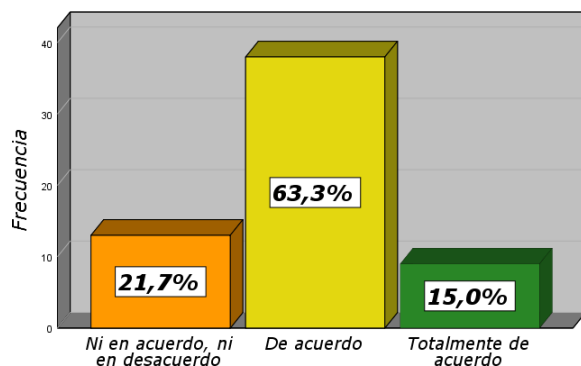
El 43,3% de los participantes de la encuesta indicó que no está de acuerdo ni en desacuerdo con el estilo de gestión que se lleva a cabo en la entidad, mientras que el 36,7% está de acuerdo, un 15% está en desacuerdo, el otro 3,3% está totalmente en desacuerdo y el 1,7% restante, totalmente de acuerdo.

Resultados de la variable: Comportamiento organizacional

Dimensión: Comportamiento individual

Figura 4

Diagrama de la dimensión 5



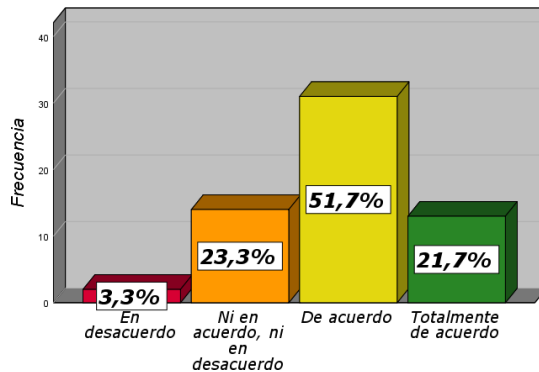
Análisis:

El 63,3% de los participantes de la encuesta indicó que está de acuerdo con el comportamiento individual que se da en la entidad, mientras que el 21,7% no está de acuerdo ni en desacuerdo, y el 15% restante está totalmente de acuerdo.

Dimensión: Comportamiento grupal

Figura 5

Diagrama de la dimensión 6



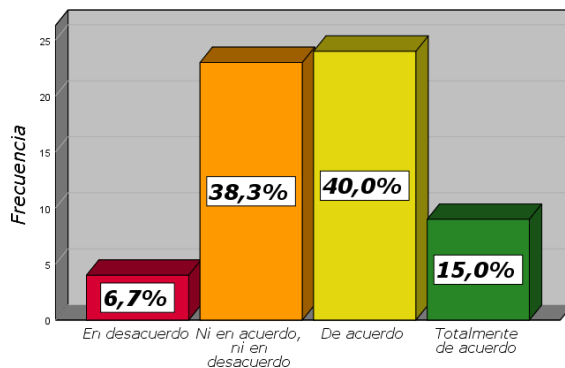
Análisis:

El 51,7% de los participantes de la encuesta indicó que está de acuerdo con el comportamiento grupal que se da en la entidad, mientras que el 23,3% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el otro 21,7% está totalmente de acuerdo y el 3,3% restante, en desacuerdo.

Dimensión: Estructura organizacional

Figura 6

Diagrama de la dimensión 7



Análisis:

El 40% de los participantes de la encuesta indicó que está de acuerdo con el la estructura organizacional que se da en la entidad, mientras que el 38,3% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el otro 15% está totalmente de acuerdo y el 6,7% restante, en desacuerdo.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H0: La cultura no se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022.

Ha: La cultura se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022.

Tabla 1.

Correlación entre cultura y comportamiento organizacional

			Cultura	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Cultura	Coefficiente de correlación	1,000	,929**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Con un Rho de Spearman 0,929, se pudo afirmar la existencia de una vinculación positiva muy alta entre las variables, tomando en consideración al (grado de

significancia estadística) $p < 0,05$; por tanto se procede con el rechazo de la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna “La cultura se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022”.

Hipótesis específica 1

H01: Los valores no se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022.

H1: Los valores se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022.

Tabla 2.

Correlación entre valores y comportamiento organizacional

			Valores	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Valores	Coefficiente de correlación	1,000	,873**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,873**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Con un Rho de Spearman 0,873, se pudo afirmar la existencia de una vinculación positiva alta entre las dimensiones, tomando en consideración al (grado de significancia estadística) $p < 0,05$; por tanto se procede con el rechazo de la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna “Los valores se relacionan significativamente

con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022”.

Hipótesis específica 2

H02: Las normas no se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022.

H2: Las normas se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022.

Tabla 3.

