



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil
para prendas de damas, San Juan de Lurigancho - 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTORES:

Bellido Valenzuela, Nino Franklin (orcid.org/0000-0002-8348-1983)

Giron Flores, Eduardo Kenyi (orcid.org/0000-0003-2021-9301)

ASESOR:

Dr. Daniel Perez, Jorge Augusto (orcid.org/0000-0002-8323-3971)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas, San Juan de Lurigancho - 2024", cuyos autores son GIRON FLORES EDUARDO KENYI, BELLIDO VALENZUELA NINO FRANKLIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO DNI: 17812596 ORCID: 0000-0002-8323-3971	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 12-08- 2024 02:42:18

Código documento Trilce: TRI - 0852511





Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, GIRON FLORES EDUARDO KENYI, BELLIDO VALENZUELA NINO FRANKLIN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas, San Juan de Lurigancho - 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
EDUARDO KENYI GIRON FLORES DNI: 46667165 ORCID: 0000-0003-2021-9301	Firmado electrónicamente por: EGIRONF el 07-08-2024 16:45:25
NINO FRANKLIN BELLIDO VALENZUELA DNI: 75199107 ORCID: 0000-0002-8348-1983	Firmado electrónicamente por: NBELLIDOVA2199 el 07-08-2024 16:39:45

Código documento Trilce: TRI - 0852512

Dedicatoria

A nuestros padres, hermanos y amigos por su aliento, dedicación y apoyo incondicional durante toda nuestra vida.

A nuestra familia, por el apoyo y gran aprendizaje adquirido durante nuestras carreras.

Agradecimiento

A Dios que ha guiado nuestros pasos y nos ha animado cada día.

A la Universidad César Vallejo, que nos ha formado como profesionales con valores, responsabilidad y ética.

A nuestro mentor, el Dr. Jorge Augusto Daniel Pérez, por su conocimiento, dedicación y perseverancia, que nos inculcó un sentido de responsabilidad e interés en la formación de nuestras investigaciones.

Índice de contenidos

Caratula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor(es).....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la cultura organizacional.....	22
Tabla 2. Nivel de cultura organizacional según sus dimensiones	23
Tabla 3. Nivel del desempeño laboral	24
Tabla 4. Nivel de desempeño laboral según las dimensiones.....	25
Tabla 5. Correlación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral	26
Tabla 6. Correlación entre la organización y el desempeño laboral.....	27
Tabla 7. Correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral.....	28
Tabla 8. Correlación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral	29
Tabla 9. Correlación entre cultura organizacional y desempeño laboral.....	30

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho, 2024. Alineado con la ODS 8 por el trabajo decente y crecimiento económico. La metodología fue tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, de alcance correlacional. La población fue de 155 empleados y se determinó una muestra de 111 empleados, utilizando un muestreo probabilístico. La técnica usada es la encuesta y de instrumento el cuestionario, además se empleó el juicio de expertos y la V de Aiken para la validez, y para determinar la confiabilidad el Alfa de Cronbach. En el análisis de los datos se emplearon Microsoft Excel y el SPSS.v27. Los resultados reflejaron que la cultura organizacional es elevada, según el 53.2% de los trabajadores, mientras que el 43.2% consideran que su desempeño laboral es alto. En conclusión, las dos variables se relacionan baja y positivamente, el valor de Rho de Spearman fue de $\rho=0.372$ y una significancia de $p=0.003$. Aceptándose la H_1 , significa que otros factores pueden influir más en el desempeño laboral. Aunque la cultura organizacional contribuye, su impacto es limitado frente con otros aspectos del entorno laboral.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, empresa textil, compromiso, calidad.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and labor performance in a textile company for women's clothing, San Juan Lurigancho, 2024. Aligned with SDG 8 for decent work and economic growth. The methodology was applied type, quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional, correlational scope. The population was 155 employees and a sample of 111 employees was determined, using probability sampling. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, in addition, expert judgment and Aiken's V were used for validity, and Cronbach's Alpha was used to determine reliability. Microsoft Excel and SPSS.v27 were used for data analysis. The results showed that the organizational culture is high, according to 53.2% of the workers, while 43.2% consider that their work performance is high. In conclusion, the two variables are low and positively related, the Spearman's Rho value was $\rho=0.372$ and a significance of $p=0.003$. Accepting H_0 , it means that other factors may have a greater influence on job performance. Although organizational culture contributes, its impact is limited compared to other aspects of the work environment.

