



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Cultura organizacional y desempeño laboral de una empresa de
productos naturales de la ciudad de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Lupa Ramos, Marita Eulalia (orcid.org/0000-0001-8588-1326)

ASESOR:

Mg. Guerra Bendezu, Carlos Andres (orcid.org/0000-0002-8928-1237)

CO-ASESOR:

Mg. Alberca Teves, Gustavo Javier (orcid.org/0000-0002-4872-6105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente investigación la dedico a mi familia por su apoyo incondicional a lo largo de mi vida.

Agradecimiento

A la universidad por su valioso aporte en nuestra formación profesional.

A los docentes por haber compartido sus conocimientos por su apoyo y dedicación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de graficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalizacion	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	56
VI. CONCLUSIONES.....	60
VII. RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS.....	67

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de variable: cultura organizacional</i>	12
Tabla 2	<i>Operacionalización de variable: desempeño laboral</i>	13
Tabla 3	<i>Expertos para validación de instrumentos</i>	16
Tabla 4	<i>Planes establecidos</i>	18
Tabla 5	<i>Guía de trabajo</i>	19
Tabla 6	<i>Manual de organización</i>	20
Tabla 7	<i>Manual de organización</i>	21
Tabla 8	<i>Dimensión políticas organizacionales</i>	22
Tabla 9	<i>Responsabilidad</i>	23
Tabla 10	<i>Honestidad</i>	24
Tabla 11	<i>Honestidad</i>	25
Tabla 12	<i>Evaluación de trabajo</i>	26
Tabla 13	<i>Evaluación de trabajo</i>	27
Tabla 14	<i>Dimensión de valores organizacionales</i>	29
Tabla 15	<i>Fluidez de la información</i>	30
Tabla 16	<i>Acceso</i>	31
Tabla 17	<i>Canales</i>	31
Tabla 18	<i>Dimensión: Comunicación</i>	33
Tabla 19	<i>Niveles de dimensión</i>	34
Tabla 20	<i>Conocimiento técnico</i>	35
Tabla 21	<i>Conocimiento técnico</i>	36
Tabla 22	<i>Conocimiento técnico</i>	37
Tabla 23	<i>Conocimiento técnico</i>	38
Tabla 24	<i>Conocimiento técnico</i>	39
Tabla 25	<i>Dimensión desempeño de la tarea</i>	40
Tabla 26	<i>Responsabilidad y actitud</i>	41
Tabla 27	<i>Responsabilidad y actitud</i>	43
Tabla 28	<i>Responsabilidad y actitud</i>	43
Tabla 29	<i>Dimensión: Comportamientos contraproducentes</i>	45
Tabla 30	<i>Innovación tecnológica</i>	46
Tabla 31	<i>Innovación tecnológica</i>	47
Tabla 32	<i>Innovación tecnológica</i>	48
Tabla 33	<i>Dimensión: Desempeño contextual</i>	49
Tabla 34	<i>Niveles de dimensión</i>	51
Tabla 35	<i>Prueba de normalidad Kolgomorov Smirnov</i>	52
Tabla 36	<i>Coeficiente de correlación de Spearman entre La cultura organizacional y el desempeño laboral</i>	53
Tabla 37	<i>Contrastación de la hipótesis específica 1</i>	54
Tabla 38	<i>Contrastación de la hipótesis específica 2</i>	54
Tabla 39	<i>Contrastación de la hipótesis específica 3</i>	55

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	<i>Planes establecidos</i>	18
Figura 2	<i>Guía de trabajo</i>	19
Figura 3	<i>Manual de organización</i>	20
Figura 4	<i>Manual de organización</i>	22
Figura 5	<i>Políticas organizacionales</i>	23
Figura 6	<i>Responsabilidad</i>	24
Figura 7	<i>Honestidad</i>	25
Figura 8	<i>Honestidad</i>	26
Figura 9	<i>Evaluación de trabajo</i>	27
Figura 10	<i>Evaluación de trabajo</i>	28
Figura 11	<i>Dimensión de valores organizacionales</i>	29
Figura 12	<i>Fluidez de la información</i>	30
Figura 13	<i>Acceso</i>	31
Figura 14	<i>Canales</i>	32
Figura 15	<i>Comunicación</i>	33
Figura 16	<i>Niveles de dimensión</i>	34
Figura 17	<i>Conocimiento técnico</i>	36
Figura 18	<i>Conocimiento técnico</i>	37
Figura 19	<i>Conocimiento técnico</i>	38
Figura 20	<i>Conocimiento técnico</i>	39
Figura 21	<i>Conocimiento técnico</i>	40
Figura 22	<i>Dimensión desempeño de la tarea</i>	41
Figura 23	<i>Responsabilidad y actitud</i>	42
Figura 24	<i>Responsabilidad y actitud</i>	43
Figura 25	<i>Responsabilidad y actitud</i>	44
Figura 26	<i>Dimensión: Comportamientos contraproducentes</i>	45
Figura 27	<i>Innovación tecnológica</i>	46
Figura 28	<i>Innovación tecnológica</i>	47
Figura 29	<i>Innovación tecnológica</i>	49
Figura 30	<i>Dimensión: Desempeño contextual</i>	50
Figura 31	<i>Niveles de dimensión</i>	51

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo Establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, con la metodología usando un enfoque cuantitativo de tipo básico y diseño no experimental, relacional, cuya muestra está conformada por 50 trabajadores. Se aplicó el instrumento el cuestionario como herramienta de recolección de datos aplicando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman obteniendo una relación positiva significativa con un valor de $Rho = 0.781$ con un $p=0.000 < 0.05$ concluyendo que existe una relación considerable entre las variables y la dimensión.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Valores organizacionales, políticas organizacionales

Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between organizational culture and job performance of a natural products company in the city of Lima, 2022, with the methodology using a quantitative approach of basic type and non-experimental, relational design, whose sample It is made up of 50 workers. The instrument was applied, the questionnaire as a data collection tool, applying the non-parametric test of Spearman's Rho, obtaining a significant positive relationship with a value of $Rho = 0.781$ with a $p=0.000 < 0.05$, concluding that there is a considerable relationship between the variables and dimension.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Values, Organizational Policies

I. INTRODUCCIÓN

El entorno de las organizaciones es de suma importancia caracterizar un plan estratégico de acuerdo con el entorno de las empresas y en ello influye considerablemente el desarrollo del desempeño laboral Bravo-Huivin E.K(2022) que son aplicados a las pequeñas empresas en especial a los productos naturales que sus insumos provienen de lugares diferentes entornos ecológicos.

A nivel internacional, Como también podemos indicar que la Organización internacional del trabajo (2022) indico en la fuerza laboral proviene de una buena política y cuidado de la salud y en ello se viene deteriorando por el problema de salud a causa del COVID-19, siendo estas una afectación negativa internacional y es extremadamente vulnerable alcanzando más del 80% de déficit laboral, demostrando así, que el desempeño laboral se encuentra desmotivado y que las empresas no realizan actividad alguna y mucho menos reconocer estos problemas como gastos u actividad que pueda mejorar la calidad laboral.

Por ende, dentro del contexto del problema podemos considerar que a nivel mundial los recursos humanos no es lo mismo que años pasados, más aún en la gestión del talento humano fue decayendo por diferentes problemas, como es en el caso de España que los jóvenes trabajan por salario mínimo que cubra sus necesidades básicas y que un 20% no realizan actividad alguna y que el grueso de la actividad laboral están en los trabajadores mayor edad que si valoran la capacidad y el talento de acuerdo a las necesidades de las empresas Olcese (2022).

A nivel nacional, en el caso del Perú muchas empresas señalan que los valores compartidos como normativa legal, que son la fuente ideal de una educación empresarial ya que las áreas de trabajo debe ser partícipe de un cambio radical indicando que existe un 40% de 355 empresarios que fueron consultados y cuyo resultado muestra que está totalmente de acuerdo que se debe cumplir y un 40% que mediadamente, ya que la posición económica no abastece para dichos cambios radicales que proponen, en ello se va descendiente los valores como musculo preponderante de las empresas

resultando el desempeño laboral como problema básico y debe entender como una personalidad de una organización. (Redacción Gestión, 2019).

Por su parte la cultura organizacional significa diseñar políticas puesto que en las empresas locales no constituyen un marco inicial de cada plan estratégico que se tiene, incumpliendo a si la visión y misión como la falta de comunicación que tiene cada Mype en el país y que una organización que motiva a los empleados alcanza sus metas, pero en las aulas universitarias se gesta todo tipo de creación y en ello no son partidarios en muchas universidades de capturar los talentos humanos como una arma intangible y necesaria en cada empresa, es más son vistos como gastos y explotan sus conocimientos formando a si un engranaje de la organización frustrada. (Rivera & Guitton 2022).

A nivel local, la empresa de productos naturales, una empresa dedicada a los productos exclusivamente natural, dicha empresa tiene una ubicación en el departamento de Lima, en tal sentido por lo mencionado no está limitada por acceder a estos problemas que son constante, como la comunicación y la férrea insistencia de tramites documentarios burocráticos y repetitivos para acceder a distintos puestos laborales y otros servicios, dada la importancia de investigar la relación de las variables se formularon la pregunta general: ¿Existe relación entre la Cultura organizacional y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima , 2022?. Se formularon los siguientes problemas específicos: ¿Existe relación entre los **valores organizacionales** y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022?, ¿Existe relación entre la **comunicación** y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022?, ¿Existe relación entre las **políticas organizacionales** y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022?

Considerando lo expuesto se justifica de acuerdo a Fernandez (2020) que comunica sobre las investigaciones debe proporcionarse las justificaciones necesarias tanto teórico, practica, como también en lo metodológico. Se **justifica teóricamente** porque se determinó el valor teórico del estudio propuesto y se dará respuesta a cada pregunta que es formulada, así que nuestra teoría muestra la necesidad de otorgar conocimientos, un profundo análisis y toda la síntesis que

describen nuestras bases teóricas y en ello contribuirá a otras investigaciones similares a cada una de nuestra variable. Como también se **justifica en lo práctico** porque da solución a varios problemas prácticos como el beneficio de conocimiento en las empresas de productos naturales en generar una buena cultura organizacional y que genere satisfacción a los clientes, como también a los trabajadores en la capacitación diaria y el perfeccionamiento en todos los talentos que pueden ofrecer. Dicho ello se **justifica en lo metodológico** porque vamos a medir las variables y serán utilizadas en futuras investigaciones una vez que es demostrado su confiabilidad como su validez, como indica Hernandez (2018) indicando que la creación de instrumentos como en su recolección de información y análisis de estos dan conceptos claros de cada variable.

Se planteó como objetivo general: Establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, como los objetivos específicos: Establecer la relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, Establecer la relación entre las políticas organizacionales y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022.

Se estableció la hipótesis general: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, y las hipótesis específicas: Existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, Existe relación entre las políticas organizacionales y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional se indica a Elisa (2018) En su investigación tuvo como escenario el desempeño laboral en el distrito de comas que establece un objetivo de demostrar como el desempeño laboral se relaciona con la cultura organizacional, cuya metodología es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, no experimental y correlacional. La población de 92 trabajadores, con una muestra de 74 personas cuya técnica de recolección de datos de encuesta y como instrumento se usó un cuestionario de 18 puntos. El resultado se realizó mediante la tabulación de la información, mediante tablas y gráficos, En el caso de la hipótesis se aplicó el Chi cuadrado, concluyendo que existe una relación positiva entre la Cultura Organizacional y el desempeño Laboral de la entidad Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Comas.

Según Puerta (2021), indica en su informe final denominado “César Vallejo de Amazon Education Foundation”, objetivo es de identificar la relación que existe entre los factores de estilos de liderazgo y el clima organizacional, la metodología es de corte transversal, no experimental, no probabilístico de un estudio cuantitativo, los resultados indican la existencia de una correlación positiva entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional obteniendo un 0,97 valor obtenido por la relación entre las variables estudiadas y se usó el método estadístico el chi cuadrado, también se puede observar qué el estilo de liderazgo de mentores es media baja por qué se obtuvo un 37% no está de acuerdo, mientras un 52% se pudo identificar la relación entre los estilos de liderazgo de mentores y el clima organizacional, en las conclusiones indica que es necesario realizar más estudios y aplicar otros instrumentos que puedan mejorar el clima organizacional.

Serrano (2018) en su informe final tiene como objetivo fue de establecer una relación de las variables de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo del Banco de la Nación – en la provincia de Abancay, 2018, cuya metodología: es correlacional, Prospectivo, transversal, analítico, observacional, se tiene una población muestral de 45 personas, cuyos resultados muestra un valor del 31.1% se evidencia que existe una buena que existe una cultura organizacional y un desempeño laboral de nivel bueno, y existe

un 8.9% que se evidencia una cultura organizacional con nivel no saludable y se obtuvo un desempeño laboral deficiente. Concluyendo que si existe una relación entre las variables.

Para Valqui (2019), en su tesis indico en su informe como objetivo “determinar una relación entre la cultura organizacional” y la relación con el desempeño laboral entre los servidores públicos del Hospital Vitarte - 2017. Con un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal, no experimental y correlacional, aplicativo cuya población es de 1002 servidores, con una muestra de 122 servidores de distintas oficinas. Se uso la técnica de encuesta, con dos cuestionarios psicométricos para cada variable. Los resultados indican el valor alto de $r = 0.875$, en ello se observa que tiene un valor significativo de ($p = 0.00$), siendo ello menor que 0.05. indicando de que existe una relación positiva fuerte entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Para Fidel (2018), El informe final tiene como objetivo es de decretar si existe una relación entre las variables de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa La Frontera SAC de la ciudad de Trujillo. Con una población y la muestra de 70 trabajadores se trabajó con encuestas y instrumentos para valorar las variables, metodología, es de tipo correlacional, se usó la técnica de cuestionario. Resultados. Existe predominancia en la cultura organizacional denominado “clan” en lo cual se logró una mayor puntuación en un 31.8%, cultura jerarquizada en un veinte y tres por ciento y la cultura tipo Adhocracia en un 21.5%, El desempeño laboral, predomina la categoría alto 46.70%, La categoría media en un (40%) y un (13.30%). mostrando que existe correlación media entre las variables estudiadas obteniendo $r = 0.498$. Y en ello se propone un plan de trabajo que indique las capacitaciones tipo clan con la finalidad de mejorar el desempeño laboral.

Según Zavaleta (2018), En su informe final cuyo objetivo es de “determinar todos los factores que intervienen entre las variables de la cultura organizacional como también en el desempeño laboral de los trabajadores”. Teniendo la hipótesis que si existe una relación entre las variables y es estrecha de los trabajadores administrativos de la DRTyPE en la ciudad de Cusco en el año 2017. Metodología: aplicada, descriptivo – correlacional, no experimental, corte

transversal cuya población de 54 trabajadores concluyendo que existe un coeficiente de correlación Pearson $r = 0,6030$ demostrando que existe una relación enteramente positiva.

Perez (2018) indica su informe sobre la variable de estudio de la Cultura organizacional como también del desempeño Laboral en el Colegio Militar Elías Aguirre, en el año 2018. Cuyo objetivo es establecer si existe una relación entre sus variables de estudios cultura organizacional y el desempeño laboral, con resultados que sí existe una correlación altamente significativa $r=0,806$, Metodología es aplicada, cuantitativa, correlacional, no experimental, trasversal. Con una población de 60 trabajadores. Con instrumento usando las escalas de observación de comportamiento evidenciando como resultado que el nivel de ambas variables como sus dimensiones tiene un término medio con valores de 5.03 y 4.97.

En el aspecto internacional podemos apreciar que Jiménez (2018) El presente informe final es de determinar el grado de influencia entre la variable de la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Humana S.A., de tipo básica, correlacional, cuyo resultado es que se encontró una relación significativa entre sus variables relacionando la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal utilizando 3 tipos de instrumentos, la entrevista, la encuesta, la observación.

Lizabeth y Santiago (2019) El propósito de este estudio es determinar la cultura organizacional existente de JYN Trading Company y si está relacionada con el desempeño de los empleados. Los métodos utilizados para este fin incluyeron la creación y uso de dos cuestionarios, uno para cada variable. El cuestionario de cultura organizacional se divide en dos partes: la primera busca describir la cultura existente y compararla con una cultura ideal, y la segunda examina las características de la cultura existente. Durante la implementación, se evalúan las habilidades y comportamientos generales relacionados con el trabajo para cada puesto. Las revisiones de gestión son de 180 grados, con evaluadores que incluyen auditores internos y externos, pares y clientes, que utilizan autoevaluaciones para determinar cómo los empleados perciben su desempeño. Los resultados obtenidos muestran que la eficiencia laboral general de todos los

empleados se encuentra en un nivel aceptable en comparación con las necesidades de la empresa, pero la cultura organizacional aún se encuentra fragmentada, con una cultura fuerte y una débil. Encontramos que estas dos variables son independientes entre sí. Incluso sin considerar aspectos que se pueden mejorar. Por lo tanto, en base a los resultados obtenidos, el plan de negocios presentado a la empresa contribuirá a la buena gestión de los socios y beneficiará a ambas partes.