Correlación entre normas y comportamiento organizacional

			Normas	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Normas	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Con un Rho de Spearman 0,762, se pudo afirmar la existencia de una vinculación positiva alta entre las dimensiones, tomando en consideración al (grado de significancia estadística) $p < 0,05$; por tanto se procede con el rechazo de la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna “Las normas se relacionan significativamente

con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022”.

Hipótesis específica 3

H03: El estilo de gestión no se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022.

H3: El estilo de gestión se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022.

Tabla 4.

Correlación entre estilo de gestión y comportamiento organizacional

			Estilo de gestión	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Estilo de gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Con el Rho de Spearman 0,731, se pudo afirmar la existencia de una vinculación positiva moderada entre las dimensiones, tomando en consideración al (grado de significancia estadística) $p < 0,05$; por tanto se procede con el rechazo de la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna “El estilo de gestión se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022”.

V. DISCUSIÓN

Para esta investigación se fijó como objetivo general, determinar la correlación entre la “cultura” y el “comportamiento organizacional” en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022. El software de procesamiento estadístico denominado SPSS, nos mostró una correlación muy alta y positiva de 0,929 entre las variables; concordando con el estudio de Vasquez (2019) en su investigación tuvo como objetivo hallar el vínculo entre la cultura organizacional y el comportamiento de los trabajadores de una entidad en Chiclayo – 2016. Fue un trabajo investigativo de nivel descriptivo – correlacional, optó por el diseño no experimental de corte transversal y su muestra censal la integraron 50 trabajadores. Consideró instrumentos como la guía de análisis de documentos, guía de encuesta y libreta de apuntes; además las técnicas que aplicó fueron la revisión bibliográfica y la encuesta. Con un Rho de Spearman de 0.598, concluyó que la cultura organizacional se relaciona directa y moderadamente con el comportamiento de los trabajadores de dicha entidad.

Por su parte, Calero (2018) en su investigación tuvo como fin fue ubicar el grado de asociación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal en una empresa. Llevó a cabo un estudio de campo, no experimental, de alcance correlacional - explicativa, de enfoque cuantitativo. Hizo uso del muestreo no probabilístico para seleccionar su muestra, finalmente trabajó con 314 individuos y 8 gerentes. La encuesta estratificada, la entrevista, la observación y el procesamiento estadístico fueron las técnicas aplicadas. Concluyó que la cultura organizacional se relaciona en un nivel moderado y positivo con el desempeño del personal en la empresa en alusión. También, Bardalez (2019) en su investigación tuvo como fin identificar la magnitud de asociación entre el comportamiento organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas de los colaboradores de una entidad en Tarapoto – 2016. Estudio de tipo aplicativo, de diseño no experimental y de alcance correlacional. Con respecto a la muestra, la conformaron 19 empleados. Concluyó que el comportamiento organizacional repercute significativa y directamente en el

cumplimiento de metas de los colaboradores de una entidad en Tarapoto - 2016.

El primer objetivo específico fijado fue determinar la correlación entre los “valores” y el “comportamiento organizacional” en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022. El software de procesamiento estadístico denominado SPSS, nos mostró una correlación alta y positiva de 0,873 entre las dimensiones; concordando con el estudio de Santizo (2018) en su investigación tuvo como propósito precisar el efecto de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores de una organización en Guatemala. Para ello contó con 70 personas, estos fueron la muestra del estudio, implementó el enfoque cuantitativo y recurrió al nivel descriptivo. Concluyó que la cultura organizacional incide significativamente en la motivación del personal de dicha entidad. Asimismo, estando de acuerdo con Yerovi (2020) quien tuvo como finalidad realizar un diagnóstico integral del personal en lo que respecta a su comportamiento organizacional de una empresa de cerámica en Ecuador. Desarrolló un estudio de campo, optó por el enfoque mixto, consideró el nivel descriptivo – exploratorio y recurrió al diseño no experimental (transversal). Los métodos aplicados fueron el empírico y teórico, además utilizó la encuesta como técnica y contó con una muestra de 218 personas. Concluyó que dicha empresa tiene niveles altos de reconocimiento, motivación y desempeño en la totalidad de su personal.

El segundo objetivo específico fijado fue determinar la correlación entre las “normas” y el “comportamiento organizacional” en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022. El software de procesamiento estadístico denominado SPSS, nos mostró una correlación alta y positiva de 0,762 entre las dimensiones; concordando con el estudio Francisco (2018) quien en su investigación tuvo como propósito precisar la reciprocidad entre el comportamiento organizacional y la disciplina laboral en los trabajadores de un municipio de Lima, 2016. Estudio caracterizado por su nivel correlacional, por su enfoque mixto y por su diseño no experimental (transversal). En el caso de la población esta estuvo integrada por 118 trabajadores, posteriormente fue reducida a 123

trabajadores. Hizo uso de un cuestionario de 12 ítems para aunar información en una encuesta realizada. Con una cifra de 0.443, concluyó que existe una influencia significativa del comportamiento organizacional en la disciplina laboral de los trabajadores de un municipio de Lima, 2016. Fue relevante presentar a los siguientes antecedentes nacionales, Navarro (2020) en su investigación tuvo como objetivo detallar la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa en Iquitos, 2020. Con respecto a la metodología, trabajó con un nivel descriptivo, empleó el diseño no experimental – transversal, llevó a cabo un muestreo no probabilístico, permitiéndole determinar su muestra conformada por 36 trabajadores, quienes fueron encuestados. Concluyó que, en el año 2020, la empresa tuvo una cultura organizacional buena o positiva, por lo cual se vio reflejado en el desempeño laboral de todo el personal de dicha entidad.