Keywords: Organisational culture, work performance, textile company, commitment, quality.

I. INTRODUCCIÓN

La industria textil en los últimos años ha ido experimentando un auge notable en todo el mundo, impulsado por la creciente demanda de prendas de vestir y textiles. Por lo cual refleja la ODS 8 por el trabajo decente y crecimiento económico, que impacta en la cultura organizacional y el desempeño de los empleados que son elementos fundamentales y determinantes en el éxito organizacional a nivel mundial, cada vez más las empresas buscan conocer y abordar los aspectos que inciden y determinan en el éxito organizacional. De allí revela Cañarte et al. (2022) explicaron que es esencial contar con una cultura organizacional sólida que promueva la colaboración entre los empleados y el logro de objetivos empresariales del sector confecciones. Al respecto, Zapata et al. (2023) señala que es importante contar con un óptimo desempeño de los trabajadores siendo fundamental para la supervivencia y el éxito de empresas textiles.

Grand View Research (2022) revela que el crecimiento económico de la industria textil a nivel mundial se ubicó para el año 2022 en 1.695 billones de dólares, calculando una tarifa de incremento al año del 7.6% en lo relativo a los ingresos del período 2023-2030, por lo tanto, la solicitud de trajes para lucir de la industria textil es cada vez mayor. Esto representa un dominio del mercado con más del 72,4% de la participación en los ingresos globales en 2022, en vista al aumento de gasto de los consumidores en ropa y prendas de vestir. Además, es probable que los altos requisitos de los usuarios de telas para trajes y camisas sin arrugas, así como telas teñidas y estampadas de calidad en todo el mundo, impulsen la demanda textil en el mercado mundial en el periodo proyectado.

A nivel mundial, en un estudio realizado en Indonesia por Murtiningsih (2020) afirmo que los empleados perciben la cultura organizacional de las empresas de Yakarta como conservadoras pues buscan que la estabilidad y las tradiciones perduren limitando la creatividad y el progreso de los trabajadores. Por su parte en Portugal, Barata y Miguel (2021) enfatizaron la relevancia de que las industrias textiles impulsen la cultura organizacional sobre la base de la creatividad y la motivación de los empleados, incrementando de esta forma la producción de los mismos. Sobre el desempeño laboral, en Colombia, Almansa y Calvo (2022) comprobaron que el desempeño de los trabajadores de una empresa textil es de nivel medio, ya que, no se da un total cumplimiento de labor que deben realizar, siendo probable que ocurra

por una moderada motivación laboral y en la se configura una cultura organizacional jerárquica.

A nivel nacional, en el diario Gestión detalla los resultados de una encuesta realizada por Global Culture Survey en el 2021, en la cual se refleja que en los últimos años las empresas dan una gran relevancia a la cultura organizacional, pues el 81% considera que la cultura bien trabajada representa una ventaja corporativa para sus empresas, ya que, consideran que al atender este tema lograron el éxito esperado (Gestión, 2021). En cuanto el desempeño laboral en el Perú, el Instituto Peruano de Economía (IPE) realizó una estimación que reflejó que la nación es una percepción que presenta uno de los desempeños laborales más bajo de la región, lo cual se refleja en una productividad laboral que está 10% por debajo de lo normal (IPE, 2023). Cairo et al. (2022) demostraron que es esencial que todos los trabajadores estén alineados con los objetivos, la misión, valores y misión de la empresa, ya que, ello les proporciona un marco sólido y compartido para guiar sus acciones y decisiones durante su labor. Con una base común de conocimientos y valores, los empleados pueden orientar sus acciones a los propósitos organizacionales, aumentar la cohesión del equipo y mejorar su desempeño laboral.