Mero (2020), El objetivo de este trabajo fue analizar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño de las empresas Kindex en el Ecuador desde un enfoque deductivo y analítico apoyado en la investigación bibliográfica y fundamentado en un enfoque crítico. Sistemas Básicos de Diseño de Negocios Espaciales En Jiga, la agencia de publicidad considerado, se concluyó que la cultura organizacional es independiente de los principios y valores que condicionan el proceso de mejora para identificar sus fortalezas y debilidades. Por un lado, aún no se ha formulado el plan estratégico, pero para alcanzar las metas trazadas es necesario considerar el compromiso de los empleados y apoyarlos plenamente, por lo que es muy importante a la hora de iniciar una empresa.

Para Chiavenato (2017) los valores organizacionales son una cualidad, virtud y respeto a la complejidad con ello practicar la transparencia de servicio.

En relación al estudio de las teorías de las variables, se señala lo siguiente:

Vallenilla (2007), indica que la cultura organizacional. Puede realizarse en diferentes estudios. Como también enfoques holísticos. Que sean funcionalistas. Y que pueden apoyar. A la comprensión de la variable. Relacionándolo con los demás sistemas. Existentes en los aspectos político. Social, estratégico y medioambiental.

Para González (2000). Existe una corriente funcionalista. En la cual. Puedan. Considerar. Que los directivos. Imparten una cultura organizacional. Ya que ellos toman buenas decisiones. Y ellos definen. Las actitudes, como también las percepciones, creencias de decisiones lógicas.

Robbins (2017). Indica que las culturas. Organizacionales pueden gestarse, como también administrarse para poder desempeñar mejor la organización y así lograr sus objetivos con el comportamiento de los trabajadores y la forma de cómo las empresas solucionan sus problemas con su entorno.

Para Schein (2004), indica que el modelo de la variable 1: **cultura organizacional** existe tres dimensiones. Políticas organizacionales, valores organizacionales y comunicación.

Dimensión 01, **Políticas organizacionales**: el mismo autor indica que constituyen una decisión escrita como un conjunto de leyes que fue construido por un equipo de trabajo y comprometiendo a su personal para desarrollar una capacidad humana como guía.

Dimensión 02 para Schein (2004), indica que los **valores organizacionales** son eficaces cuando se construye la participación en equipos de trabajo comprometiendo a todos los trabajadores para poder desarrollar la capacidad humana y así todos los participantes de la organización utilicen todas sus capacidades grupales como también individuales.

Para Edgar Schein (2004) las políticas organizacionales tienen los siguientes indicadores:

Planes establecidos, esto desarrolla que planes son más estables en la organización, ya que se requirió realizar u análisis extensos para aplicar dicha norma.

Guía de trabajos, documentos que tiene que ser normalizados con un marco lógico y tiene que ser consistente que define los procesos de la dirección y el estadio futuro en al cual se debe llegar la organización.

Manual de organización y funciones. Documentos normativos legales que se entrega a cada uno de los trabajadores en la cual esta normado y lo que se debe realizar cada uno de los participantes en mejora de la organización.

Reglamento de organización y funciones, para Llanos indica que es un documento normativo y legal, donde se muestra las reglas de cada uno de las áreas y lo que se debe cumplir durante su permanencia.

El mismo autor indica que los valores organizaciones tiene los siguientes indicadores.

Responsabilidad, es un valor que se mide de acuerdo a la posición personal y que se encuentra normado en los documentos de la empresa y es causal de despido si se vulnera de acuerdo a la normativa legal y el desempeño de cada uno de los trabajadores.

Honestidad, como un valor necesario de cada uno de los trabajadores y es necesario evaluarlo en cada actividad que se realiza.

Evaluación del trabajo, debe realizarse en forma constante y ser evaluado de acuerdo a su responsabilidad en los puestos que fue designado, en ello Mero (2021) indica que es un factor preponderante para el desempeño laboral ya que con ello puede mejorar la empresa y el mismo trabajador.

Dimensión 03 **Comunicación**. Para Green (2008), indica que la comunicación es un recurso necesario que se manifiesta para satisfacer las necesidades de intercambio de opiniones y esto debe ser rápida y oportuna entre las áreas de acuerdo a las exigencias que tienen los clientes.

En ello Schein (2004) concordando con Griffin (2008) indica que la comunicación tiene los siguientes indicadores:

Fluidez de la información, para Griffin (2008) los datos que son extraídos para generar información son importante y se debe plasmar en todas las áreas de la empresa y debe ser clara, consistencia y de apertura abierta desde los directivos hasta el personal de planta.

Acceso, El mismo autor indica que los accesos a la comunicación deben darse de acuerdo a las normas de convivencia en la empresa y debe ser de acceso a todo el personal de la empresa.

Canales, Indica que la apertura a la comunicación como la información debe darse con los canales apropiados sea en forma virtual y verbal.

En relación a los factores de la variable 2: **desempeño laboral** Badrinarayan (2019) indica que lo más preponderante es el desempeño de la tarea, los comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual.

Dimensión 01 **Desempeño de la tarea**, para Badrinarayan (2019) que en el campo del desempeño de la tarea indica que es parte del desempeño laboral que son asignados a los empleados y deben ser evaluados constantemente.

Cuyo indicador es el conocimiento técnico. Schein (2014) indica que los distintos miembros varían de acuerdo a las necesidades de alcanzar en ello es importante verificar los conocimientos técnicos que en ello resolverá los conflictos necesarios que tiene la empresa.

Dimensión 02, **Comportamientos contraproducentes**, Badrinarayan (2019) indica que dentro los valores normados en la empresa deben regir los comportamientos adecuados que contribuya al avance de la producción empresarial, en ello se vio los siguientes indicadores:

Responsabilidad, indica que es una cualidad y una obligación que debe prestar en cada área asignada cumpliendo con los compromisos que adquirió en la firma del contrato.

Actitud, Indica que es una predisposición del comportamiento y debe hacer de una favorable o desfavorable de la persona Schein (2004), indica que es un factor importante y que debe ser evaluado constantemente en la empresa.

Dimensión 03, **Desempeño contextual** Badrinarayan (2019), refiere a las conductas que contribuye a la mejora del ambiente laboral en ello dichas conductas debe ser evaluado de acuerdo a los criterios de producción de sus actividades se tiene como indicador el siguiente:

Innovación tecnología, es un proceso que muestra novedades que modifica elementos como ideas protocolos y en ello mejora el desempeño.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Para Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). Indica que dicho enfoque analiza los datos mediante indicadores, cuyo alcance es

correlacional, con una medición de asociación. En ello la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo.

3.1.2 Diseño de la investigación

Para Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). Indica que el diseño es no experimental dada que las variables no son manipuladas, pero si existe una relación de causa y efecto, la investigación es de tipo básica ya que se realizó para contribuir con conocimientos a través de un marco teórico, se usó el método hipotético deductivo ya que en ello se usó un esquema como un modelo de aceptación y rechazando las hipótesis, y corte transversal por que la indagación con su recolección de los datos se realizó en un tiempo determinado.

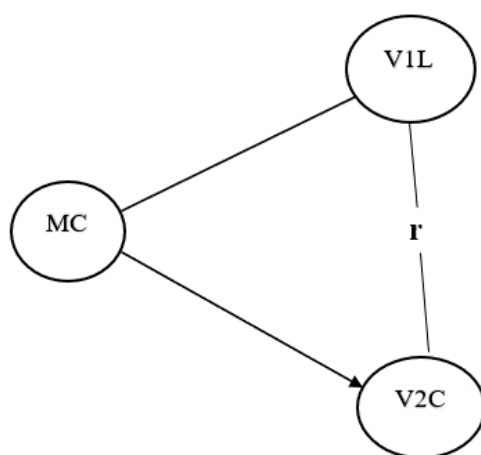


Figura 01 Indica el procedimiento donde se aplicó el diseño de correlación de las variables a relacionar, en el caso de la variable cultura organizacional representada por el círculo “V1L” y la variable desempeño laboral que representa el círculo “V2L” y que representa a los trabajadores de la empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, en ello “R” representa la relación existente entre ambas variables.

Dónde:

MC: Colaboradores de la empresa de productos naturales.

V1L: Cultura organizacional.

r: Relación entre variables.

V2C: Desempeño laboral.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Cultura organizacional

Definición conceptual

La cultura organizacional a menudo indica como un conjunto de significados y creencias compartidas dentro de una sociedad. Su trabajo muestra cómo funciona la empresa y cómo se comportan los miembros en diferentes situaciones. Este artículo presenta al lector el concepto de cultura organizacional desarrollado por destacados autores a lo largo de la historia, desde la observación hasta el psicoanálisis y el desarrollo de herramientas especializadas para medir el comportamiento humano y su impacto en las organizaciones a lo largo del tiempo. Todo esto se hace para apoyar el progreso científico en este campo y para ver los diversos estudios como precedentes para futuras investigaciones. (Vertel , 2013)

Definición operacional

Se realizó la medida a través de un instrumento del “cuestionario” que es elaborado por el mismo autor en ello se constituirá de preguntas referido al tema.

Indicadores

La medición se realizó en base a cuatro indicadores, de los cuales tenemos: conocimiento técnico, Responsabilidad, Actitud e innovación.

Escala de medición

Se utilizó la medida de tipo “Likert”

Tabla 1

Operacionalización de variable cultura organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Políticas organizacionales	Planes establecidos	1 al 4	Ordinal tipo Likert	Bajo Regular Bueno
	Guía de trabajos			
	Manual de organización y funciones			
Valores organizacionales	Reglamento de organización Y funciones	5 al 9	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. No sabe no opina 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	
	Responsabilidad			
	Honestidad			
Comunicación	Evaluación del trabajo	10 al 12		
	Fluidez de la información			
	Acceso			
	Canales			

Nota. Muestra los indicadores y dimensiones de la variable cultura operacional

3.2.2 Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Argumenta que el desempeño contra los puntos de referencia sistémicos demuestra efectividad. Por tanto, se mide en función de la capacidad de la dirección para adaptarse, mantenerse y crecer. También para actualizarse constantemente e incluso convertirse en una mejor organización. (Matas, 2006).

Definición operacional

Se midió con un instrumento del cuestionario que es elaborado por el mismo autor en ello se constituirá de preguntas referido al tema. siendo los factores de validación; desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual.

Indicadores

La medición se realizó en base a cuatro indicadores, de los cuales tenemos: conocimiento técnico, Responsabilidad, Actitud e innovación.

Escala de medición

La escala de medición del instrumento será de tipo Likert

Tabla 2

Operacionalización de variable: desempeño laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Desempeño de la tarea	Conocimiento técnico	1-5	Ordinal Tipo Likert	Bajo Regular Bueno
Comportamientos contraproducentes	Responsabilidad y Actitud	6-8	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. No sabe no opina 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	
Desempeño contextual	Innovación tecnológica	9-11		

Nota. Muestra la dimensión y indicadores de la variable

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para (Ávila Baray, H. L., 2006) indica que es referente para poder seleccionar la muestra en ello la población estudiada tiene las consideraciones de trabajar con un criterio de inclusión, cabe decir que se trabajara con ambos sexos, edades distintas y que pertenecen al área de las empresas naturales con condiciones laborales estables y con contratos de acuerdo a ley, en ello dichos trabajadores aceptaron y consideraron el consentimiento informado voluntario y libre siendo un total de 57 trabajadores.

3.3.2 Muestra

Según (Ávila Baray, H. L., 2006) indica que es una porción de la población y es significativa para el proceso de investigación y se tomo de un total de 50 trabajadores de la empresa de productos naturales. En ello los criterios de exclusión no se consideraron por que rara vez pueden faltar personas y no son rotativos, en ello se está trabajando en el mes de diciembre para copar todos servidores de la empresa. No se considerarán los que tienen vacaciones, licencias de maternidad y otros.

3.3.3 Muestreo

En el diseño de este estudio, se desarrolló un muestreo no probabilístico con la fórmula de Fisher denominado tipo objetivo. En este contexto, Hernández, et.al (2018) señalan que el muestreo no probabilístico se dirige a un subconjunto de la población sin considerar la probabilidad y se elige principalmente en función de las características que muestra el estudio.

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N - 1)E^2}$$

Dónde:

Z	1.96
N	57
P	0.5
Q	0.5
E	0.05

Cuyo resultado es de 50 trabajadores

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández, et.al. (2018) indica que los instrumentos a utilizar se deben validar ya sea cuestionario o encuestas para medir las variables deseadas. En ello nuestras variables se debe tener un promedio de 30 minutos.

El cuestionario se tiene 23 preguntas aplicados con a la escala de Likert. Que consiste en 5 opciones teniendo preguntas con diferentes direcciones positivas y negativas. La validez de dicho instrumento se realizará a través de 3 expertos en el tema en cuestión con la idea de conocer su validez. En ello según (Hernández et al., 2014). Indica que es necesario contar con tres elementos que son confiabilidad para poder obtener resultados consistentes y con coherencia, la validez donde la variable es medida conjuntamente con la objetividad.

Luego de la aplicación de los juicios de expertos se realizará una prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento usando la prueba Alfa de Cronbach.

Ficha Técnica del instrumento

Instrumento	Cuestionario para los trabajadores
Autor	Investigadora
Población	Trabajadores
Número de ítems	V1:12 ítems y V2:11 ítems
Año	2023
Aplicación	Virtual
Duración	30 minutos

Validez

Expertos para validación de Instrumentos

Tabla 3

Expertos para validación de instrumentos

DNI	Cuestionario para los trabajadores
09726163	Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú
22673302	Mg. Luis Alberto Rivera Echegaray
09924829	Mg. Julio Alfredo Martin Córdova Forero

Nota. Validación de expertos

Confiabilidad

3.5. Procedimientos

De acuerdo a la problemática existente se revisó la literatura para poder conocer la realidad de diferentes países y también nuestro país con un temporizador menor a 5 años verificando el marco teórico y garantizando los resultados obtenidos en los distintos estudios realizados por los autores de ahí se solicitó permiso a la empresa de productos naturales para que se ejecute el instrumento de evaluación donde se explica la finalidad de la investigación y del consentimiento informado.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de aplicar el instrumento a través de un formulario en Google se procedió a extraer y a través del software Microsoft Excel 21 se realizó la verificación del llenado de las interrogantes y luego se procedió a la exportación

al software estadístico SPSS, donde se procesó y analizo los datos, luego se procedió a realizar la prueba de hipótesis con una normalidad de Kolmogorov Smirnov y debido a que al muestra es mayor a 50 los datos no mostro una distribución normal, en ello se usó la prueba no paramétrica con la finalidad de aplicar la correlación del coeficiente Rho de Spearman (Hernández, et.al. 2018).

3.7. Aspectos éticos

La investigación tiene en cuenta los principios éticos de la Universidad César Vallejo, así como respeta los parámetros planteados por la Universidad Cesar Vallejo, donde se usó las normas de redacción APA, dicho cuestionario se desarrolló en forma independiente de los colaboradores de investigación que libremente deciden ser voluntarios y son tratados de manera justa e igualitaria. Permitirles participar en la elaboración del estudio sin exclusión ni discriminación. Por último, que de acuerdo a las exigencias que la universidad define en lo que se refiere a la similitud y documentación necesaria se cumplió.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de la variable

Los resultados de acuerdo a las percepciones de las personas que fueron encuestados en ello se tomó la escala de Likert en la pregunta respectiva.

Tabla

Tabla 4

Planes establecidos

Planes establecidos			
En su opinión la ejecución de la política en los planes establecidos para el mejoramiento de la cultura organizacional de la empresa se encuentra acorde con la realidad.			
Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	20%	20%
En desacuerdo	7	14%	34%
No sabe no opina	5	10%	44%
De acuerdo	18	36%	80%
Totalmente de acuerdo	10	20%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 1

Planes establecidos



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 36% a comparación de un 10% en un nivel de no sabe no opina en la pregunta realizada.