El tercer objetivo específico fijado fue determinar la correlación entre el “estilo de gestión” y el “comportamiento organizacional” en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022. El software de procesamiento estadístico denominado SPSS, nos mostró una correlación moderada y positiva de 0,731 entre las dimensiones; concordando con el estudio de Bermeo (2018) en su investigación, tuvo como propósito conocer en qué medida repercute el comportamiento organizacional del personal en la satisfacción de los clientes de una cooperativa de transporte de Santa Elena en Ecuador. Utilizó un enfoque mixto, consideró el nivel descriptivo – correlacional y desarrolló el método deductivo y empírico. Como técnicas implementó la encuesta y la entrevista a 73 clientes, ya que estos fueron la muestra. Concluyó que el comportamiento organizacional del personal repercute considerablemente a los clientes, por ello, la autora sugiere modificar actitudes y prácticas que mejoren el desempeño y sobre todo la calidad del servicio brindado. De la misma manera se estuvo de acuerdo con Melián (2017) quien tuvo como finalidad presentar y corroborar un modelo que evaluará el vínculo indirecto existente entre la cultura organizacional y el rendimiento en las unidades de trabajo en España. Con respecto a la metodología, se trató de una investigación de campo, de enfoque cuantitativo y de corte longitudinal. Los trabajadores de una institución

bancaria fueron los que conformaron la muestra, estos respondieron a un cuestionario en dos tiempos, es decir, 16 individuos en el primer tiempo y 17 individuos en el segundo tiempo. Concluyó que la cultura organizacional se relaciona con en el rendimiento de los equipos de trabajo, además el modelo planteado contribuye en el desarrollo y progreso del conocimiento respectivo. Y finalmente, Rivera (2018) en su investigación tuvo como objetivo ejecutar una reestructuración de los procesos, analizando el comportamiento organizacional a fin de mejorar el rendimiento de los empleados de un Ministerio de Santa Elena en Ecuador, 2017. Empezó su estudio con el enfoque mixto, empleando los métodos inductivo, deductivo y analítico, además optó por utilizar el nivel descriptivo – correlacional. La población estuvo integrada por un total de 133 personas, mientras que la muestra fue de 84 de ellos. La entrevista y la encuesta fueron las técnicas que llevo a cabo. Concluyó que los trabajadores se sienten poco motivados en el ámbito laboral, profesional y personal, lo que origina demoras en los procesos, y por ende afecta el desempeño laboral del personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

La cultura se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022, presentando un coeficiente de correlación 0,929.

Segunda:

Los valores se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022, presentando un coeficiente de correlación 0,873.

Tercera:

Las normas se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022, presentando un coeficiente de correlación 0,762.

Cuarta:

El estilo de gestión se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022, presentando un coeficiente de correlación 0,731.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al gestor del área de RRHH de la empresa de navegación aérea, diseñar y llevar a la práctica un programa de reforzamiento de la cultura organizacional a fin de velar por el cumplimiento correcto de las políticas y normativas, y por la adopción de un estilo de gestión apropiado, fundamentado en un accionar con valores y principios éticos organizacionales.

Segunda:

Al gestor del área de RRHH de la empresa de navegación aérea, fomentar continuas capacitaciones relacionadas a la cultura y al comportamiento organizacional, orientadas a los trabajadores, con la intención de desarrollar y mejorar la comunicación entre miembros de la entidad, el compromiso, la adaptabilidad al cambio, la toma de decisiones y la solución de conflictos.

Tercera:

Al gestor del área de RRHH de la empresa de navegación aérea, esclarecer y compartir convenientemente los objetivos, la misión y la visión de dicho departamento con la finalidad de que se desarrolle un comportamiento individual y grupal esperado en los trabajadores.

Cuarta:

Al gestor del área de RRHH de la empresa de navegación aérea, diseñar estrategias organizacionales alineadas a las necesidades de los trabajadores, con el propósito de garantizar su bienestar laboral.