A nivel local, en un estudio realizado por Pacheco (2023) en empresas de Lima, pudo comprobar que se manejaba una cultura organizacional estática, sobre la que los empleados se adaptaron y que luego de la situación pandémica, donde se hicieron necesarias las transformaciones, se mostraba una elevada resistencia a tales transformaciones, mermando el desempeño de los trabajadores. Sobre el desempeño laboral Chevez (2020) a través de su estudio, demostraron que en una empresa del Callao se comprobó que el desempeño del 42.5% los trabajadores estaban a un nivel medio, pues su productividad y satisfacción laboral eran medios.

Ahora bien, en una empresa textil encargada de confeccionar prendas de damas en San Juan de Lurigancho, se ha notado una preocupante disminución en el desempeño de los trabajadores que podría estar relacionada con una cultura organizacional limitada. Esta cultura limitada, podría manifestarse en la poca claridad de los objetivos y roles de los empleados, la escasa comunicación y retroalimentación, la ausencia de reconocimiento por el trabajo bien hecho, y la falta de incentivos para la mejora continua. Además, podría reflejarse en un ambiente laboral poco colaborativo o motivador. Las limitantes observadas en la cultura organizacional

contienen resultados negativos respecto del compromiso y desempeño de los trabajadores con la empresa. En última instancia, se requiere una revisión y posible cambio de enfoque para abordar estos desafíos y fomentar un ambiente más favorable para el logro organizacional y bienestar laboral.

De acuerdo a este planteamiento, se formula como interrogante principal: ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024? Las interrogantes específicas son: a) ¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional que existe en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024?, b) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral que existe en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024?, c) ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024?, d) ¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024?, e) ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024?, f) ¿Cuál es la relación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024?.

Este estudio se justifica teóricamente, ya que, busca llenar el vacío de conocimiento que se tiene sobre la relación de las variables en las empresas textiles, pues, aunque la relación de estas variables ha sido ampliamente estudiada, aquellos estudios realizados en empresas textiles son escasos en la literatura, de manera que con la data que se recauda en esta indagación se podrá incrementar el conocimiento científico existente. Pozo (2021) indica que es importante estudiar la cultura organizacional, ya que, es necesario profundizar en las teorías existentes. De igual forma, a nivel práctico se justifica la realización de este estudio pues a partir de la información recabada se mejorará la eficacia y competitividad de la industria textil de prendas para damas, ya que los empresarios podrán implementar estrategias que mejore el desempeño a partir de una cultura inclusiva participativa dentro de la organización, “puede permitir a los directivos implementar estrategias que fomenten un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio para los empleados” (Pozo, 2021, p.2), conduciendo a una mayor calidad de productos, menores tasas de rotación

de personal y una posición más sólida en el mercado, favoreciendo así a la comunidad organizacional.

Asimismo, se justifica metodológicamente por cuanto se basa en la utilización de dos instrumentos previamente desarrollados por otros autores, lo que proporciona una ventaja significativa en cuanto a confiabilidad y validez de la medición. según Achahui y Condori (2021). Al seguir replicando estas herramientas, no solo se establecerá una base sólida para la investigación actual, sino que también se abrirá la puerta a futuras comparaciones y análisis, fortaleciendo la base metodológica del estudio.

Es así como se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024. Los objetivos específicos son: a) Determinar el nivel de la cultura organizacional que existe en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024, b) Determinar el nivel del desempeño laboral que existe en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024, c) Determinar la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024, d) Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024, e) Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024, f) Determinar la relación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024.

Se detalla a continuación los siguientes estudios previos como referencia para esta investigación.