Tabla 5

Guía de trabajo

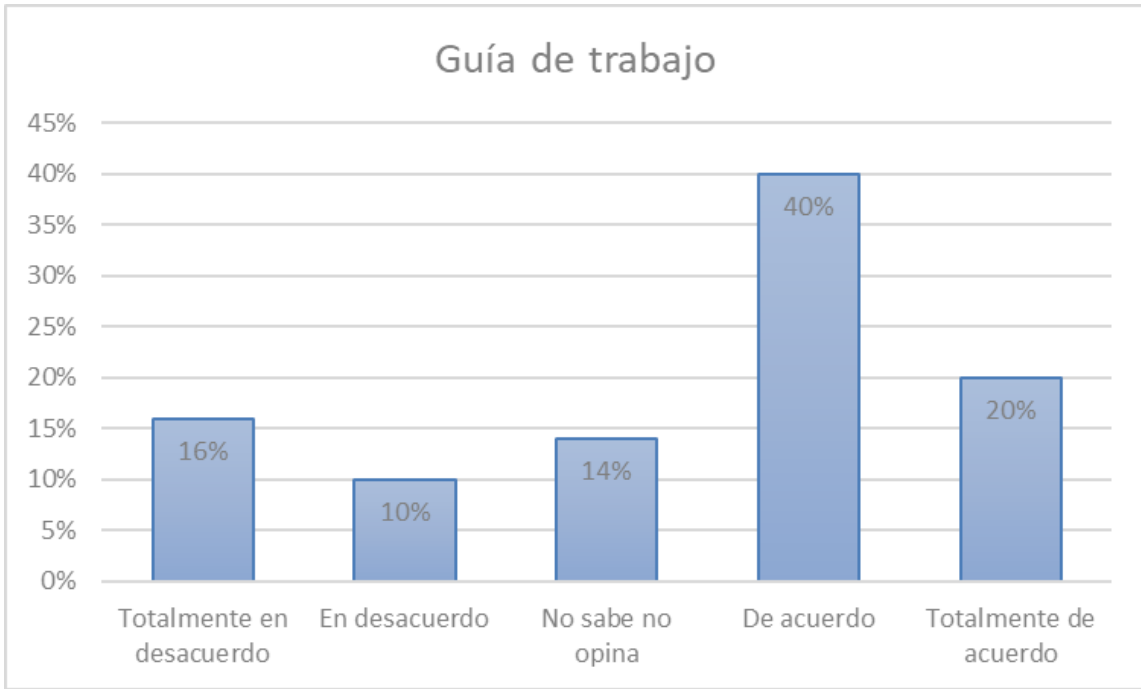
Guía de trabajo

En su opinión existe guías de trabajo en cada área de la empresa			
Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	16%	16%
En desacuerdo	5	10%	26%
No sabe no opina	7	14%	40%
De acuerdo	20	40%	80%
Totalmente de acuerdo	10	20%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 2

Guía de trabajo



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 40% a comparación de un 10% en un nivel de desacuerdo en la pregunta realizada.

Tabla 6

Manual de organización

Manual de organización

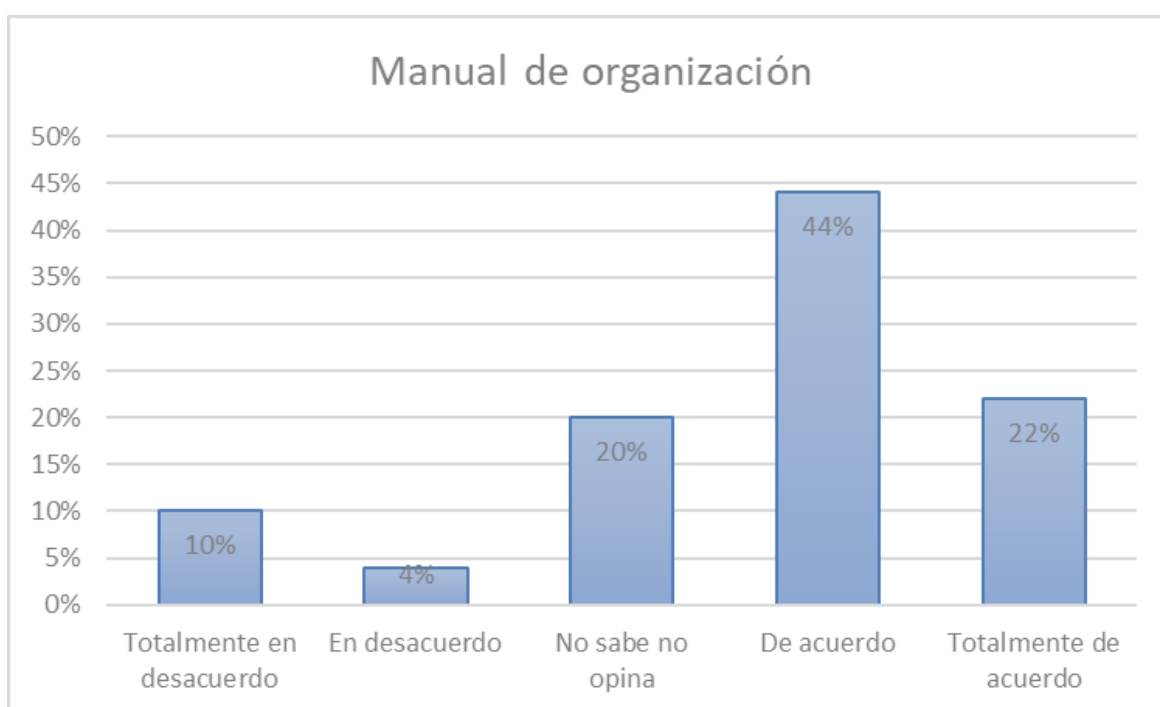
En su opinión en su firma de contrato se le entrego el Manual de organización y funciones.

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	10%	10%
En desacuerdo	2	4%	14%
No sabe no opina	10	20%	34%
De acuerdo	22	44%	78%
Totalmente de acuerdo	11	22%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 3

Manual de organización



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 44% a comparación de un 4% en un nivel de desacuerdo en la pregunta realizada.

Tabla 7

Manual de organización

Manual de organización

En su opinión en su firma de contrato se le entregó el reglamento de organización y funciones.

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	10%	10%
En desacuerdo	2	4%	14%
No sabe no opina	10	20%	34%
De acuerdo	22	44%	78%
Totalmente de acuerdo	11	22%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 4

Manual de organización



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 44% a comparación de un 4% en un nivel de desacuerdo en la pregunta realizada.

Resultados descriptivos de la dimensión de las políticas organizacionales de la variable cultura organizacional.

En términos descriptivos, los resultados de las dimensiones de las políticas organizacionales, en este sentido se puede apreciar en el nivel de totalmente en desacuerdo se obtiene un 14%, en desacuerdo un 8%, no sabe no opina un 16%, en de acuerdo 41%, totalmente de acuerdo 21%

Tabla 8

Dimensión políticas organizacionales

Dimensión Políticas organizacionales

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	14%	14%
En desacuerdo	4	8%	22%
No sabe no opina	8	16%	38%
De acuerdo	21	41%	79%
Totalmente de acuerdo	11	21%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 5

Políticas organizacionales



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 41% a comparación de un 8% en un nivel de desacuerdo en la pregunta realizada.

Dimensión: Valores organizacionales

Tabla 9

Responsabilidad

Responsabilidad

Cómo valora la responsabilidad de los trabajadores en la empresa.

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	16%	16%
En desacuerdo	10	20%	36%
No sabe no opina	7	14%	50%
De acuerdo	14	28%	78%
Totalmente de acuerdo	11	22%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 6

Responsabilidad



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 28% a comparación de un 14% en un nivel de no sabe no opina en la pregunta realizada.

Tabla 10

Honestidad

Honestidad

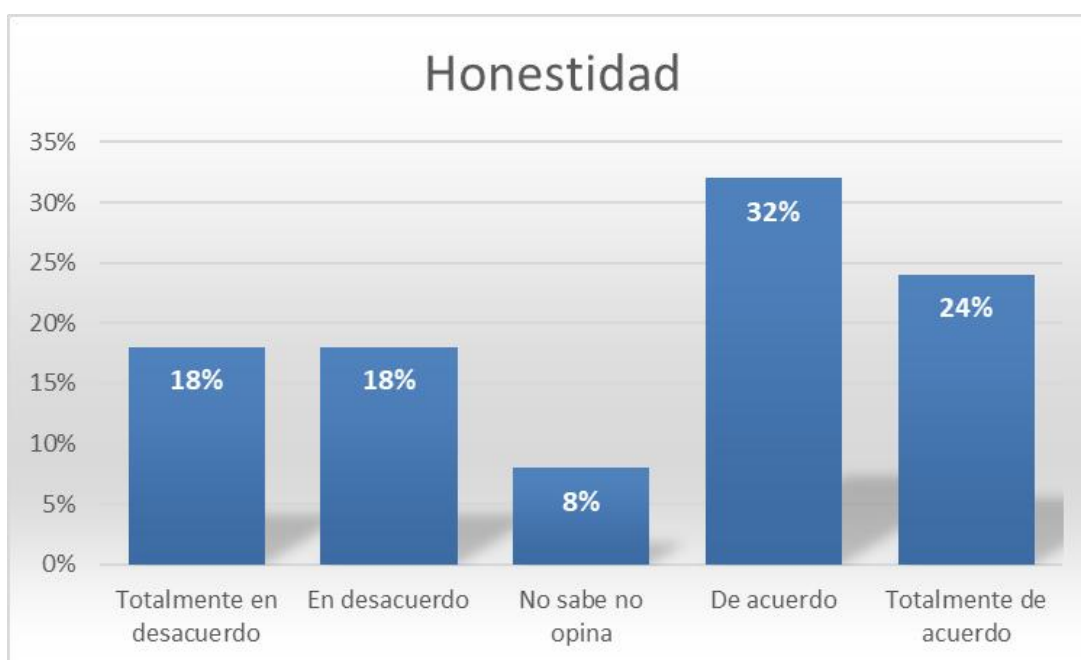
Cómo valora la honestidad de los trabajadores en la empresa.

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	18%	18%
En desacuerdo	9	18%	36%
No sabe no opina	4	8%	44%
De acuerdo	16	32%	76%
Totalmente de acuerdo	12	24%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 7

Honestidad



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 32% a comparación de un 8% en un nivel de no sabe no opina en la pregunta realizada.

Tabla 11

Honestidad

Honestidad

La empresa es honesta con los trabajadores

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	14%	14%
En desacuerdo	8	16%	30%
No sabe no opina	5	10%	40%
De acuerdo	19	38%	78%
Totalmente de acuerdo	11	22%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 8

Honestidad



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 38% a comparación de un 10% en un nivel de no sabe no opina en la pregunta realizada.

Tabla 12

Evaluación de trabajo

Evaluación de trabajo

En su opinión existe una constante evaluación de trabajo a cada uno de los trabajadores en la empresa

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	8%	8%
En desacuerdo	5	10%	18%
No sabe no opina	9	18%	36%
De acuerdo	22	44%	80%
Totalmente de acuerdo	10	20%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 9

Evaluación de trabajo



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 44% a comparación de un 8% en un nivel de totalmente en desacuerdo la pregunta realizada.

Tabla 13

Evaluación de trabajo

Evaluación de trabajo

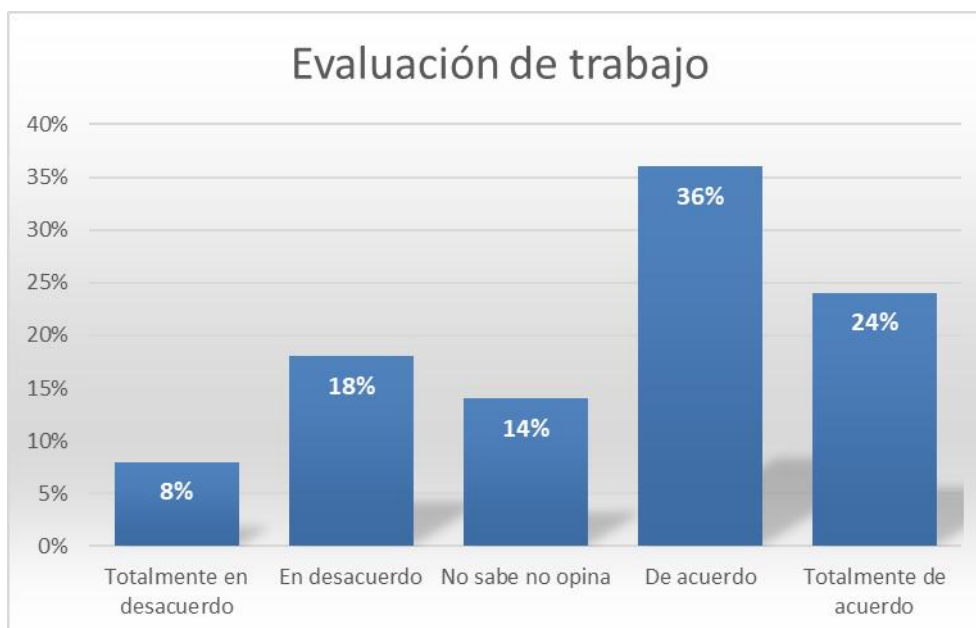
En su opinión existe reporte a cada uno de los trabajadores sobre la evaluación de sus labores

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	8%	8%
En desacuerdo	9	18%	26%
No sabe no opina	7	14%	40%
De acuerdo	18	36%	76%
Totalmente de acuerdo	12	24%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 10

Evaluación de trabajo



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 36% a comparación de un 8% en un nivel de totalmente en desacuerdo la pregunta realizada.

Resultados descriptivos de la dimensión de los valores organizacionales de la variable cultura organizacional.

En términos descriptivos, los resultados de las dimensiones de los valores

organizacionales, en este sentido se puede apreciar en el nivel de totalmente en desacuerdo se obtiene un 13%, en desacuerdo un 16%, no sabe no opina un 13%, en de acuerdo 36%, totalmente de acuerdo 22%

Tabla 14

Dimensión de valores organizacionales

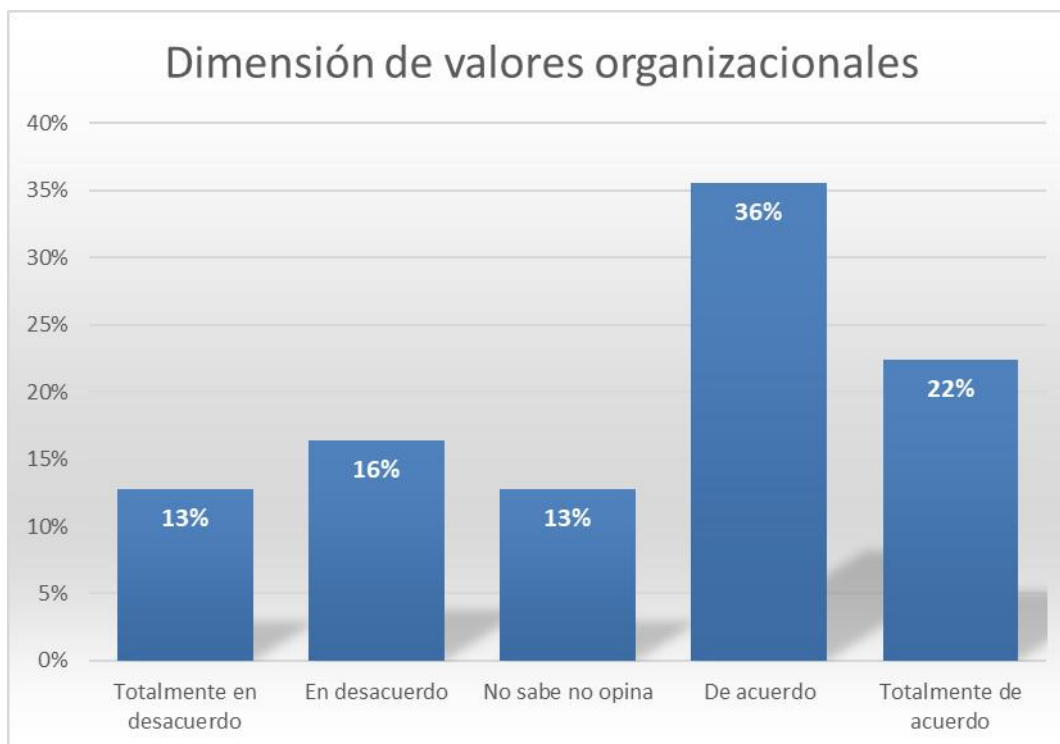
Dimensión de valores organizacionales

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	13%	13%
En desacuerdo	8	16%	29%
No sabe no opina	6	13%	42%
De acuerdo	18	36%	78%
Totalmente de acuerdo	11	22%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 11

Dimensión de valores organizacionales



Dimensión: Comunicación

Tabla 15

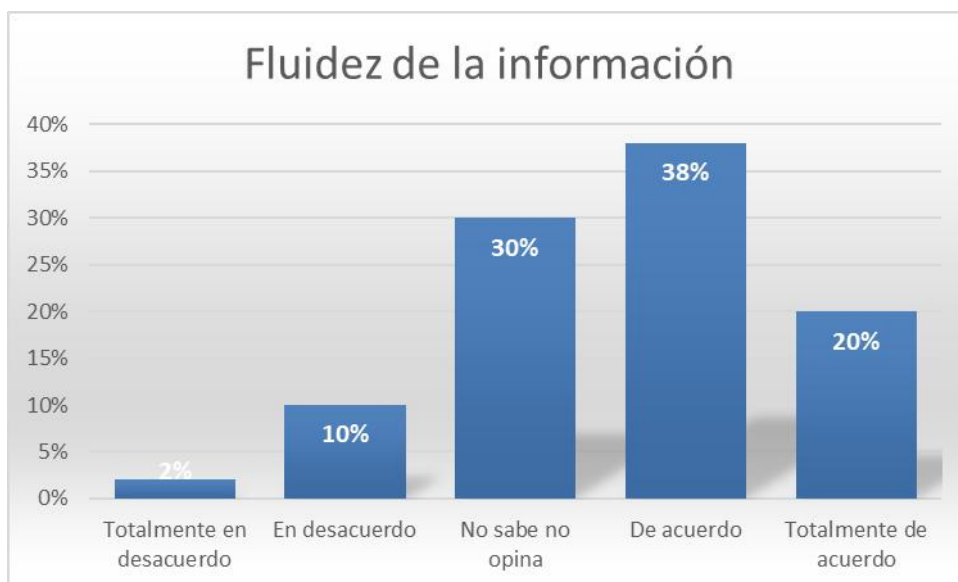
Fluidez de la información

Fluidez de la información			
En su opinión existe rapidez y esmero en la respuesta de la información en la empresa			
Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2%	2%
En desacuerdo	5	10%	12%
No sabe no opina	15	30%	42%
De acuerdo	19	38%	80%
Totalmente de acuerdo	10	20%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 12

Fluidez de la información



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 38% a comparación de un 2% en un nivel de totalmente en desacuerdo la pregunta realizada.