REFERENCIAS

- Abbasi, S., y Dastgeer, G. (2018). Organizational Culture and Knowledge Sharing Behavior: Examining Serial Mechanisms. *Sukkur IBA Journal of Management and Business*, 5 (1), 32-50. <http://journal.iba-suk.edu.pk:8089/sibajournals/index.php/sijmb/article/view/114/110>
- Alegre, T., Castillo, E., Reyes, C., y Salas, R. (2021). Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 40 (5). <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85107836942&origin=inward&txGid=b8ec3379c70e5ba6272cc8d942ae0db2>
- Armstrong, M., y Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page. https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice%201.pdf?forcedownload=1
- Bardalez, J. (2019). *Comportamiento organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas de los colaboradores de la Tienda Interbank 750 - Tarapoto 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Martín]. <https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3790/MAEST.%20GEST.EM.P.%20-%20Journeth%20Bardalez%20Valles.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barney, J., y Arian, A. (2001). The Resource-Based View: Origins and Implications. En M. Hitt, R. Freeman, y J. Harrison, *The Blackwell Handbook of Strategic* (págs. 124-188). Wiley-Blackwell. https://www.researchgate.net/publication/324525529_The_Resource-based_View_Origins_and_Implications
- Bell, J., y Waters, S. (2018). *Doing your research project: a guide for first-time researchers* (7ma ed.). McGraw-Hill Education. <http://doccdn.simplesite.com/d/71/8b/283163834907790193/37ec5615-5fd7->

[4f78-a86c-abb2aa6a034b/Doing%2BYour%2BResearch%2BProject%2BA%2BGuide%2Bfor%2BFirst-time%2BResearchers%2B6th%2BEdition%2B2014.pdf](https://www.researchgate.net/publication/324444444/4f78-a86c-abb2aa6a034b/Doing%2BYour%2BResearch%2BProject%2BA%2BGuide%2Bfor%2BFirst-time%2BResearchers%2B6th%2BEdition%2B2014.pdf)

Bermeo, A. (2018). *Análisis del comportamiento organizacional del personal y su incidencia en la atención a los usuarios de la Cooperativa de Transporte del Pacífico, Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4601/UPSE-TAE-2018-0024.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bernardi, C., y Menezes, L. (Abril de 2018). *La percepción de la cultura organizacional en América Latina*. SpencerStuart. <https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/the-perception-of-organizational-culture-in-latin-america-spanish>

Bhushan, S., y Alok, S. (2017). *Handbook of research methodology*. Educreation. https://www.tnteu.ac.in/pdf/library/research_methodology/2.%20hand%20book%20of%20ResearchMethodology%20-%20Mishra.pdf

Burnett, G., y Bonnici, L. (2003). Beyond the FAQ: Explicit and implicit normas in Usenet newsgroups. *Library & Information Science Research*, 25(3), 333-351. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740818803000331>

Calero, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí - Ecuador*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8968/Calero_gf.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Caratas, M., Spătariu, E., y Trandafir, R. (2018). Organizational Culture Impact on Strategic Management. *Ovidius University Annals*, 18(2), 405-408. <https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/wp-content/uploads/2019/02/6-3.pdf>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2 ed.). McGraw-Hill.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf
- Cordero, I., González, M., y Gómez, F. (2021). Los valores organizacionales compartidos para el ejercicio de la dirección. Consideraciones teóricas necesarias. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 12(1), 201-213.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7909864.pdf>
- Creswell, J. (2018). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (5ta ed.). SAGE Publishing.
https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf
- Deloitte. (2011). *Sistema de Normatividad en las Organizaciones*. Gobierno Corporativo.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/sistema-normatividad-otono11.pdf>
- Francisco, A. (2018). *El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo en el año 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1925/TFCE-04-03.pdf?sequence=1>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

- Kothari, C. (2019). *Research Methology: Methods and Techniques*. New Age International Publishers.
<https://www.newagepublishers.com/samplechapter/000896.pdf>
- Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional: eje de acción de la gestión humana*. Universidad ECOTEC.
<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Martín, X., Segredo, A., y Perdomo, I. (2013). Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 27(3), 288-295. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000300014
- Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad*. [Tesis doctoral, Universitat de València]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157016>
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11-47. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762019000100011
- Mingaleva, Z., Shironina, E., Lobova, E., Olenev, V., Plyusnina, L., y Oborina, A. (2022). Organizational Culture Management as an Element of Innovativ and Sustainable Development of Enterprises. *Sustainability*, 14, 1-28. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/10/6289/pdf>
- Navarro, G. (2020). *Cultura organizacional en los trabajadores de la Empresa Profuturo AFP Filial Iquitos, periodo 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de la Selva Peruana]. http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/163/TESIS_GERARD_NAVARRO_VALERA_ORIGINALL.pdf