Udin (2023) formula el objetivo de señalar el rol que cumple la cultura de una compañía en la moderación y mediación del desempeño y el liderazgo transformacional, según los trabajadores del sector de centros de salud comunitarios en la isla Riau, Indonesia. La metodología fue de diseño no experimental, explicativo, desarrollada en un centro comunitario de salud de Indonesia. Siendo la población 70 trabajadores y la muestra de 64 trabajadores. Se uso de instrumento el cuestionario diseñado por el investigador para cada variable. Los resultados evidencian que el

liderazgo transformacional tiene una asociación significativa con el desempeño de los trabajadores y una cultura de organización ($\rho=0.331$) basada en el aprendizaje, concluyendo que una cultura de aprendizaje juega un rol moderador y mediador en el desempeño de los trabajadores.

Paais y Pattiruhu (2020) plantearon la finalidad de explicar el liderazgo, la cultura empresarial y la motivación y su incidencia con el desempeño y la satisfacción laboral en empleados de Wahana Resources Ltd North Seram District, Central Maluku Regency, Indonesia. La metodología se basó en un enfoque relacional, explicativo. La población fueron 403 trabajadores, y la muestra de 155 colaboradores. El instrumento fue el cuestionario. Los resultados demostraron que el liderazgo tiene un sustancial impacto en la satisfacción de los trabajadores, sin embargo, eso no afecta su desempeño. Concluyen que el liderazgo, la cultura y la motivación tiene una influencia del 57.4% en la satisfacción y que el desempeño del trabajador se influencia en el 73.5% ($\rho=0.491$) de las variables satisfacción, motivación, cultura y liderazgo.

Abawa y Obse (2024) formularon como objetivo del estudio es examinar el efecto de la cultura organizacional en el desempeño cuando las dos variables están mediadas por la satisfacción laboral, según trabajadores de una oficina central del Banco Cooperativo de Oromia en Etiopía. Los investigadores utilizaron una técnica de muestreo aleatorio simple para recopilar datos de 204 encuestados, siendo el instrumento el cuestionario. Los resultados revelaron que la participación y la adaptabilidad ($\rho= 0.536$), las relaciones interpersonales ($\rho=0.512$), las condiciones físicas de trabajo ($\rho=0.623$) tienen efectos significativos como positiva moderada en el desempeño de los trabajadores. Concluyen que cultura organizacional tiene un fuerte efecto en el desempeño, aspecto que esta mediado por la satisfacción laboral.

Kankaew y Treruttanaset (2021) plantearon el objetivo de asociar la cultura organizacional en el área de aduana con el desempeño de los trabajadores de la oficina de aduanas del Aeropuerto Internacional Suvarnabhumi de Bangkok, Tailandia. La metodología fue explicativa, cuya población y muestra se conformó de 80 trabajadores, siendo el instrumento el cuestionario. Los resultados manifiestan que muchos de los empleados de aduana que están iniciando en la empresa se manejan sobre cuatro principales culturas que se clasifican desde la más elevada abarcando la seguridad social, adaptación, tecnológica, facilitación y supresión de estudio.

Concluyen que la cultura organizacional sostiene una fuerte ($\rho=0.731$) implicancia en el desempeño de los funcionarios aduaneros.

Hamzah et al. (2023) formularon el objetivo de señalar como la moderación afectan la cultura adhocracia (o innovadora) y la experiencia laboral en la forma en que se asocian con la adquisición de información y el desempeño de vendedores B2B dentro de la industria bancaria. El método fue de enfoque cuantitativo, involucran a una muestra de 539. El instrumento usado fue el cuestionario. Los resultados indican que la cultura de organizacional adhocracia modera significativamente los efectos de la adquisición de información sobre el desempeño del trabajador, concluyen que tal resultado moderador será según la experiencia laboral de los empleados.