Tabla 16

Acceso

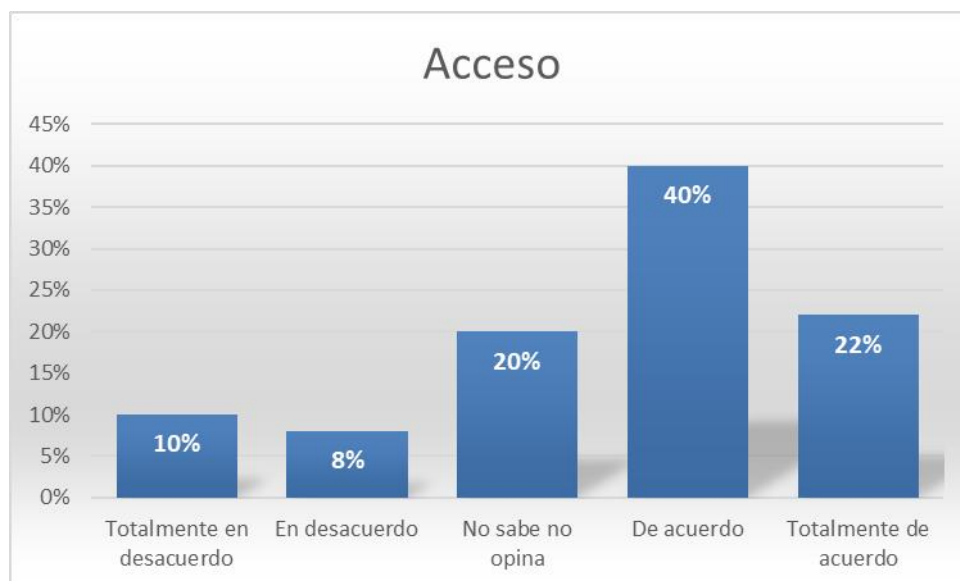
Acceso
En su opinión existe el acceso a toda la información que le compete en su área

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	10%	10%
En desacuerdo	4	8%	18%
No sabe no opina	10	20%	38%
De acuerdo	20	40%	78%
Totalmente de acuerdo	11	22%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 13

Acceso



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 40% a comparación de un 8% en un nivel de desacuerdo la pregunta realizada.

Tabla 17

Canales

Canales

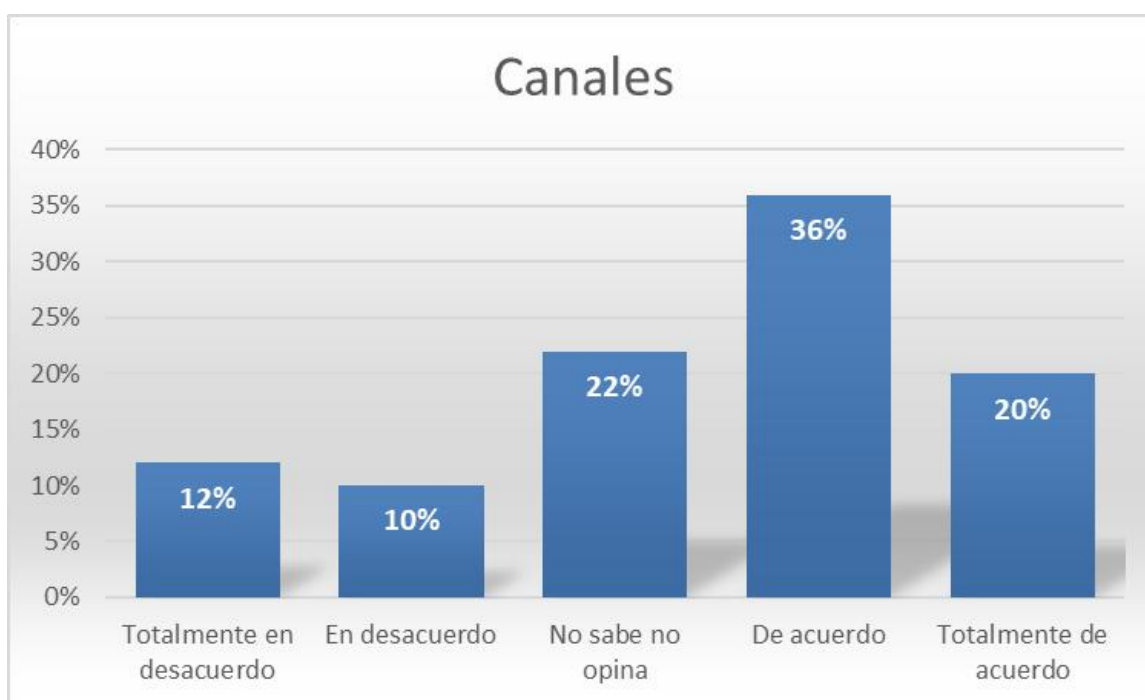
En su opinión existe canales de atención adecuado en la empresa

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	12%	12%
En desacuerdo	5	10%	22%
No sabe no opina	11	22%	44%
De acuerdo	18	36%	80%
Totalmente de acuerdo	10	20%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 14

Canales



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 36% a comparación de un 10% en un nivel de desacuerdo la pregunta realizada.

Resultados descriptivos de la dimensión de comunicación de la variable cultura organizacional.

En términos descriptivos, los resultados de las dimensiones de los valores organizacionales, en este sentido se puede apreciar en el nivel de totalmente en desacuerdo se obtiene un 8%, en desacuerdo un 9%, no sabe no opina un 24%, en de acuerdo 38%, totalmente de acuerdo 21%.

Tabla 18

Dimensión: Comunicación

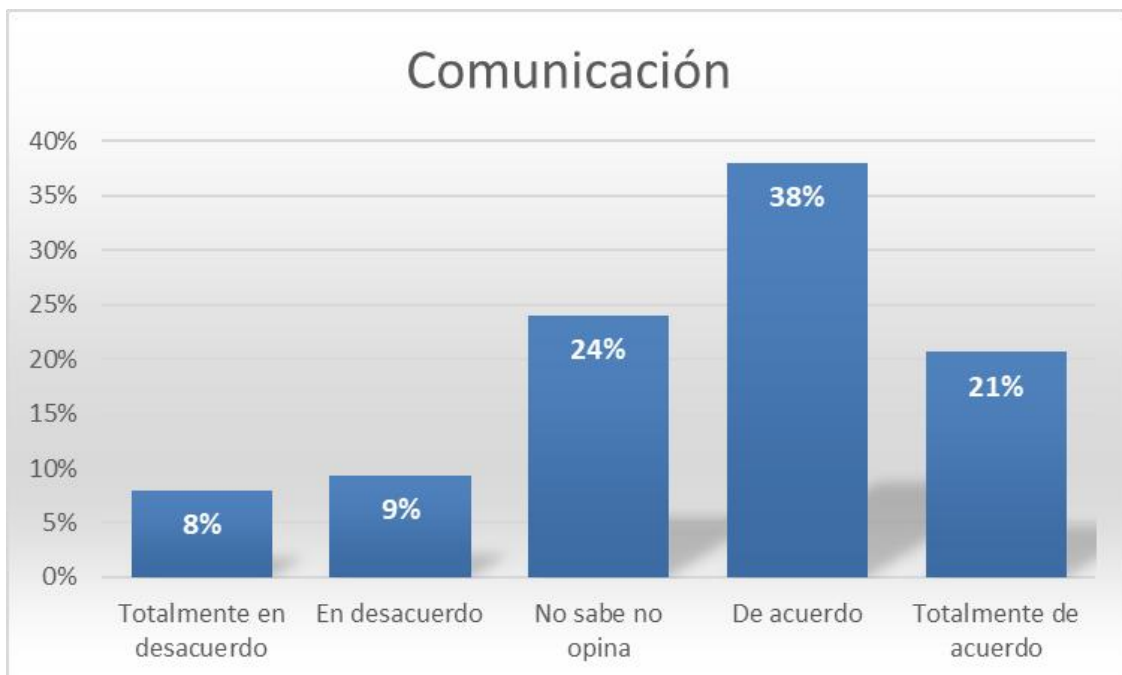
Dimensión: Comunicación

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	8%	8%
En desacuerdo	5	9%	17%
No sabe no opina	12	24%	41%
De acuerdo	19	38%	79%
Totalmente de acuerdo	10	21%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 15

Comunicación



Resultados descriptivos de la variable cultura organizacional

En términos descriptivos, los resultados de toda las dimensiones de la variable de la cultura organizacional, en este sentido se puede apreciar en el nivel de totalmente en desacuerdo se obtiene un 8%, en la dimensión de la comunicación y en 14% en las políticas organizacionales, en desacuerdo un 8%, en la dimensión de las políticas organizacionales y un 16% en los valores organizacionales, no sabe no opina un 13% indica en la dimensión de los valores organizacionales y un 24% en la dimensión de la comunicación, en de acuerdo 36% muestra en la dimensión de los valores organizacionales y un 41% en las políticas organizacionales, totalmente de acuerdo 21% muestra en la dimensión de la comunicación y políticas organizacionales y un 22% de los valores organizacionales.

Tabla 19

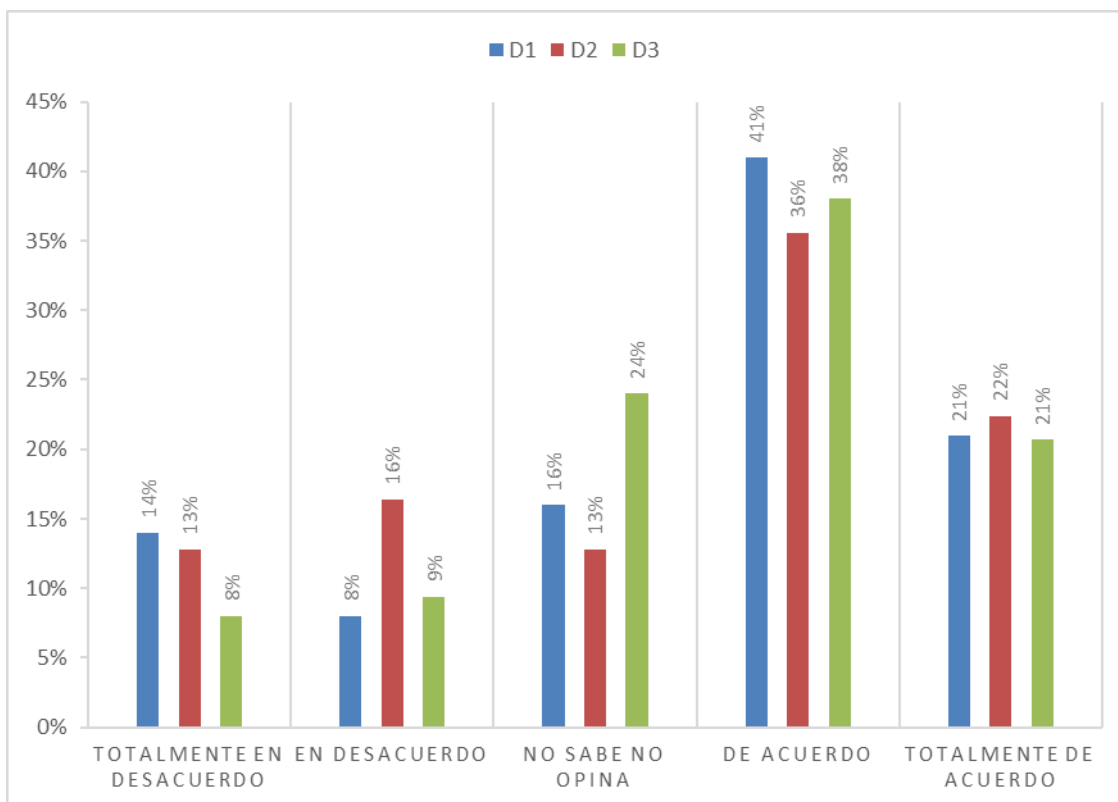
Niveles de dimensión

Niveles de dimensión			
Niveles	Políticas organizacionales	Valores Organizacionales	Comunicación
Totalmente en desacuerdo	14%	13%	8%
En desacuerdo	8%	16%	9%
No sabe no opina	16%	13%	24%
De acuerdo	41%	36%	38%
Totalmente de acuerdo	21%	22%	21%
Total	100%	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 16

Niveles de dimensión



Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Conocimiento técnico

Tabla

Tabla 20

Conocimiento técnico

Conocimiento técnico

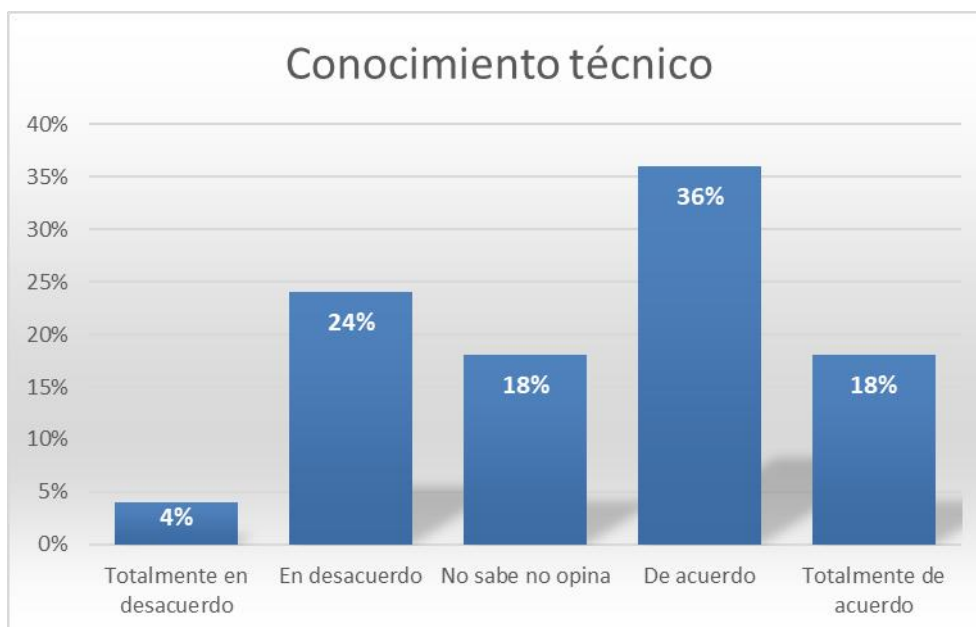
Considera Ud. que tiene conocimiento total de las tareas encomendadas en su área.

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4%	4%
En desacuerdo	12	24%	28%
No sabe no opina	9	18%	46%
De acuerdo	18	36%	82%
Totalmente de acuerdo	9	18%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 17

Conocimiento técnico



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 36% a comparación de un 4% en un nivel de totalmente en desacuerdo la pregunta realizada.

Tabla 21

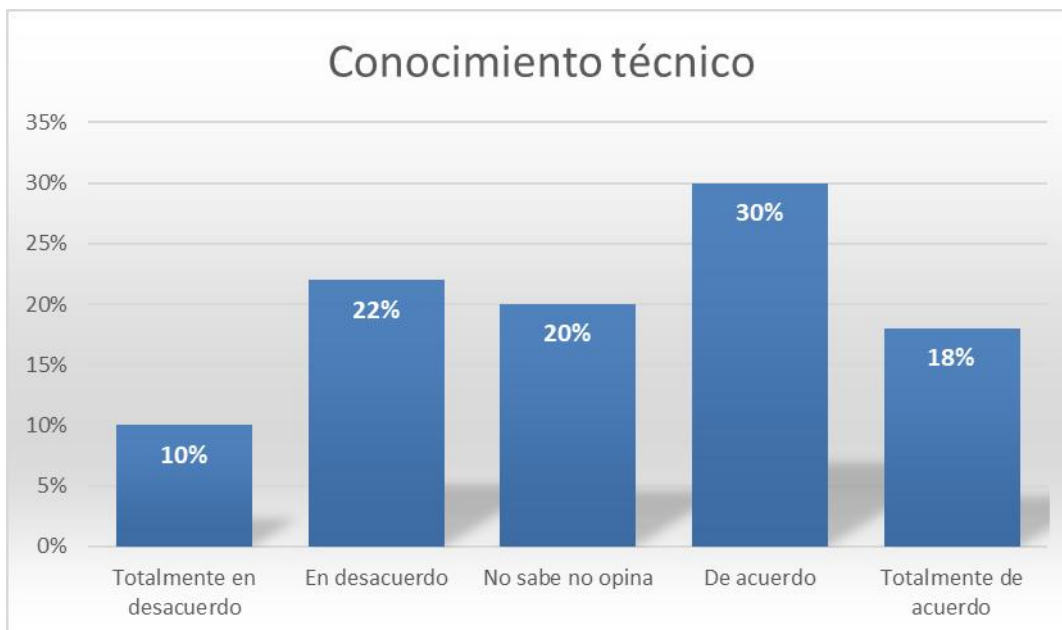
Conocimiento técnico

Conocimiento técnico			
Considera Ud. que necesita capacitación para el desempeño de las labores encomendadas.			
Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	10%	10%
En desacuerdo	11	22%	32%
No sabe no opina	10	20%	52%
De acuerdo	15	30%	82%
Totalmente de acuerdo	9	18%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 18

Conocimiento técnico



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 30% a comparación de un 10% en un nivel de totalmente en desacuerdo la pregunta realizada.