- Ñaña, C. (2017). *Comportamiento organizacional: manual informativo interactivo*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta ed.). Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ortega, M. (1982). *Dimensiones del comportamiento y la cultura organizacionales*. Cedesa. <https://bibliotecaalfayomega.com/wp-content/uploads/2019/10/Ortega-1982-Dimensiones-del-Comportamiento-y-la-Cultura-Organizacionales.pdf>
- Pandey, P., y Mishra, M. (2015). *Research Methodology: Tools and techniques*. Bridge Center. <https://www.euacademic.org/BookUpload/9.pdf>
- Peters, T., y Waterman, R. (2006). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. Harper Business. https://www.researchgate.net/publication/237068020_In_Search_of_Excellence_Lessons_From_America's_Best-Run_Companies
- Petric, G., y Roer, K. (2022). The impact of formal and informal organizational normas on susceptibility to phishing: Combining survey and field experiment data. *Telematics and Informatics*, 67, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2021.101766>
- Privitera, G. (2022). *Research Methods for the Behavioral Sciences*. SAGE Publishing. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/research-methods-for-the-behavioral-sciences/book259289>
- Reyes, J., y Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201

- Rivera, A. (2018). *Análisis del comportamiento organizacional y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores del Ministerio del Ambiente, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4592/UPSE-TAE-2018-0020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., y Judge, T. (2018). *Organizational Behavior* (18 ed.). Pearson. [https://bawar.net/data0/books/5ba3f18eeee1a/pdf/\[Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge\] Organizatio.pdf](https://bawar.net/data0/books/5ba3f18eeee1a/pdf/[Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge] Organizatio.pdf)
- Rueda, F., y De Campos, M. (2016). Valores organizacionales: evidencias de validez para un instrumento de medida. *Ciencias Psicológicas*, 10 (2), 209-219. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v10n2/v10n2a10.pdf>
- Salazar, M., Icaza, M., y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>
- Sánchez, I. (2007). Los estilos de dirección y liderazgo en el área de gestión humana: Un proceso de caracterización. *Cuadernos de Administración*(38), 103-116. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225020358008.pdf>
- Santizo, M. (2018). *Cultura organizacional y motivación*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Santizo-Maria.pdf>
- Schein, E. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons. <https://ia800809.us.archive.org/14/items/EdgarHScheinOrganizationalCultureAndLeadership/Edgar H Schein Organizational culture and leadership.pdf>

Schermerhorn, J., Hunt, J., y Osborn, R. (2011). *Organizational Behavior* (12 ed.). Wiley.

http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/1075/1/Organizational%20Behavior%20-SCHERMERHORN%20Jr%2C%20John%20R_%20HUNT%2C%20James%20OG%20%26%20OSBORN%2C%20Richard%20N%20-.pdf

Schneider, B., González, V., Ostroff, C., y West, M. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102, 468-482. https://eprints.lanacs.ac.uk/id/eprint/79803/1/JAP_Climate_andCulture_complete_finfin.pdf

Smith, J., y Terry, D. (2013). Norms theory. En E. Kessler, *Encyclopedia of Management Theory* (págs. 508-511). Sage Publications. <http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4364/1/Encyclopedia%20of%20Management%20Theory.pdf>

Vasquez, A. (2019). *La cultura organizacional y el comportamiento de los trabajadores de UCV Satelital canal 45 Chiclayo, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15770/Vasquez%20Vasquez%2c%20Aleida%20Karina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Velaochaga, J., y Rake, D. (19 de Mayo de 2019). *La cultura organizacional en el Perú*. <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/?ref=gesr>

Velásquez, Y., Rodríguez, C., y Guaita, W. (2012). Los valores organizacionales: Referencia para la evaluación de la productividad. *6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management* (págs. 840-846). XVI Congreso de Ingeniería de Organización. [https://oa.upm.es/19402/1/INVE MEM 2012 139916.pdf](https://oa.upm.es/19402/1/INVE_MEM_2012_139916.pdf)

- Villamarin, M., Tejera, E., y Ramos, V. (2019). La cultura organizacional actual y deseada y su relación con la cultura de aprendizaje: aplicación del modelo de valores competitivos de Quinn. *Revista Espacios*, 40(42), 19. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n42/a19v40n42p19.pdf>
- Walliman, N. (2017). *Research Methods: The Basics* (2da ed.). Routledge. <https://www.lsms.ac/public/uploads/sqkcstdKySSt9RrFhypN8RPjLMuHkPgZwlylmlwgbwkdUiidx41575401371vQXcGCdkUWCXO267edUDMcGByBfk7e2uUSnkllMiJxdoXE0LLn.pdf>
- Yerovi, J. (2020). *Análisis del comportamiento organizacional de empleados y trabajadores de la Empresa C.A Ecuatoriana de Cerámica y su injerencia en la eficiencia empresarial*. [Tesis de Licenciatura, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/14163/1/12T01358.pdf>

<p style="text-align: center;">Comportamiento organizacional</p>	<p>Materia de estudio que analiza la repercusión que los individuos, los grupos y la estructura tienen en el comportamiento de una organización, con la intención de emplear ese conocimiento en el incremento de su efectividad (Robbins y Judge, 2018).</p>	<p>Para medir la variable 02 se utilizará un instrumento de 18 ítems, considerando las dimensiones.</p>	<p>Comportamiento individual</p> <p>Comportamiento grupal</p> <p>Estructura organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud - Rasgos individuales - Aprendizaje - Rol - Normas - Cohesión - Especialización de tareas - Departamentalización - Cadena de mando - Centralización - Formalización 	<p>Escala Ordinal, de tipo Likert.</p> <p>Alternativas:</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo</p> <p>2 = En desacuerdo</p> <p>3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4 = De acuerdo</p> <p>5 = Totalmente de acuerdo</p>
---	---	---	--	---	---