Wang et al. (2023) plantearon el interés de analizar las diferencias en el desempeño empresarial e individual en diferentes culturas organizacionales en países con cultural oriental y occidental. La metodología fue de corte documental, de tipo metaanálisis, consideran una muestra de 49 estudios con 76,437 muestras a nivel de empresa y 32 estudios con 99,621 muestras a nivel individual. Los resultados demostraron inicialmente que la cultura organizacional se presentaba en un nivel alto, según 63% de los participantes, siendo que mayormente se daba una cultura de adhocracia que influía en el desempeño es más fuerte, y la cultura de jerarquía tiene el impacto más débil. Concluyen que la cultura del clan impacta determinadamente en el desempeño a nivel individual; mientras que la cultura de mercado y la de adhocracia impactan más fuertemente en el desempeño a nivel de empresa.

Strengers et al. (2022) proponen el objetivo de conocer la cultura organizacional a escala empleando un marco competitivo de valores que incluyen las categorías de mercado, clan, adhocracia, jerarquía y cómo están relacionadas al desempeño en empresas de los Países Bajos. La metodología fue correlacional experimental. La población y la muestra se conformaron de 116 trabajadores. Usaron el instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional (OCAI, por sus siglas en inglés) y el desempeño percibido. Los resultados demostraron que los directivos y trabajadores poseen representaciones distintas en cuanto a la cultura considerando que están a un nivel medio, la cual supone deberá poseer escaladores, por su parte el 53% de estos trabajadores consideran que su desempeño es bajo, básicamente por la cultura que se maneja. Concluyen que los tipos de cultura de mercado y de jerarquía están correlacionados negativamente con el desempeño y son los menos

preferidos por los empleados.

Paramita, et al. (2020) plantean el objetivo de establecer la cultura empresarial y su asociación con el compromiso y el desempeño de los empleados de PT Bank Mandiri (Persero). El estudio fue relacional, cuantitativo. Se tomó una muestra de 40 individuos, y empleo el cuestionario como instrumento. Los resultados indican que el compromiso con la organización impacta proporcional y significativamente con el desempeño del trabajador ($\rho=0.741$, $p=0.001$). Concluyen que la cultura y el compromiso con organización cuenta una influencia simultánea en el desempeño de empleados.

Marrufo y Pacherez (2020), en su indagación se basaron en el objetivo de identificar el desempeño académico en colaboradores de la Municipalidad de Riojas. La averiguación fue propositiva y no experimental. La muestra fue de 105 empleados. El instrumento fue el cuestionario para cada variable. Los resultados exponen que el 77.8% de los empleados tienen un desempeño regular. Concluyen que el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad es regular, por lo tanto, no cumplen eficientemente con las funciones asignadas.

Soledispa y Posligua (2021) se basaron en el objetivo de analizar si la estructura organizacional de una fábrica ubicada en la ciudad de Quito se asociaba el desempeño laboral de los trabajadores. La metodología fue de tipo hipotética-deductiva, correlacional, considerando una población de 32 empleados de esta fábrica. El instrumento fue el cuestionario para cada variable. Los resultados manifestaron que según 84% de los empleados la estructura organizativa fundamental para obtener un buen desarrollo laboral pues este indicará las labores a realizar y los procesos que permite la comercialización y satisfacción de los clientes. Concluyen está en sentido que según valor de Rho de Spearman de 0.824 y significancia de 0.002, la organización que se maneja dentro de la fábrica se relaciona favorable y fuertemente con el desempeño de los trabajadores.

Sabuhari, et al. (2020) plantearon el objetivo de reconocer como la flexibilidad del RR. HH afecta la adaptabilidad a la cultura de la organización, las competencias laborales y la satisfacción en el desempeño de los trabajadores de PT Pos en Indonesia. La metodología fue relacional, transversal. La muestra seleccionada fue de 104 empleados. El instrumento fue el cuestionario para cada variable. Los

resultados determinaron que la flexibilidad de RR. HH ($p=0.632$), las competencias ($\rho=0.741$) y la satisfacción laboral ($\rho=0.791$) tienen una representativa repercusión en el desempeño de los empleados, sin embargo, la adaptabilidad sobre la cultura de la organización ($\rho=0.361$) no afecta representativamente al desempeño. Concluyen que la adaptabilidad a la cultura de la organización no es un mediador en el desempeño de los trabajadores.