Tabla 22

Conocimiento técnico

Conocimiento técnico

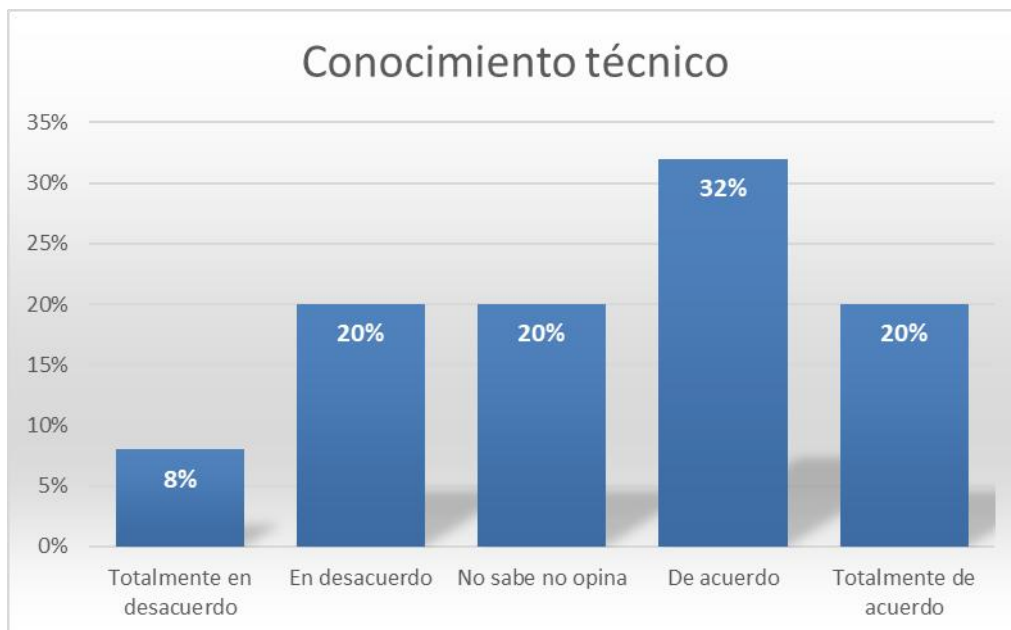
Cuál es el nivel de dificultad que considera en las tareas encomendadas.

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	8%	8%
En desacuerdo	10	20%	28%
No sabe no opina	10	20%	48%
De acuerdo	16	32%	80%
Totalmente de acuerdo	10	20%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 19

Conocimiento técnico



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 32% a comparación de un 8% en un nivel de totalmente en desacuerdo la pregunta realizada.

Tabla 23

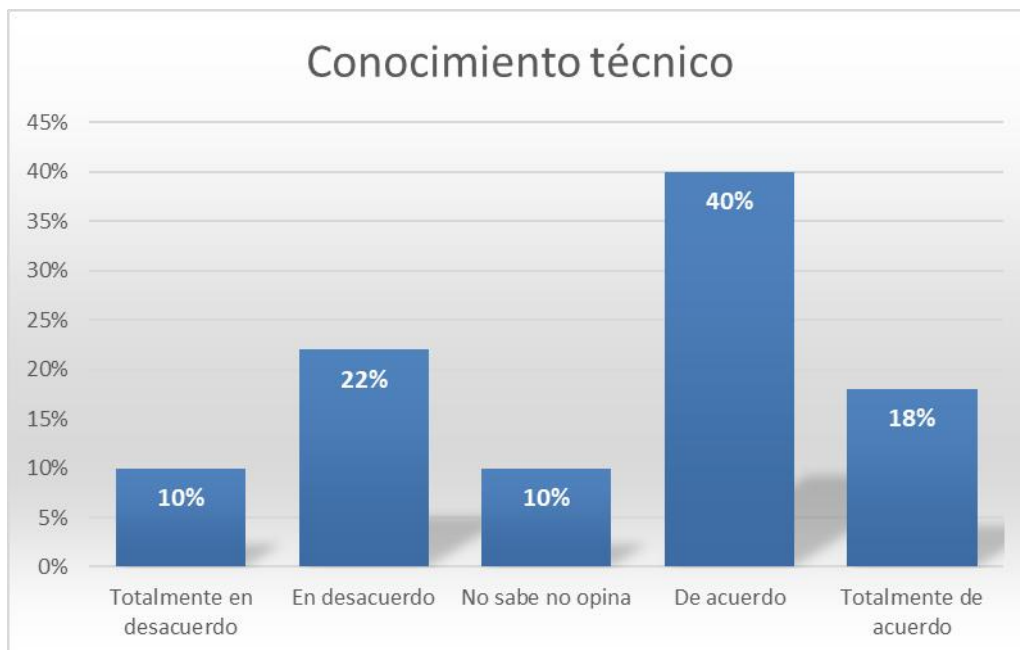
Conocimiento técnico

Conocimiento técnico			
Considera Ud. que existe un buen desempeño de los jefes de área de la empresa.			
Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	10%	10%
En desacuerdo	11	22%	32%
No sabe no opina	5	10%	42%
De acuerdo	20	40%	82%
Totalmente de acuerdo	9	18%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 20

Conocimiento técnico



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 40% a comparación de un 10% en un nivel de totalmente en desacuerdo y en no sabe no opina en la pregunta realizada.

Tabla 24

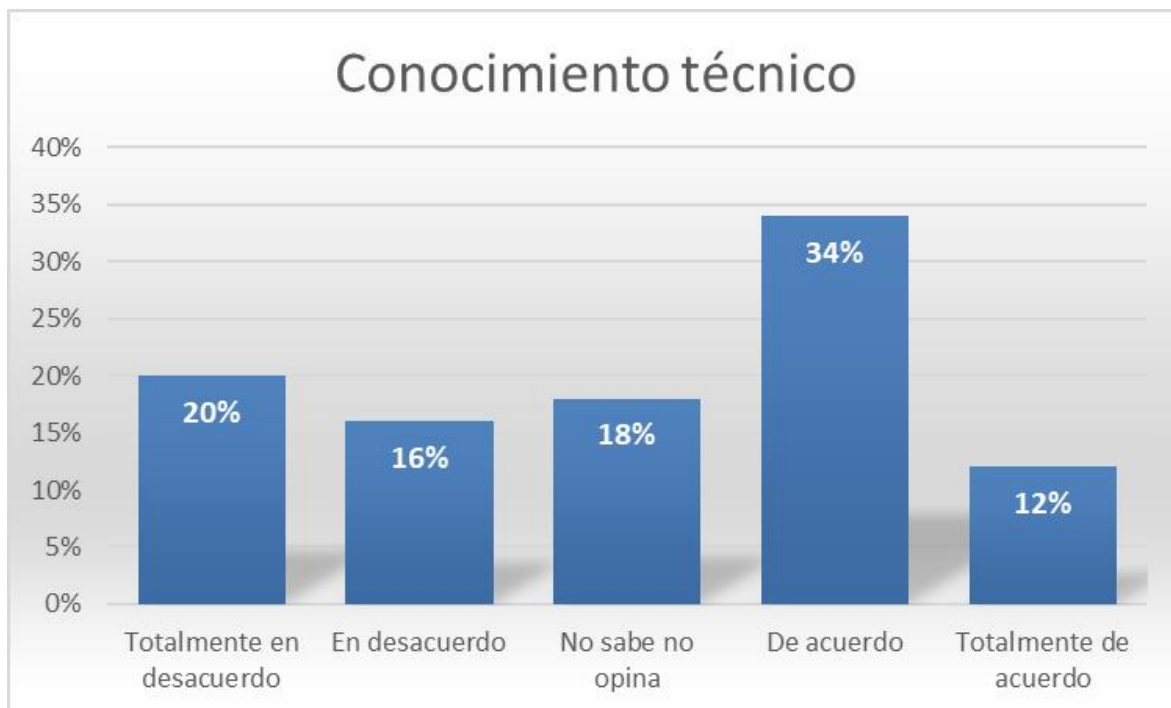
Conocimiento técnico

Conocimiento técnico			
Considera Ud. que los jefes de área están conformes con su desempeño de las tareas encomendadas en su área.			
Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	20%	20%
En desacuerdo	8	16%	36%
No sabe no opina	9	18%	54%
De acuerdo	17	34%	88%
Totalmente de acuerdo	6	12%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 21

Conocimiento técnico



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 34% a comparación de un 12% en un nivel de totalmente en de acuerdo la pregunta realizada.

Resultados descriptivos en la dimensión de desempeño de la tarea en la variable desempeño laboral

En términos descriptivos, los resultados de las dimensiones del desempeño de la tarea, en este sentido se puede apreciar en el nivel de totalmente en desacuerdo se obtiene un 10%, en desacuerdo un 21%, no sabe no opina un 17%, en de acuerdo 34%, totalmente de acuerdo 17%.

Tabla 25

Dimensión desempeño de la tarea

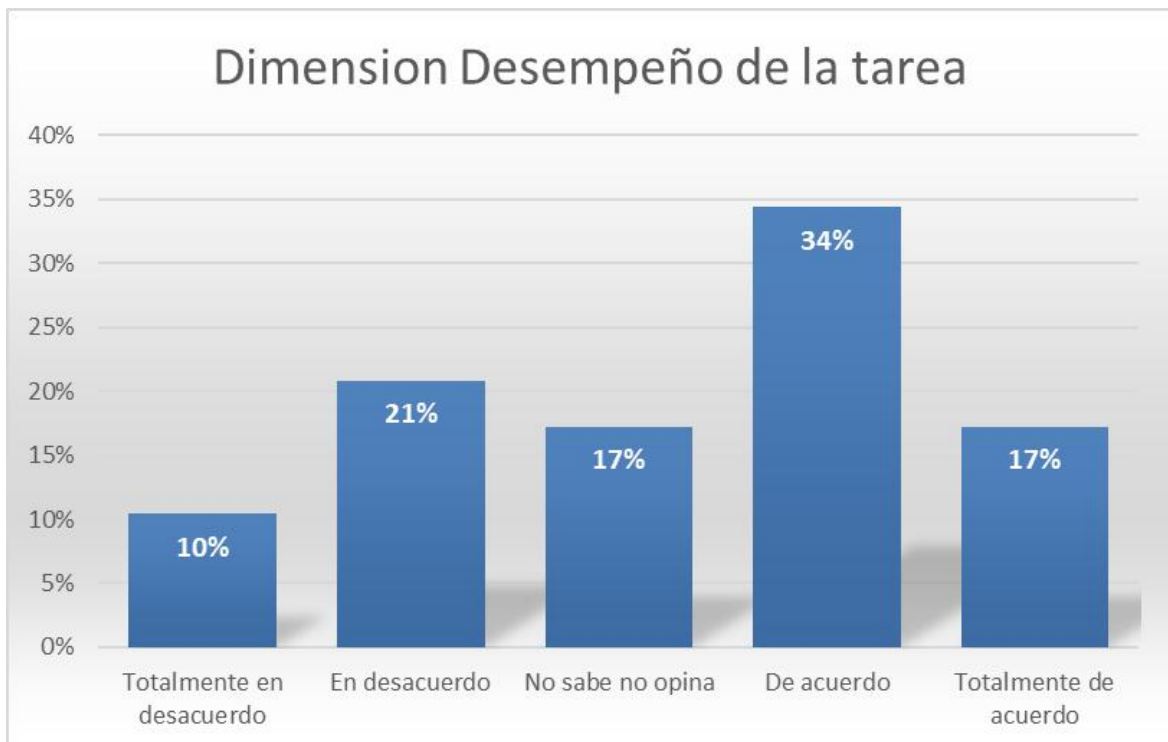
Dimensión Desempeño de la tarea

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	10%	10%
En desacuerdo	10	21%	31%
No sabe no opina	9	17%	48%
De acuerdo	17	34%	83%
Totalmente de acuerdo	9	17%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 22

Dimensión desempeño de la tarea



Dimensión Responsabilidad y actitud

Tabla 26

Responsabilidad y actitud

Responsabilidad y actitud

Considera Ud. que existe responsabilidad en los comportamientos del personal

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	6%	6%
En desacuerdo	11	22%	28%
No sabe no opina	10	20%	48%
De acuerdo	16	32%	80%
Totalmente de acuerdo	10	20%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 23

Responsabilidad y actitud



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 32% a comparación de un 6% en un nivel de totalmente en desacuerdo la pregunta realizada.

Tabla 27

Responsabilidad y actitud

Responsabilidad y actitud
Considera Ud. que existe responsabilidad de los jefes de área en impartir las funciones a cada uno de los trabajadores en la empresa.

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	8%	8%
En desacuerdo	12	24%	32%
No sabe no opina	9	18%	50%
De acuerdo	17	34%	84%
Totalmente de acuerdo	8	16%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 24

Responsabilidad y actitud

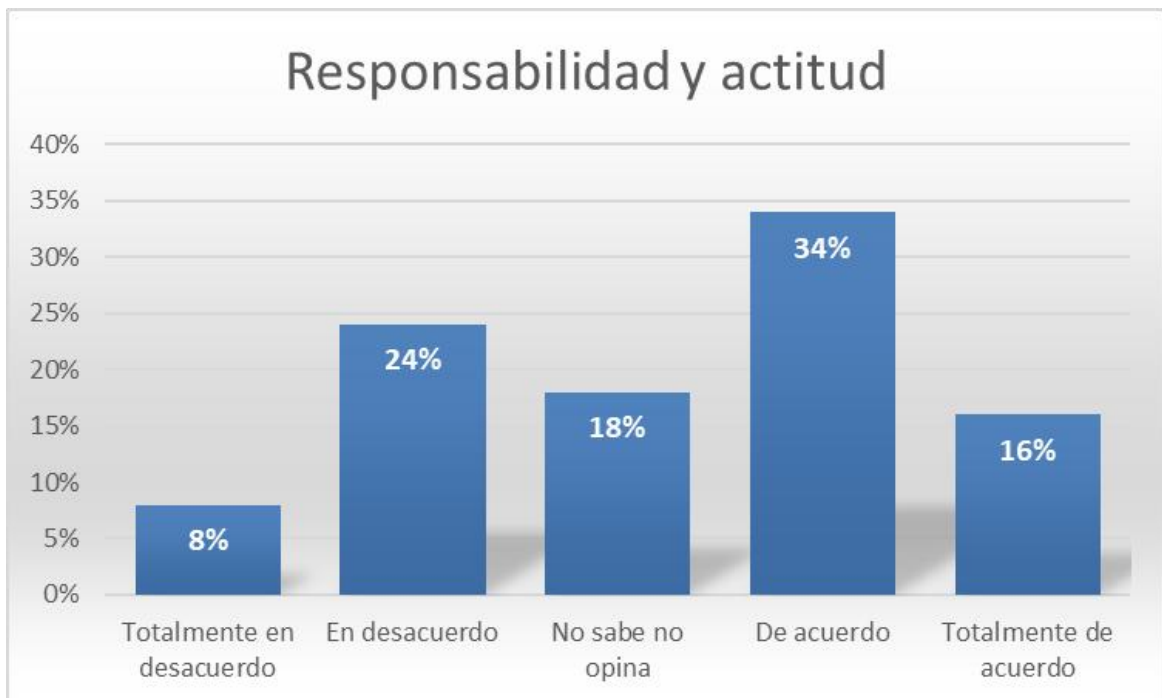


Tabla 28

Responsabilidad y actitud

Responsabilidad y actitud

Considera Ud. que existe buena actitud de parte de los jefes de área en impartir las funciones a cada uno de los trabajadores en la empresa.

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	12%	12%
En desacuerdo	9	18%	30%
No sabe no opina	11	22%	52%
De acuerdo	15	30%	82%
Totalmente de acuerdo	9	18%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 25

Responsabilidad y actitud



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 30% a comparación de un 12% en un nivel de totalmente en desacuerdo la pregunta realizada.

Resultados descriptivos en la dimensión responsabilidad y actitud en la variable desempeño laboral

En términos descriptivos, los resultados de las dimensiones del desempeño responsabilidad y actitud, en este sentido se puede apreciar en el nivel de totalmente en desacuerdo se obtiene un 9%, en desacuerdo un 21%, no sabe no opina un 20%, en de acuerdo 32%, totalmente de acuerdo 18%.