ANEXO 02

Matriz de consistencia

Título: Cultura organizacional y comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao – 2022							
Autor: Massa Ballón Renato Joao							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
Problema General: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022?	Objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022.	Hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022.	Variable 1: Cultura Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos
			Valores	- Ética - Innovación -Responsabilidad - Mejora continua - Respeto	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10	Escala Ordinal, de tipo Likert. Alternativas: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Alto Medio Bajo
Normas	-Políticas Corporativas -Manual de funciones y responsabilidades -Manual de procedimientos -Reglamento laboral	11,12,13,14					
Estilo de gestión	-Estilo indiferente - Estilo tecnicista - Estilo sociable - Estilo sinérgico	15,16,17,18					

Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 2: Comportamiento Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>a. ¿Qué relación existe entre los valores y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre las normas y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre el estilo de gestión y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022?</p>	<p>a. Determinar la relación entre los valores y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022.</p> <p>b. Determinar relación entre las normas y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022.</p> <p>c. Determinar la relación entre el estilo de gestión y el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022.</p>	<p>H1: Los valores se relacionan con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022.</p> <p>H2: Las normas se relacionan con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022.</p> <p>H3: El estilo de gestión se relaciona con el comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022.</p>	Comportamiento individual	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud - Rasgos individuales - Aprendizaje 	1,2,3,4,5,6,7,8	<p>Escala Ordinal, de tipo Likert.</p> <p>Alternativas:</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo</p> <p>2 = En desacuerdo</p> <p>3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4 = De acuerdo</p> <p>5 = Totalmente de acuerdo</p>	Alto Medio Bajo
			Comportamiento grupal	<ul style="list-style-type: none"> - Rol - Normas - Cohesión 	9,10,11,12,13		
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Especialización de tareas - Departamentalización - Cadena de mando - Centralización - Formalización 	14,15,16,17,18		

ANEXO 03

Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: VALORES								
1	Desarrollo mis funciones apegadas a los códigos de ética de mi organización.							
2	Mi compromiso y proceder ético aporta a la excelencia y competitividad organizacional.							
3	Me adapto fácilmente a los diversos cambios de mi organización.							
4	Identifico las necesidades y dificultades de mi área de trabajo para buscar alternativas de solución.							
5	Mi autonomía profesional me permite tomar decisiones y afrontar problemas oportunamente en mi organización.							
6	Mi responsabilidad profesional se fundamenta en el desarrollo de competencias y habilidades laborales.							
7	Recibo retroalimentación inmediata para una mejora continua en mi quehacer laboral.							
8	Participo en actividades de actualización y capacitación profesional permanente.							
9	Interactúo con respeto en mis quehaceres laborales.							
10	Ante situaciones de disconformidad evidencio un alto nivel de respeto entre compañeros de trabajo.							
DIMENSIÓN 2: NORMAS								
11	En cada decisión tomada me cifo a las políticas corporativas de la empresa.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Conozco con claridad cada una de mis funciones y responsabilidades de acuerdo al MOF de la organización.							
13	El manual de procedimientos es cumplido con eficacia en la entidad.							
14	El cumplimiento del RIT de la empresa contribuye al buen funcionamiento de ella.							
DIMENSIÓN 3: ESTILO DE GESTIÓN								
15	Los jefes de la organización muestran bajo interés en las relaciones laborales y en los resultados de sus áreas correspondientes.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los jefes de la organización priorizan más las actividades y los resultados de sus áreas.							
17	Los jefes de la organización se preocupan en establecer un buen clima laboral y desarrollar relaciones interpersonales.							
18	Los jefes tienen un alto interés en el desempeño eficiente de cada trabajador y en desarrollar un ambiente laboral satisfactorio.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Julio César Martín Borrero Urrunaga DNI: 44129629**

Especialidad del validador: **Magister en Administración Universidad ESAN, Especialidad en emprendimiento e innovación**