Huaranga et al. (2023) proponen como objetivo analizar si la cultura organizacional implementada por las empresas incide en el crecimiento empresarial de medianas empresas ubicadas en la Ciudad de Huaraz. EL método fue cuantitativo, tomando una muestra de 285 medianas empresas. El instrumento fue el cuestionario para cada variable. Los resultados demostraron que las empresas se manejan sobre la cultura de clan, adhocrática, jerarquizada y de mercado. Concluyen, lo cual, las cuatro culturas mayormente usadas en las empresas impactan sustancialmente en el crecimiento empresarial.

Rivera, et al. (2021), proponen de objetivo establecer si la cultura organizacional se corresponde con la gestión pedagógica en una institución educativa estatal del Perú. El método fue relacional y descriptiva. Tomo de muestra a 71 educadores. El instrumento fue el cuestionario para cada variable. Los resultados como medio 45% indicaron que da una relación estadística de las variables abordadas. Concluyen que una elevada cultura organizacional demuestra una elevada gestión pedagógica.

Vela et al. (2023) realizaron una revisión sistemática para conocer si la cultura organizacional está asociada a la satisfacción laboral en médicos en contextos locales, nacionales e internacionales. El método fue de revisión sistemática. La muestra se conformó de 12 artículos. El instrumento fue el cuestionario para cada variable. Los resultados demostraron que existe un marco teórico que explica que los centros sanitarios orientan su cultura organizacional a ofrecer mejores oportunidades de desarrollo, autonomía y formación. Concluyen que la cultura organizacional basada en el respeto a la persona obtiene ($\rho=0.751$) como resultado un mejor desempeño y satisfacción de los trabajadores.

Barzola y Vidal (2023) formularon el objetivo de conocer si el clima organizacional era un determinante del desempeño laboral en trabajador de una

empresa textil ubicada en Lima. La metodología fue no experimental transversal, tomando de población a 62 trabajadores y una muestra de 54 de ellos. El instrumento fue el cuestionario para cada variable. Los resultados demostraron qué aspectos como la autorrealización ($\rho= 0.776$), la estructura de la organización ($\rho= 0.721$), el involucramiento laboral ($\rho= 0.716$), la supervisión ($\rho= 0.748$) y la comunicación ($\rho= 0.690$) son altamente influyentes en el desempeño laboral de los empleados. En conclusión, el clima dentro de la organización puede influir positiva y elevadamente en el desempeño que demuestre los empleados de la empresa textil ($\rho= 0.986$).

Hanco et al. (2021) plantea como propósito conocer si las relaciones personales están asociadas a el desempeño laboral de trabajadores de un hotel ubicado en Puno. La indagación fue cuantitativo, no experimental, descriptivo considerando a 40 hoteles como población y 16 hoteles de los que se entrevistaron 84 colaboradores de los mismos. El instrumento fue el cuestionario para cada variable. Los resultados demostraron que tanto las relaciones interpersonales como el desempeño del laboral son calificados como bueno por parte de estos colaboradores, determinando, así como conclusión que un mejor nivel de relación interpersonales se asocia un mayor desempeño de los trabajadores ($\rho=0.902$, $p=0.004$).

Mendoza y Arriola (2022), presenta como objetivo describir e interpretar la evaluación del desempeño laboral tomando en cuenta la importancia de analizar este factor. La metodología tomada fue de revisión sistemática, en la que se tomaron artículos científicos de diferentes bases de datos, analizando una muestra de 20 artículos. Los resultados demostraron ($\rho=0.441$) que el desempeño laboral según la empresa variara y en ella inciden factores como el clima, el compromiso, la cultura, las remuneraciones y la relación directores-empleados. Concluyen que se da un importante sustento teórico que explica que el desempeño de los trabajadores es trascendental para el éxito de las empresas y que el mismo es uno de los pilares fundamente para el logro de objetivos.