Tabla 29

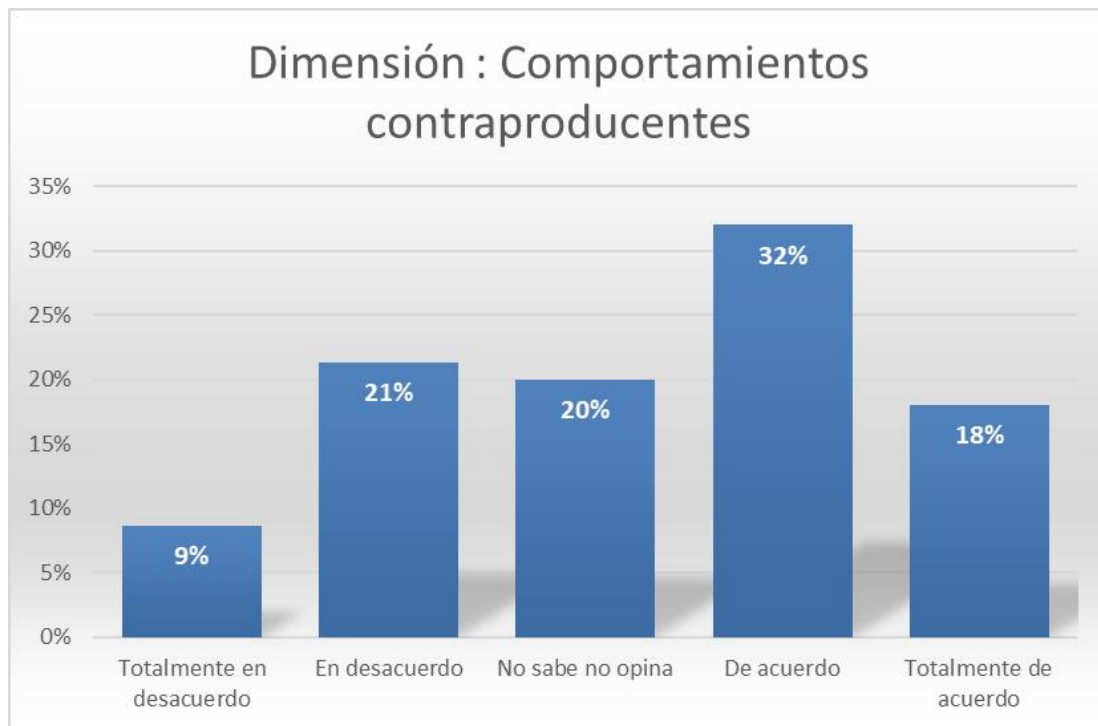
Dimensión: Comportamientos contraproducentes

Dimensión: Comportamientos contraproducentes			
Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	9%	9%
En desacuerdo	11	21%	30%
No sabe no opina	10	20%	50%
De acuerdo	16	32%	82%
Totalmente de acuerdo	9	18%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 26

Dimensión: Comportamientos contraproducentes



Dimensión Innovación tecnológica

Tabla 30

Innovación tecnológica

Innovación tecnológica

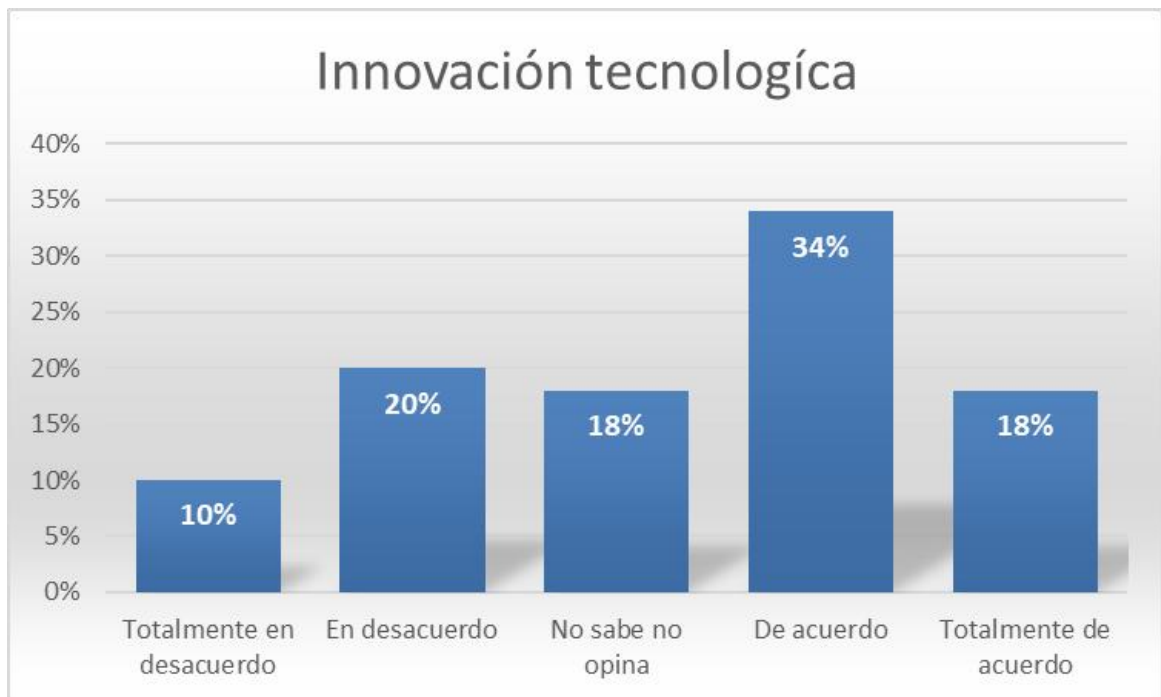
Considera Ud. que se implementó nueva tecnología para la mejora del desempeño

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	10%	10%
En desacuerdo	10	20%	30%
No sabe no opina	9	18%	48%
De acuerdo	17	34%	82%
Totalmente de acuerdo	9	18%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 27

Innovación tecnológica



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 34% a comparación de un 10% en un nivel de totalmente en desacuerdo la pregunta realizada.

Tabla 31

Innovación tecnológica

Innovación tecnológica

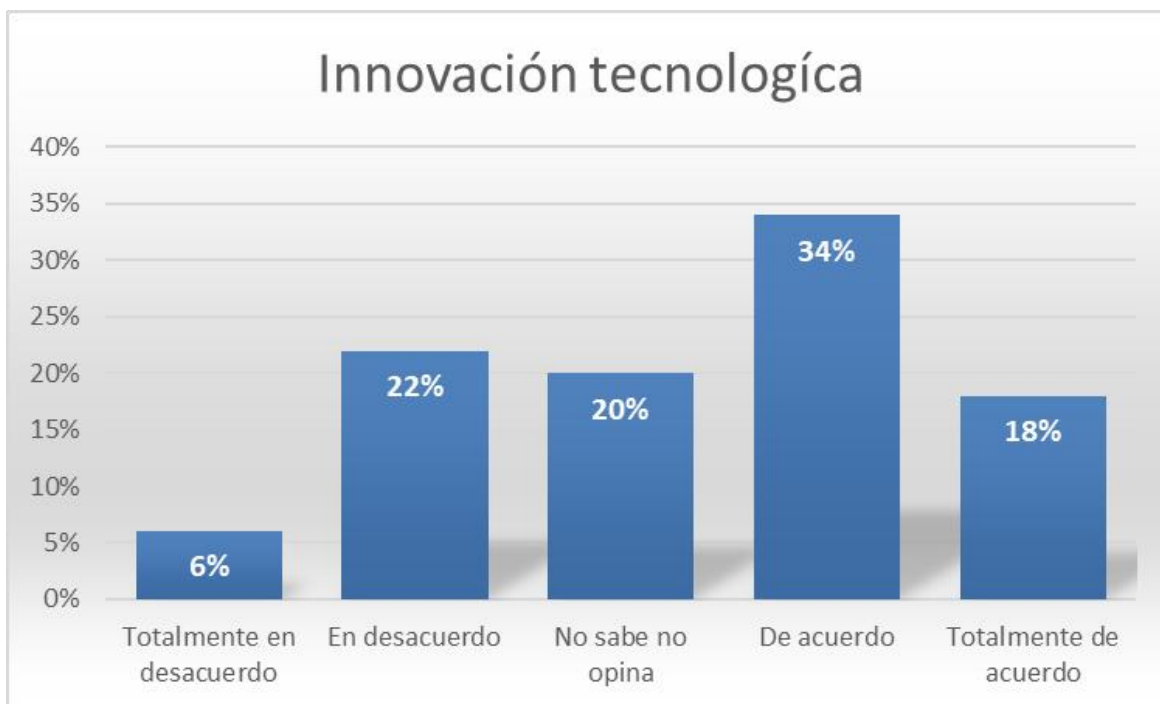
Considera Ud. que la nueva tecnología actual está acorde con las necesidades básicas para su labor

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	6%	6%
En desacuerdo	11	22%	28%
No sabe no opina	10	20%	48%
De acuerdo	17	34%	82%
Totalmente de acuerdo	9	18%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 28

Innovación tecnológica



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 34% a comparación de un 6% en un nivel de totalmente en desacuerdo la pregunta realizada.

Tabla 32

Innovación tecnológica

Innovación tecnológica

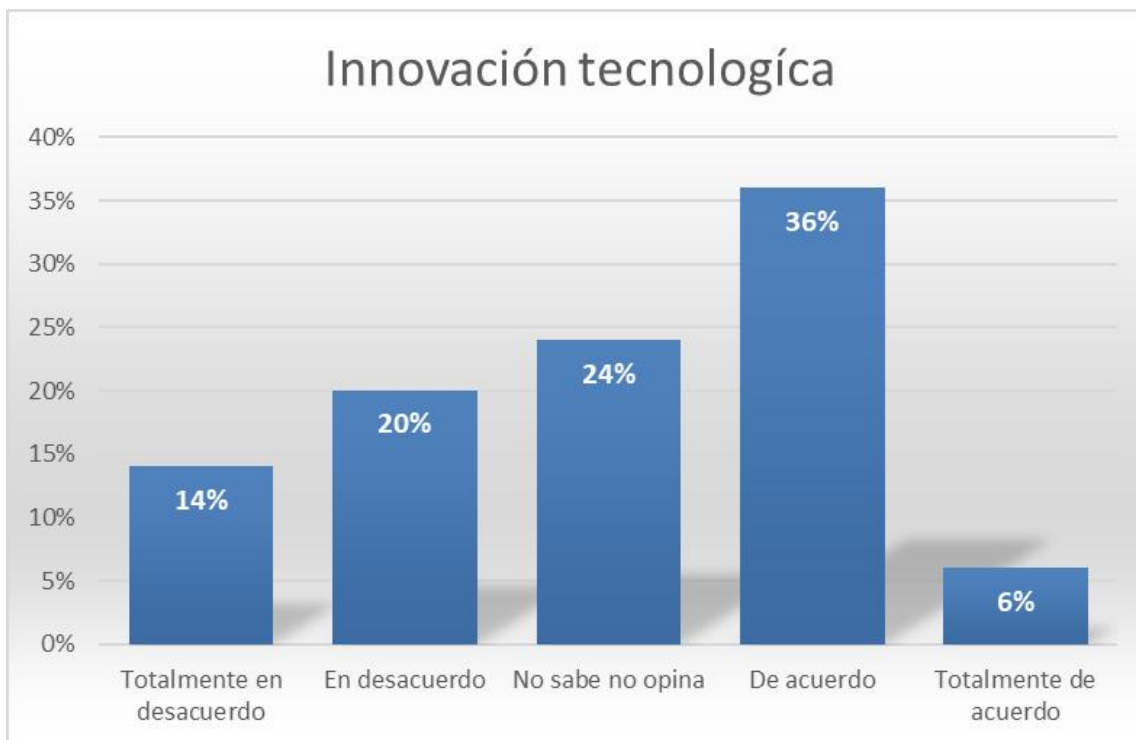
Considera Ud. que necesita mejorar los diferentes equipos informáticos en la empresa.

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	14%	14%
En desacuerdo	10	20%	34%
No sabe no opina	12	24%	58%
De acuerdo	18	36%	94%
Totalmente de acuerdo	3	6%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 29

Innovación tecnológica



Podemos apreciar que los encuestados opinó que existe un nivel de acuerdo con un 36% a comparación de un 6% en un nivel de totalmente de acuerdo la pregunta realizada.

Resultados descriptivos en la dimensión desempeño contextual en la variable desempeño laboral

En términos descriptivos, los resultados de las dimensiones del desempeño contextual, en este sentido se puede apreciar en el nivel de totalmente en desacuerdo se obtiene un 10%, en desacuerdo un 21%, no sabe no opina un 21%, en de acuerdo 35%, totalmente de acuerdo 14%.

Tabla 33

Dimensión: Desempeño contextual

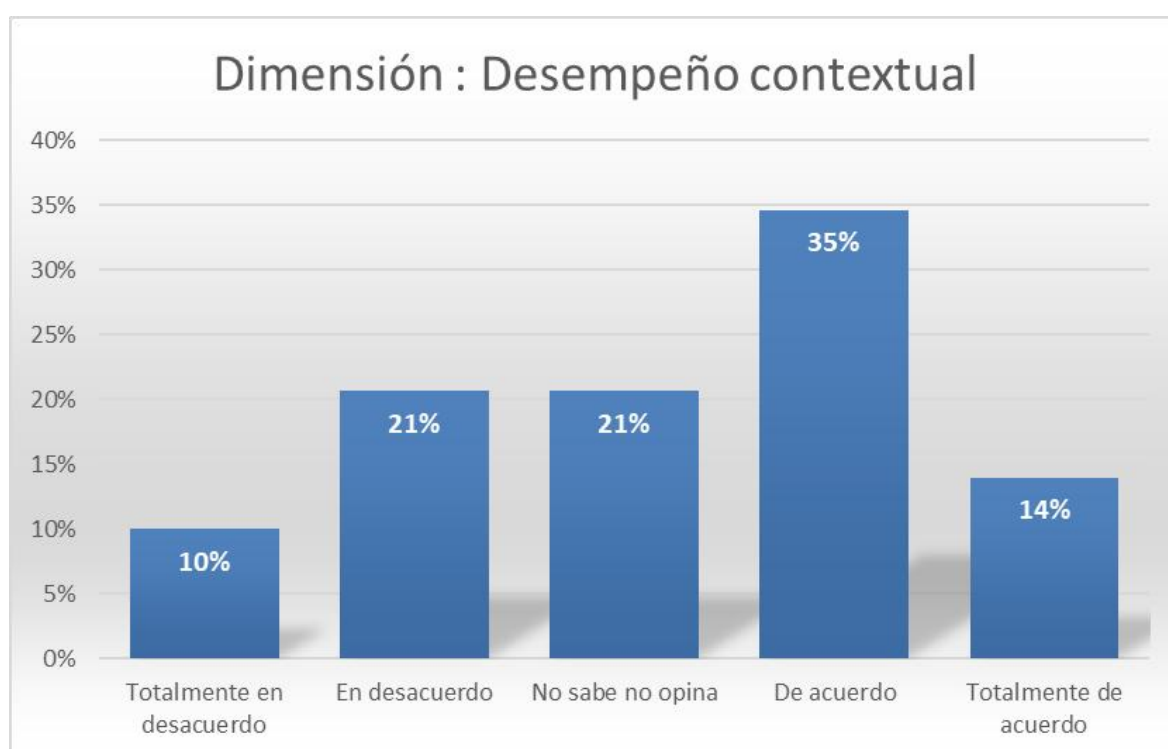
Dimensión: Desempeño contextual

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	10%	10%
En desacuerdo	10	21%	31%
No sabe no opina	10	21%	51%
De acuerdo	17	35%	86%
Totalmente de acuerdo	7	14%	100%
Total	50	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 30

Dimensión: Desempeño contextual



Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

En términos descriptivos, los resultados de toda las dimensiones de la variable del desempeño laboral, en este sentido se puede apreciar en el nivel de totalmente en desacuerdo se obtiene un 5%, conjuntamente con el desempeño contextual y en la dimensión de comportamiento contraproducentes se obtiene un 4%, en

desacuerdo un 10%, comparte entre el desempeño de la tarea y el desempeño contextual y un 11% en la dimensión de comportamiento contraproducente, no sabe no opina un 10% comparte ente el comportamiento contraproducente y el desempeño contextual y un 9% en la dimensión de desempeño de la tarea, en el caso del nivel de acuerdo se obtiene un 17% entre el desempeño de la tarea y el desempeño contextual y un 16% en la dimensión de comportamiento contraproducente, en el nivel de totalmente de acuerdo se obtiene un equilibrio entre el desempeño de la tarea y el comportamiento contraproducente y un 7% en el desempeño contextual.