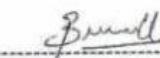
21 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Mg. Administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL							
1	Me encuentro apto física y psicológicamente para realizar mis funciones laborales.							
2	Llevo a la práctica mis habilidades profesionales y sociales bajo cualquier circunstancia.							
3	Me muestro abierto y sociable con mis compañeros y superiores.							
4	Soy tolerante y empático aún en situaciones laborales complicadas.							
5	Me considero una persona disciplinada y responsable al asumir metas.							
6	Desarrollo un aprendizaje continuo mediante capacitaciones y cursos de actualización.							
7	Soy creativo al aportar o dar sugerencias que beneficien a la entidad.							
8	Me adapto fácilmente a los nuevos cambios de la organización.							
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO GRUPAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En mi área de trabajo los roles se encuentran definidos con claridad.							
10	Cada miembro de mi equipo de trabajo cumple su función contribuyendo a los resultados como área.							
11	Mi equipo de trabajo toma en consideración las normativas organizacionales para un buen desempeño.							
12	Existe un alto nivel de afinidad entre los miembros de mi equipo de trabajo.							
13	El permanecer y trabajar en equipo me motiva a ser más productivo.							
	DIMENSIÓN 3: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La organización me especializa periódicamente en las funciones asignadas.							
15	La departamentalización de la organización se encuentra correctamente distribuida.							
16	Los trabajadores entendemos con claridad la cadena de mando organizacional.							
17	Mi área de trabajo es constantemente supervisada para garantizar una gestión organizacional favorable.							
18	Mis superiores permiten que trabajemos con autonomía e independencia.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Julio César Martín Borrero Urrunaga DNI: 44129629

Especialidad del validador: Magister en Administración Universidad ESAN, Especialidad en emprendimiento e innovación

21 de noviembre del 2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Mg. Administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: VALORES							
1	Desarrollo mis funciones apegadas a los códigos de ética de mi organización.							
2	Mi compromiso y proceder ético aporta a la excelencia y competitividad organizacional.							
3	Me adapto fácilmente a los diversos cambios de mi organización.							
4	Identifico las necesidades y dificultades de mi área de trabajo para buscar alternativas de solución.							
5	Mi autonomía profesional me permite tomar decisiones y afrontar problemas oportunamente en mi organización.							
6	Mi responsabilidad profesional se fundamenta en el desarrollo de competencias y habilidades laborales.							
7	Recibo retroalimentación inmediata para una mejora continua en mi quehacer laboral.							
8	Participo en actividades de actualización y capacitación profesional permanente.							
9	Interactúo con respeto en mis quehaceres laborales.							
10	Ante situaciones de disconformidad evidencio un alto nivel de respeto entre compañeros de trabajo.							
	DIMENSIÓN 2: NORMAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En cada decisión tomada me cño a las políticas corporativas de la empresa.							
12	Conozco con claridad cada una de mis funciones y responsabilidades de acuerdo al MOF de la organización.							
13	El manual de procedimientos es cumplido con eficacia en la entidad.							
14	El cumplimiento del RIT de la empresa contribuye al buen funcionamiento de ella.							
	DIMENSIÓN 3: ESTILO DE GESTIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los jefes de la organización muestran bajo interés en las relaciones laborales y en los resultados de sus áreas correspondientes.							
16	Los jefes de la organización priorizan más las actividades y los resultados de sus áreas.							
17	Los jefes de la organización se preocupan en establecer un buen clima laboral y desarrollar relaciones interpersonales.							
18	Los jefes tienen un alto interés en el desempeño eficiente de cada trabajador y en desarrollar un ambiente laboral satisfactorio.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mirtha Lisbeth Sanchez Farias **DNI:** 25710071

Especialidad del validador: Dr. en Derecho – Gerenta de Gestión del Talento Humano (e) de Corpac S.A.

22 de noviembre del 2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Dr. en Derecho

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL								
1	Me encuentro apto física y psicológicamente para realizar mis funciones laborales.							
2	Llevo a la práctica mis habilidades profesionales y sociales bajo cualquier circunstancia.							
3	Me muestro abierto y sociable con mis compañeros y superiores.							
4	Soy tolerante y empático aún en situaciones laborales complicadas.							
5	Me considero una persona disciplinada y responsable al asumir metas.							
6	Desarrollo un aprendizaje continuo mediante capacitaciones y cursos de actualización.							
7	Soy creativo al aportar o dar sugerencias que beneficien a la entidad.							
8	Me adapto fácilmente a los nuevos cambios de la organización.							
DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO GRUPAL								
9	En mi área de trabajo los roles se encuentran definidos con claridad.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Cada miembro de mi equipo de trabajo cumple su función contribuyendo a los resultados como área.							
11	Mi equipo de trabajo toma en consideración las normativas organizacionales para un buen desempeño.							
12	Existe un alto nivel de afinidad entre los miembros de mi equipo de trabajo.							
13	El permanecer y trabajar en equipo me motiva a ser más productivo.							
DIMENSIÓN 3: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
14	La organización me especializa periódicamente en las funciones asignadas.	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La departamentalización de la organización se encuentra correctamente distribuida.							
16	Los trabajadores entendemos con claridad la cadena de mando organizacional.							
17	Mi área de trabajo es constantemente supervisada para garantizar una gestión organizacional favorable.							
18	Mis superiores permiten que trabajemos con autonomía e independencia.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mirtha Lisbeth Sanchez Farias DNI: 25710071

Especialidad del validador: Dr. en Derecho - Gerenta de Gestión del Talento Humano (e) de Corpac S.A.

22 de noviembre del 2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Dr. en Derecho

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: VALORES							
1	Desarrollo mis funciones apegadas a los códigos de ética de mi organización.	X		X		X		
2	Mi compromiso y proceder ético aporta a la excelencia y competitividad organizacional.	X		X		X		
3	Me adapto fácilmente a los diversos cambios de mi organización.	X		X		X		
4	Identifico las necesidades y dificultades de mi área de trabajo para buscar alternativas de solución.	X		X		X		
5	Mi autonomía profesional me permite tomar decisiones y afrontar problemas oportunamente en mi organización.	X		X		X		
6	Mi responsabilidad profesional se fundamenta en el desarrollo de competencias y habilidades laborales.	X		X		X		
7	Recibo retroalimentación inmediata para una mejora continua en mi quehacer laboral.	X		X		X		
8	Participo en actividades de actualización y capacitación profesional permanente.	X		X		X		
9	Interactúo con respeto en mis quehaceres laborales.	X		X		X		
10	Ante situaciones de disconformidad evidencio un alto nivel de respeto entre compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: NORMAS							
11	En cada decisión tomada me cño a las políticas corporativas de la empresa.	X		X		X		
12	Conozco con claridad cada una de mis funciones y responsabilidades de acuerdo al MOF de la organización.	X		X		X		
13	El manual de procedimientos es cumplido con eficacia en la entidad.	X		X		X		
14	El cumplimiento del RIT de la empresa contribuye al buen funcionamiento de ella.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ESTILO DE GESTIÓN							
15	Los jefes de la organización muestran bajo interés en las relaciones laborales y en los resultados de sus áreas correspondientes.	X		X		X		
16	Los jefes de la organización priorizan más las actividades y los resultados de sus áreas.	X		X		X		
17	Los jefes de la organización se preocupan en establecer un buen clima laboral y desarrollar relaciones interpersonales.	X		X		X		
18	Los jefes tienen un alto interés en el desempeño eficiente de cada trabajador y en desarrollar un ambiente laboral satisfactorio.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Ernesto Zarate Ruiz DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

05 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Gustavo Ernesto Zárata Ruiz
 Especialidad – Administrador

RENACYT: PO159220

CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me encuentro apto física y psicológicamente para realizar mis funciones laborales.	X		X		X		
2	Llevo a la práctica mis habilidades profesionales y sociales bajo cualquier circunstancia.	X		X		X		
3	Me muestro abierto y sociable con mis compañeros y superiores.	X		X		X		
4	Soy tolerante y empático aún en situaciones laborales complicadas.	X		X		X		
5	Me considero una persona disciplinada y responsable al asumir metas.	X		X		X		
6	Desarrollo un aprendizaje continuo mediante capacitaciones y cursos de actualización.	X		X		X		
7	Soy creativo al aportar o dar sugerencias que beneficien a la entidad.	X		X		X		
8	Me adapto fácilmente a los nuevos cambios de la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO GRUPAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En mi área de trabajo los roles se encuentran definidos con claridad.	X		X		X		
10	Cada miembro de mi equipo de trabajo cumple su función contribuyendo a los resultados como área.	X		X		X		
11	Mi equipo de trabajo toma en consideración las normativas organizacionales para un buen desempeño.	X		X		X		
12	Existe un alto nivel de afinidad entre los miembros de mi equipo de trabajo.	X		X		X		
13	El permanecer y trabajar en equipo me motiva a ser más productivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La organización me especializa periódicamente en las funciones asignadas.	X		X		X		
15	La departamentalización de la organización se encuentra correctamente distribuida.	X		X		X		
16	Los trabajadores entendemos con claridad la cadena de mando organizacional.	X		X		X		
17	Mi área de trabajo es constantemente supervisada para garantizar una gestión organizacional favorable.	X		X		X		
18	Mis superiores permiten que trabajemos con autonomía e independencia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Ernesto Zarate Ruiz DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

05 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Gustavo Ernesto Zárata Ruiz
Especialidad – Administrador

RENACYT: PO159220

CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

ANEXO 04

Prueba de fiabilidad

IBM SPSS Statistics Visor interface showing a reliability test result. The command window contains the following code: `/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.` The output window displays the following information:

Fiabilidad
[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	18

IBM SPSS Statistics Visor interface showing a reliability test result. The command window contains the following code: `/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.` The output window displays the following information:

Fiabilidad
[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	18

48	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5			
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
51	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5		
52	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
59	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura y comportamiento organizacional en la Gerencia de Gestión del Talento Humano en una empresa de navegación aérea, Callao - 2022", cuyo autor es MASSA BALLON RENATO JOAO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134 ORCID: 0000-0002-0565-0577	Firmado electrónicamente por: GEZARATERU el 13- 01-2023 08:31:31

Código documento Trilce: TRI - 0516760