Tabla 34

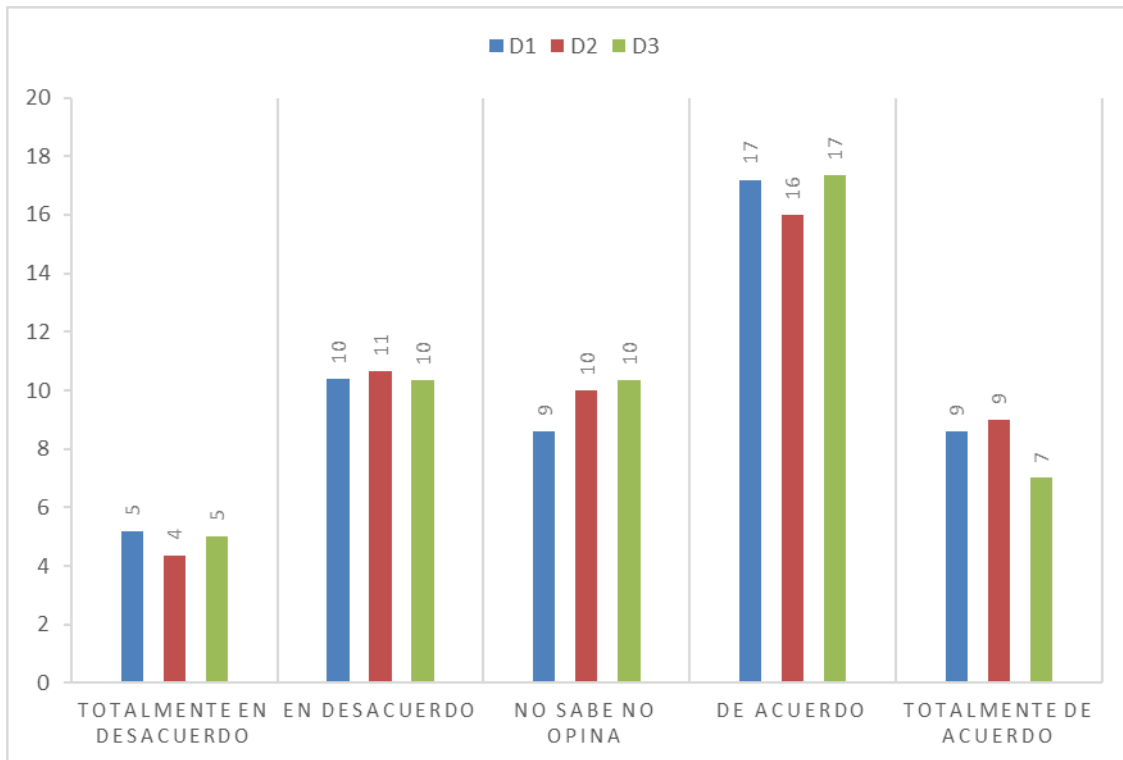
Niveles de dimensión

Niveles de dimensión			
Niveles	Desempeño de la tarea	Comportamientos contraproducentes	Desempeño contextual
Totalmente en desacuerdo	5	4	5
En desacuerdo	10	11	10
No sabe no opina	9	10	10
De acuerdo	17	16	17
Totalmente de acuerdo	9	9	7
Total	100%	100%	100%

Nota. Opinión de los trabajadores

Figura 31

Niveles de dimensión



Estadística inferencial

Análisis de la normalidad

Hipótesis:

H_0 : Posee distribución normal.

H_1 : No posee distribución normal.

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 35

Prueba de normalidad (Kolgomorov Smirnov)

	Estad.	Grados de libertad	Significancia
Cultura organizacional	0.824	50	0.000
Desempeño laboral	0.856	50	0.000

Se observa que los datos obtenidos se observa que no se adapta a la curva de la normalidad por lo tanto se usará la correlación de Rho Spearman.

Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis general:

H0: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022

H1: No Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022

Tabla 36

Coeficiente de correlación de Spearman entre la cultura organizacional y el desempeño laboral

		La cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	La cultura organizacional	Correlación de Spearman	1,000
		Sig. (bilateral)	0
		N	50
	Desempeño laboral	Correlación de Spearman	0.781*
		Sig. (bilateral)	0
		N	50

La tabla se determina el nivel de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral arroja un valor de 0.781 demostrando que si existe una correlación moderada y considerable entre la variable de la dimensión del desempeño laboral.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Hipótesis:

H0: Existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022

H1: No Existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral

de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022.

Tabla 37

Contrastación de la hipótesis específica 1

		Valores organizacionales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Valores organizacionales	Correlación de Spearman	1,000
		Sig. (bilateral)	0
	Desempeño laboral	N	50
		Correlación de Spearman	0.854*
		Sig. (bilateral)	0
		N	50

De acuerdo a la tabla se determina el nivel de correlación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral arroja un valor de 0.854 indicando que existe una relación moderada y considerable entre la dimensión y la variable.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Hipótesis:

H0: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022

H1: No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022

Tabla 38

Contrastación de la hipótesis específica 2

		Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Correlación de Spearman	1,000
		Sig. (bilateral)	0
	Desempeño laboral	N	50
		Correlación de Spearman	0.697*
		Sig. (bilateral)	0
		N	50

De acuerdo a la tabla se determina el nivel de correlación entre la comunicación y el desempeño laboral arroja un valor de 0.697 indicando que existe una relación considerable entre las variables y la dimensión.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Hipótesis:

H0: Existe relación entre las políticas organizacionales y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022

H1: No existe relación entre las políticas organizacionales y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022.

Tabla 39

Contrastación de la hipótesis específica 3

		Políticas organizacionales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Políticas organizacionales	Correlación de Spearman	1,000
		Sig. (bilateral)	0
	N	50	
	Desempeño laboral	Correlación de Spearman	0.751*
		Sig. (bilateral)	0
N	50		

De acuerdo a la tabla se determina el nivel de correlación entre las políticas organizacionales y el desempeño laboral arroja un valor de 0.751 indicando que existe una relación considerable entre las variables y la dimensión.

V. DISCUSIÓN

En el análisis descriptivo en base a las respuestas a las preguntas realizadas en las variables de la cultura organizacional y el desempeño laboral, se realizó y evaluó a 50 servidores de la empresa evaluando las características de como labora y su cultura empresarial, se planteó el objetivo general: Establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, como los objetivos específicos: Establecer la relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, Establecer la relación entre las políticas organizacionales y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022 en ello, se estableció la hipótesis general, y las hipótesis específicas: Existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, Existe relación entre las políticas organizacionales y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022

En ello los resultados descriptivos de la variable de la cultura organizacional fue obtenido en base a autores renombrados, donde se aplicó encuestas a través de cuestionarios, en ello se aprecia que en todas las dimensiones están de acuerdo considerando un 41% en las políticas organizacionales, en ello comparando con Leyvi y Monterroso (2017) en la ciudad de Guatemala en ello existe una relación ya que su investigación se desarrolla con la cultura organizacional indicando que existe cierta diferencia pero si es relacional con el desempeño laboral. Como también se resalta en su informe y se contradice son los aspectos políticos ya que no se relacionan. En ello también indica Elisa (2018) en su investigación tuvo como escenario el desempeño laboral en el distrito de comas que establece un objetivo de demostrar que la cultura organizacional tiene una estrecha relación con la otra variable de estudio, en ello uso la metodología cuantitativo, dicho trabajo tiene una relación estrecha ya que

la muestra es similar a la nuestra y en las mismas áreas pero en forma distributiva, encontrándose falencias en la cultura organizacional y en ello aplico una fórmula para mejorar la calidad en el desarrollo organizacional muy similar a nuestra investigación, en ello se logró mejorar incurriendo a una correlación de 0.781 muy similar a lo nuestro. Lo mismo indica Puerta (2021), en su informe final denominado César Vallejo de Amazon Education Foundation, objetivo es de identificar la relación de nuestra variable, en ello dentro de su problemática es que los trabajadores no tienen un buen desempeño laboral y es a consecuencia del clima organizacional existente ya que no posee liderazgo muy similar a nuestro caso. En ello se relaciona con nuestro trabajo porque ambos encontraron similitudes por tener un parecido en los resultados en ello se tiene un 0.97 es decir una relación casi perfecta.

También con el resultado se asemeja con nuestra conclusión. Por otra parte, Lizbeth y Santiago (2019) en determinar la cultura organizacional existente de JYN Trading Company y si está relacionada con el desempeño de los empleados, en ello si existe relación tal como lo actuado en la investigación trabajada. Lo mismo actúa Serrano (2018) en su informe final tiene como objetivo similar a lo nuestro y en ello se relaciona por tener una idea de solución y aplicar conocimientos teóricos en el manejo del personal administrativo en este caso es del sector público y el nuestro es privado. Dicho trabajo tiene metodología de correlacional, Prospectivo, transversal, analítico, observacional, se tiene una población muestral de 45 personas, obteniendo resultados similares a lo nuestro.

En otra dimensión de valores organizacionales se obtiene un 36%, en ello Mero (2020) cuyo trabajo fue analizar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño de las empresas Kindex en el Ecuador desde un enfoque deductivo y analítico apoyado en la investigación bibliográfica y fundamentado en un enfoque crítico, en ello contempla que los valores son adaptativos de acuerdo a la cultura y en ello se asemeja a nuestra investigación. En ello Valqui (2019), en su tesis indico como objetivo “Determinar la relación de la cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Hospital Vitarte – 2017”. Con una población de 122, de distintas oficinas. Se uso la técnica de encuesta, con dos cuestionarios psicométricos para cada variable. Los resultados, obteniendo un

valor alto ($r = 0.875$), siendo a la vez su valor significativo de $p = 0.000$, menor que 0.05. Obteniendo la misma similitud, pero en mayor tendencia correlacional.

Por otro lado, la dimensión de comunicación que un 38% indica los encuestados en la investigación como adjunta Mero (2020) indica que el impacto positivo se basa a la comunicación y en ello aporta nuestra investigación, en ello corrobora el autor Chiavenato (2017) definiendo la virtud como los valores organizacionales y en ello nuestro trabajo encuentra en la honestidad como una virtud como cualidad. En ello lo mismo indica Fidel (2018), El informe final tiene como objetivo similar a lo nuestro trabajo de investigación asociado al desempeño y la cultura empresarial, en ello la relación es en los factores dimensionales como las virtudes, los planes establecidos en la empresa entre otros obteniendo una lata relación muy similar a nuestros resultados.

En el caso de los encuestados en la variable de desempeño laboral indica que un 34% de acuerdo y se obtiene el desempeño de la tarea en ello (Griffin, 2018), indica la posibilidad de proclamar los modos de actuación de en ello en su informe resalta una relación de las variables estudiadas similar a lo nuestro y como una decisión escrita y que constituye un marco de acción lógica y se establecen de acuerdo a la internalización de los valores organizacionales, por ello nuestra investigación contempla la misma actitud.

En la otra dimensión de comportamiento contra productores podemos apreciar que existe un 35% que está de acuerdo en ello se corrobora con González (2000) indica que existe una corriente funcionalista. En la cual, puedan considerar que los directivos. Imparten una cultura organizacional a través del desempeño laboral. Ya que ellos toman buenas decisiones. Y ellos definen las actitudes, como también las percepciones, creencias de decisiones lógicas. Así mismo Lizbeth y Santiago (2019) El propósito de este estudio es determinar la cultura organizacional existente de JYN Trading Company y si está relacionada con el desempeño de los empleados. Los métodos utilizados para este fin incluyeron la creación y uso de dos cuestionarios, uno para cada variable. El cuestionario de cultura organizacional se divide en dos partes: la primera busca describir la cultura existente y compararla con una cultura ideal, y la segunda examina las características de la cultura existente, por ese lado nuestra

investigación en la dimensión corrobora y obtiene los mismos principios de obtener una cultura ideal y determinar las características adecuadas para poder implementarlas.

Por otro lado, la dimensión de desempeño contextual muestra que un 35% están de acuerdo indicando que, si efectivamente existe un alto arraigo de esta dimensión en la empresa, en ello se corrobora con el mismo trabajo que Robbins (2017) indicando que de acuerdo a un buen desempeño mejora la organización y así lograr sus objetivos con el comportamiento de los trabajadores y la forma de cómo las empresas solucionan sus problemas con su entorno, corroborando dicho trabajo, en ello Mero (2020), El objetivo de este trabajo fue analizar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño de las empresas Kindex en el Ecuador desde un enfoque deductivo y analítico apoyado en la investigación bibliográfica y fundamentado en un enfoque crítico. Sistemas Básicos de Diseño de Negocios Espaciales En Jiga, la agencia de publicidad considerado, se concluyó que la cultura organizacional es independiente de los principios y valores que condicionan el proceso de mejora para identificar sus fortalezas y debilidades, en ello se corrobora lo actuado en la dimensión de desempeño contextual, dicho ello el autor también considera aplicar un diseño de negocios en forma contextualizada corroborando lo actuado en nuestra investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera

El estudio concluye que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022 y mostrando el nivel de correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral arroja un valor de 0.781 indicando que existe una relación considerable entre las variables y la dimensión.

Segunda

El estudio concluye que existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, puesto que el nivel de correlación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral arroja un valor de 0.854 indicando que existe una relación considerable entre las variables y la dimensión.

Tercera

El estudio concluye que Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, puesto que el nivel de correlación entre la comunicación y el desempeño laboral arroja un valor de 0.697 indicando que existe una relación considerable entre las variables y la dimensión

Cuarta

El estudio concluye que Existe relación entre las políticas organizacionales y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022, ya que el nivel de correlación entre las políticas organizacionales y el desempeño laboral arroja un valor de 0.751 indicando que existe una relación considerable entre las variables y la dimensión

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda que las empresas deben impulsar el desarrollo de la cultura organizacional debido que existe un grado de relación entre en la mejora de en la producción de la empresa.

Segunda

Se recomienda impulsar el desarrollo del desempeño laboral en las empresas puesto que existe una fuerte correlación de la variable de la cultura organizacional, en ello mejorara el nivel de producción y atención a los clientes.

Tercera

Se recomienda a la empresa tomar los datos como referencia para la mejora de los procesos en la cultura organizacional en la mejora del desempeño laboral.

Cuarta

Se recomienda a los demás investigadores a desarrollar nuevas propuestas aplicadas a través de módulos en la mejora de los procesos, puesto que ya se corrobora dichas relaciones de las variables.

REFERENCIAS

- Ávila Baray, H. L. (2006) Introducción a la Metodología de la Investigación. Edición electrónica. Cuauhtémoc (Chihuahua), Instituto Tecnológico de Cd. Cuauhtémoc, 2006 Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/index.htm>
- Bello, A., Bauzá, E. y Marañón, E. (2006). La comunicación interna como proceso dinamizador para fomentar valores institucionales y sustento de una identidad universitaria. *Revista Iberoamericana De Educación*, 40(5), 2.
- Bravo-Huivin E.K., Cieza-Mostacero S.E. (2022). Strategic Planning in Small and Medium Enterprises between 2010 and 2021: a Systematic Review [La Planeación Estratégica en la Pequeña y Mediana Empresa entre los años 2010 y 2021: una Revisión Sistemática]. Universidad Cesar Vallejo de Lima. *Revista, Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology*. DOI : 10.18687/LACCEI2022.1.1.76
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85140011797&doi=10.18687%2fLACCEI2022.1.1.76&partnerID=40&md5=e3d0775622c7c1164c5eec53eda8fb16>.
- Cain, R. (2009). Developing a values-drive organization. *World Trade*, 22(4), 46
- Chiavenato. i (2017). *Comportamiento organizacional 3 edición humanos*. Mcgraw-Hill / Interamericana de Mexico, Madrid
- Daddona, P. (2009). Lead the way to a sustainable organization. *Pennsylvania CPA Journal*, 80(3), 32.
- Badrinarayan Shankar Pawar. (2019). *Employee Performance and Well-being*. Taylor & Francis. <https://www.routledge.com/Employee-Performance-and-Well-being-Leadership-Justice-Support-and-Workplace/Pawar/p/book/9780367785949>
- Elisa, J., Yuddyt, F., & Santiago, A. (2018). La cultura organizacional y su

influencia en el desempeño laboral de los empleados de la UGEL 04 – Comas, Lima, 2018. *Uigv.edu.pe*.

<https://doi.org/http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3748>.

Graber, D. & Kilpatrick, A. (2008). Establishing values-based leadership and value systems in healthcare organizations. *Journal of Health and Human Services Administration*, 31(2), 179.

Griffin, R. (2017). *Comportamiento Organizacional* (decima segunda ed.). Mexico.

Jiménez, C. (2018). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Empresa Humana S.A. *Puce.edu.ec*.

<https://doi.org/http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11614>

Leyvi, K., & Monterroso. (2017). "RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN GUBERNAMENTAL." CAMPUS CENTRAL GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2015.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>

Lizbeth, T., & Santiago, J. (2019). La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Comercial JYN de la ciudad de Cuenca, periodo 2019. *Ucuenca.edu.ec*.

<https://doi.org/http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35703>

Matas, D. (2006). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. España: Pearson Editores.

Mero, S. (2021). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en empresas del Cantón Quindé, Ecuador, periodo 2021. *Ucuenca.edu.ec*.

Pol. Con. (Edición núm. 70) Vol. 7, No 10, Octubre 2022, pp. 726-7743,
ISSN: 2550 - 682X

<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/4753/11430>

Fidel, F. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa de seguridad La Frontera SAC de la ciudad de Trujillo, 2018. *Upn.edu.pe*.
<https://doi.org/658.30013 FLOR 2020>

Green, D. (2008). Value transformation in 21st century organizations. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 12(2), 95

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodologías de la Investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill.

Olcese, A. (2022, March 5). Un 20% de los jóvenes de 18 a 24 años en España ni estudia ni trabaja, frente al 13% de media en la UE. *ELMUNDO; El mundo*.
<https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2022/03/05/62222e6fe4d4d8192c8b457b.html>.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Policy sequences during and after COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_849468.pdf

Perez, M. (2018). Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la IEPM Colegio Militar Elías Aguirre. *Usat.edu.pe*. <https://doi.org/RTU002074>

Puerta, L. (2021). *Estilo de liderazgo directivo y Clima organizacional en la Institución Educativa César Vallejo, Amazonas* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57882>.

Redacción Gestión. (2019, May 19). La cultura organizacional en el Perú. Gestión; Gestión. <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/>

Rivera Echegaray & Erick Guitton Lozano. (2022, April 18). Gestión del desarrollo humano y su relación con los aspectos emocionales en el personal universitario docente y administrativo. ilae.edu.co; Instituto Latinoamericano de Altos Estudios - ILAE.

<https://libroselectronicos.ilae.edu.co/index.php/ilae/catalog/book/316>

Schein, E (2004). *Organizational Culture and Leadership* # edition Jossey-Bass http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (Decima setima ed.). Pearson.

Serrano, T. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación – Provincia de Abancay, periodo 2018. [Unheval.edu.pe. https://doi.org/PMGP00050T92](https://doi.org/PMGP00050T92)

Valqui, M. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del hospital vitarte - 2017. *Ucv.edu.pe*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/50863>

Vallenilla Solórzano, F. (2006). Cultura Organizacional y posmodernidad. Una aproximación al caso Venezuela. *Negotium*, 16-39. Obtenido de <file:///C:/Users/admin/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionalYPosmodernidadUnaAproximacion-2256679.pdf>

Vertel, A. del C. C., Paternina, C. D. R., Riaño, H. E. H., & Pereira, J. M. L. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales*, 29(128), 350–355. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.09.009>.

Zavaleta, J. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo Cusco, 2017. *Unsaac.edu.pe*. <https://doi.org/253T20181030>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz Operacional de variables.

V1: CULTURA ORGANIZACIONAL

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES						
VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLE (según nivel de medición)
Cultura Organizacional	Su trabajo muestra cómo funciona la empresa y cómo se comportan los miembros en diferentes situaciones y se usará para relacional con la variable (Vertel, 2013)	Políticas organizacionales	Planes establecidos Guía de trabajos Manual de organización y funciones Reglamento de organización Y funciones -	1 -4	1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.No sabe no opina 4. De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo	Ordinal
		Valores organizacionales	Responsabilidad Honestidad Evaluación del trabajo	5 -9		
		Comunicación	Fluidez de la información Acceso Canales	10 - 12		

Anexo 2:

V2: DESEMPEÑO LABORAL

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES						
VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLE (según nivel de medición)
Desempeño laboral	Se mide en función de la capacidad de la dirección para adaptarse, mantenerse y crecer. También para actualizarse constantemente e incluso convertirse en una mejor organización. (Matas, 2006).	Desempeño de la tarea	Conocimiento técnico	1 -5	1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.No sabe no opina 4. De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo	Ordinal
		Comportamientos Contraproducentes	Responsabilidad y actitud	6 -8		
		Desempeño contextual	Innovación tecnológica	9-11		

Anexo 3: Instrumento:

Cuestionario de la V1: Estimado(a) colaborador un gusto saludarlo(a). Marque con una (x) la respuesta que mejor se ajuste a su opinión en cada uno de los ítems. Marque solamente una respuesta por ítem. Por favor, llene todo el cuestionario, sin dejar de contestar ninguno de los ítems. Este cuestionario deberá ser llenado por usted en forma personal, confidencial y anónima. Le agradecemos de antemano su participación en el llenado de este cuestionario, ya que la finalidad del estudio es determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022.

RANGO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe no opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
ESCALA	1	2	3	4	5

INDICADORES	ITEMS VARIABLE 1 / DIMENSIONES	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
CULTURA ORGANIZACIONAL						
Políticas organizacionales						
Planes establecidos	En su opinión la ejecución de la política en los planes establecidos para el mejoramiento de la cultura organizacional de la empresa se encuentra acorde con la realidad.					
Guía de trabajo	En su opinión existe guías de trabajo en cada área de la empresa					
Manual de organización	En su opinión en su firma de contrato se le entrego el Manual de organización y funciones.					
	En su opinión en su firma de contrato se le entrego el reglamento de organización y funciones.					
Valores organizacionales						
Responsabilidad	Cómo valora la responsabilidad de los trabajadores en la empresa.					
Honestidad	Cómo valora la honestidad de los trabajadores en la empresa.					
	La empresa es honesta con los trabajadores					
Evaluación de trabajo	En su opinión existe una constante evaluación de trabajo a cada uno de los trabajadores en la empresa					
	En su opinión existe reporte a cada uno de los trabajadores sobre la evaluación de sus labores					
Comunicación						
Fluidez de la información	En su opinión existe rapidez y esmero en la respuesta de la información en la empresa					
Acceso	En su opinión existe el acceso a toda la información que le compete en su área					
Canales	En su opinión existe canales de atención adecuado en la empresa					

RANGO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
ESCALA	1	2	3	4	5

INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE 2 / DIMENSIONES					
	DESEMPEÑO LABORAL					
	Desempeño de la tarea					
Conocimiento técnico	Considera ud. que tiene conocimiento total de las tareas encomendadas en su área.					
	Considera ud. que necesita capacitación para el desempeño de las labores encomendadas.					
	Cuál es el nivel de dificultad que considera en las tareas encomendadas.					
	Considera Ud. que existe un buen desempeño de los jefes de área de la empresa.					
	Considera Ud. que los jefes de área están conformes con su desempeño de las tareas encomendadas en su área.					
	Comportamientos contraproducentes					
Responsabilidad y actitud	Considera Ud. que existe responsabilidad en los comportamientos del personal.					
	Considera Ud. que existe responsabilidad de los jefes de área en impartir las funciones a cada uno de los trabajadores en la empresa.					
	Considera Ud. que existe buena actitud de parte de los jefes de área en impartir las funciones a cada uno de los trabajadores en la empresa.					
	Desempeño contextual					
Innovación tecnológica	Considera Ud. que se implementó nueva tecnología para la mejora del desempeño.					
	Considera Ud. que la nueva tecnología actual está acorde con las necesidades básicas para su labor.					
	Considera Ud. que necesita mejorar los diferentes equipos informáticos en la empresa.					

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: Políticas organizacionales							
1	En su opinión la ejecución de la política en los planes establecidos para el mejoramiento de la cultura organizacional de la empresa se encuentra acorde con la realidad.	X		X		X		
2	En su opinión existe guías de trabajo en cada área de la empresa	X		X		X		
3	En su opinión en su firma de contrato se le entrego el Manual de organización y funciones.	X		X		X		
4	En su opinión en su firma de contrato se le entrego el reglamento de organización y funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Valores organizacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cómo valora la responsabilidad de los trabajadores en la empresa.	X		X		X		
6	Cómo valora la honestidad de los trabajadores en la empresa.	X		X		X		
7	La empresa es honesta con los trabajadores	X		X		X		
8	En su opinión existe una constante evaluación de trabajo a cada uno de los trabajadores en la empresa	X		X		X		
9	En su opinión existe reporte a cada uno de los trabajadores sobre la evaluación de sus labores							
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En su opinión existe rapidez y esmero en la respuesta de la información en la empresa	X		X		X		
11	En su opinión existe el acceso a toda la información que le compete en su área	X		X		X		
12	En su opinión existe canales de atención adecuado en la empresa	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: RIVERA ECHEGARAY, LUIS ALBERTO DNI: 22673302

Especialidad del validador: *Temático* <https://orcid.org/0000-0003-0682-4994>

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

04 de diciembre del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jus R', positioned above a horizontal line.

Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de la tarea							
1	Considera ud. que tiene conocimiento total de las tareas encomendadas en su área.	X		X		X		
2	Considera ud. que necesita capacitación para el desempeño de las labores encomendadas.	X		X		X		
3	Cuál es el nivel de dificultad que considera en las tareas encomendadas.	X		X		X		
4	Considera Ud. que existe un buen desempeño de los jefes de área de la empresa.	X		X		X		
5	Considera Ud. que los jefes de área están conformes con su desempeño de las tareas encomendadas en su área.							
	DIMENSIÓN 2: Comportamientos contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera Ud. que existe responsabilidad en los comportamientos del personal.	X		X		X		
7	Considera Ud. que existe responsabilidad de los jefes de area en impartir las funciones a cada uno de los trabajadores en la empresa.	X		X		X		
8	Considera Ud. que existe buena actitud de parte de los jefes de area en impartir las funciones a cada uno de los trabajadores en la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera Ud. que se implementó nueva tecnología para la mejora del desempeño.	X		X		X		
10	Considera Ud. que la nueva tecnología actual está acorde con las necesidades básicas para su labor.	X		X		X		
11	Considera Ud. que necesita mejorar los diferentes equipos informáticos en la empresa.	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: RIVERA ECHEGARAY, LUIS ALBERTO DNI: 22673302

Especialidad del validador: *Temático* <https://orcid.org/0000-0003-0682-4994>

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

04 de diciembre del 2022



Firma del Experto validador

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: Políticas organizacionales							
1	En su opinión la ejecución de la política en los planes establecidos para el mejoramiento de la cultura organizacional de la empresa se encuentra acorde con la realidad.	X		X		X		
2	En su opinión existe guías de trabajo en cada área de la empresa	X		X		X		
3	En su opinión en su firma de contrato se le entrego el Manual de organización y funciones.	X		X		X		
4	En su opinión en su firma de contrato se le entrego el reglamento de organización y funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Valores organizacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cómo valora la responsabilidad de los trabajadores en la empresa.	X		X		X		
6	Cómo valora la honestidad de los trabajadores en la empresa.	X		X		X		
7	La empresa es honesta con los trabajadores	X		X		X		
8	En su opinión existe una constante evaluación de trabajo a cada uno de los trabajadores en la empresa	X		X		X		
9	En su opinión existe reporte a cada uno de los trabajadores sobre la evaluación de sus labores							
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En su opinión existe rapidez y esmero en la respuesta de la información en la empresa	X		X		X		
11	En su opinión existe el acceso a toda la información que le compete en su área	X		X		X		
12	En su opinión existe canales de atención adecuado en la empresa	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: *Guerra Bendezú Carlos* DNI: *09726163*

Especialidad del validador: *Metodología* ORCID: *0000-0002-8928-1237*

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

04 de diciembre del 2022



.....
Mg. Carlos Andrés Guerra Domínguez
REGUC 016910

Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de la tarea							
1	Considera ud. que tiene conocimiento total de las tareas encomendadas en su área.	X		X		X		
2	Considera ud. que necesita capacitación para el desempeño de las labores encomendadas.	X		X		X		
3	Cuál es el nivel de dificultad que considera en las tareas encomendadas.	X		X		X		
4	Considera Ud. que existe un buen desempeño de los jefes de área de la empresa.	X		X		X		
5	Considera Ud. que los jefes de área están conformes con su desempeño de las tareas encomendadas en su área.							
	DIMENSIÓN 2: Comportamientos contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera Ud. que existe responsabilidad en los comportamientos del personal.	X		X		X		
7	Considera Ud. que existe responsabilidad de los jefes de área en impartir las funciones a cada uno de los trabajadores en la empresa.	X		X		X		
8	Considera Ud. que existe buena actitud de parte de los jefes de área en impartir las funciones a cada uno de los trabajadores en la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera Ud. que se implementó nueva tecnología para la mejora del desempeño.	X		X		X		
10	Considera Ud. que la nueva tecnología actual está acorde con las necesidades básicas para su labor.	X		X		X		
11	Considera Ud. que necesita mejorar los diferentes equipos informáticos en la empresa.	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: *Guerra Bendezú Carlos* DNI: *09726163*

Especialidad del validador: *Guerra Bendezú Carlos* DNI: *09726163*

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

04 de diciembre del 2022



.....
Mg. Carlos Andrés Guerra Domínguez
REGUC 016810

Firma del Experto validador

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: Políticas organizacionales							
1	En su opinión la ejecución de la política en los planes establecidos para el mejoramiento de la cultura organizacional de la empresa se encuentra acorde con la realidad.	X		X		X		
2	En su opinión existe guías de trabajo en cada área de la empresa	X		X		X		
3	En su opinión en su firma de contrato se le entrego el Manual de organización y funciones.	X		X		X		
4	En su opinión en su firma de contrato se le entrego el reglamento de organización y funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Valores organizacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cómo valora la responsabilidad de los trabajadores en la empresa.	X		X		X		
6	Cómo valora la honestidad de los trabajadores en la empresa.	X		X		X		
7	La empresa es honesta con los trabajadores	X		X		X		
8	En su opinión existe una constante evaluación de trabajo a cada uno de los trabajadores en la empresa	X		X		X		
9	En su opinión existe reporte a cada uno de los trabajadores sobre la evaluación de sus labores							
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En su opinión existe rapidez y esmero en la respuesta de la información en la empresa	X		X		X		
11	En su opinión existe el acceso a toda la información que le compete en su área	X		X		X		
12	En su opinión existe canales de atención adecuado en la empresa	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 Mg, Julio Alfredo Martín Cordova Forero validador: DNI: 09924829

Especialidad del validador: Estadístico

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

04 de diciembre del 2022



Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de la tarea							
1	Considera ud. que tiene conocimiento total de las tareas encomendadas en su área.	X		X		X		
2	Considera ud. que necesita capacitación para el desempeño de las labores encomendadas.	X		X		X		
3	Cuál es el nivel de dificultad que considera en las tareas encomendadas.	X		X		X		
4	Considera Ud. que existe un buen desempeño de los jefes de área de la empresa.	X		X		X		
5	Considera Ud. que los jefes de área están conformes con su desempeño de las tareas encomendadas en su área.							
	DIMENSIÓN 2: Comportamientos contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera Ud. que existe responsabilidad en los comportamientos del personal.	X		X		X		
7	Considera Ud. que existe responsabilidad de los jefes de área en impartir las funciones a cada uno de los trabajadores en la empresa.	X		X		X		
8	Considera Ud. que existe buena actitud de parte de los jefes de área en impartir las funciones a cada uno de los trabajadores en la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera Ud. que se implementó nueva tecnología para la mejora del desempeño.	X		X		X		
10	Considera Ud. que la nueva tecnología actual está acorde con las necesidades básicas para su labor.	X		X		X		
11	Considera Ud. que necesita mejorar los diferentes equipos informáticos en la empresa.	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 Mg, Julio Alfredo Martín Cordova Forero validador: DNI: 09924829

Especialidad del validador: Estadístico

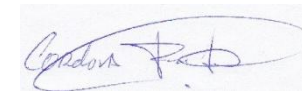
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

04 de diciembre del 2022



Firma del Experto validador

Base de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Imprimir

1: P5 2 Visible: 42 de 42 variables

	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	V1	V2
1	2	3	4	4	5	4	3	2	3	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	2	4	3	5	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	2	3	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	4	2	3	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	1	1	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3
10	2	3	2	3	3	4	3	1	3	2	2	1	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
11	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
12	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	2	3	4	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
14	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
15	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	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
17	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
18	3	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	3	5	2	3	3	2	3	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
19	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
20	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	2	1	2	4	5	4	2	5	4	1	5	5	5	3	5	3	5	4	2	1	5	3	3	4	3	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

Análisis descriptivo

BD SPS MAESTRIA - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Desarrollador Acrobat Power Pivot ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Arial 10 A A Ajustar texto General Formato Dar formato Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Q89

	D1	D2	D3	D4	D5
Baja	f 10,70	f 10,70	f 8,22	f 12,33	f 6,95
Media	57 78,08	Media 57 78,08	Media 50 79,45	Media 53 72,60	Media 61 83,56
Alta	f 8,22	f 8,22	f 12,33	f 11,95	f 9,59
Total	73 100	Total 73 100	Total 73 100	Total 73 100	Total 73 100

Niveles de las dimensiones calidad de servicio

Nivel	Fiabilidad	Seguridad	Empatía	Elementos tangibles
Baja	10 13,70	10 13,70	6 8,22	9 12,33
Media	57 78,08	57 78,08	50 79,45	53 72,60
Alta	6 8,22	6 8,22	9 12,33	11 15,07
Total	73 100	73 100	73 100	73 100

Nivel	Fiabilidad	Seguridad	Empatía	Elementos tangibles
Baja	7 9,59	8 10,96	8 10,96	8 10,96
Media	50 79,45	50 79,45	56 76,71	56 76,71
Alta	6 10,96	6 8,22	9 12,33	9 12,33
Total	73 100	73 100	73 100	73 100

Niveles de las dimensiones calidad de servicio

Dimensiones: Espera, Satisfacción

Nivel	Espera	Satisfacción
Baja	7 9,59	8 10,96
Media	50 79,45	56 76,71
Alta	6 10,96	9 12,33
Total	73 100	73 100

Activar Windows. Vea Configuración para activar Windows.

Respuestas de formulario 1 Hoja1 BD TESIS MAESTRIA Alpha de crombach Crombach P pil ...



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y desempeño laboral de una empresa de productos naturales de la ciudad de Lima, 2022", cuyo autor es LUPA RAMOS MARITA EULALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES DNI: 09726163 ORCID: 0000-0002-8928-1237	Firmado electrónicamente por: CGUERRAB el 25- 01-2023 21:13:55

Código documento Trilce: TRI - 0528181