Parada y Montañez (2021), presentó como finalidad analizar la perspectiva de la cultura organizacional en empresas sostenibles del sector textil de Colombia dentro del periodo 2003 al 2019. La metodología fue de tipo revisión sistemática documental. Los resultados demostraron la relevancia de transformar e implementar una cultura sostenible en este tipo de organizaciones promoviendo en ellas prácticas adecuadas ambientales. Concluyen que el aspecto de sostenibilidad en Colombia y

específicamente en el sector textil no tiene una implementación significativa y que los cambios que deben hacerse dentro de las instituciones por lo general son impulsados por el gobierno.

Se detallan a continuación los elementos teóricos que explican las variables de investigación. Isensee et al. (2020) explican que la cultura de una organización es un procedimiento que forma parte de una entidad, transformando aspectos culturales y estructurales, haciéndose tangible desde la utilización de distintas tecnologías de carácter social con el fin de que esta entidad lleve a cabo la identificación, planeación y aplicación de tales cambios para el logro de sus propósitos. Johnson et al. (2020) refieren que se trata de un complejo sistema en evolución permanente que engloba las creencias, valores, normas, prácticas, arte, tecnología y comportamientos compartidos por un grupo de personas. La cultura se forma a lo largo del tiempo a través de la interacción social, el compartir conocimiento entre generaciones y la adaptación a entornos específicos. Es un elemento central en la identidad social jugando un papel esencial en el aspecto en que los individuos se vinculan, se comunican y dan sentido a su entorno.

Pozo (2021) por su parte plantea que la cultura de una organización es escoger y reconocer las labores específicas como una serie de acciones pertinentes para obtener las metas y la cual es realizada por un encargado que dirige, coordina y estructura a la organización y al personal. De manera que el autor considera que la cultura permitirá establecer actividades precisas para lograr los objetivos organizacionales.

Lizardo (2021) señala que la cultura toma en cuenta todo lo que es peculiar en las costumbres de cualquier grupo social, incluyendo las artes, las leyes, el trabajo, las religiones, las morales, los hábitos y diferentes hábitos y destrezas alcanzados por el sujeto en una su interacción social. Por su parte, Malanchen (2022) señala que la cultura es un modelo que interconecta diferentes significados, no se basa únicamente en una serie de valores, dogmas, normas, acciones o tradiciones que se comparten y aceptan por una serie de personas y que incide en su manera de vida, percepción y conducta de la realidad, sino que además se complementa como un complejo sistema de símbolos, signos y significado que brindan una identidad a la interacción social.

Parker (2000) indica que la cultura dentro de las organizaciones es un elemento trascendental que puede facilitar el cambio, la organización, la innovación y la gestión dentro de las mismas en un contexto en el que los miembros de la empresa interactúan entre sí llegan a condicionarse, el ambiente organizacional caracterizando con ello a cada organización. En tal sentido, Hadi et al. (2024) afirma que el papel que cumple la cultura de la organización puede influenciar e incidir en la conducta de los colaboradores que se han vuelto el centro del trabajo. En la medida en que las empresas incrementan su percepción de control, transforman sus estructuras e introducen mecanismos que formalizan y benefician a los trabajadores, de manera que el significado compartido que provee la cultura, puede garantizar que la organización y sus trabajadores se encaminen hacia una misma trayectoria.

Correa et al. (2023) explican que, debido a la trascendencia de la cultura para las organizaciones, son variados los modelos teóricos que han surgido tratando de explicarlas, a efectos de este estudio se considerara la Teoría de Schein, desarrollada por Edgar H. Schein, siendo una de las más influyentes para entender la cultura dentro de las organizaciones. Formulo que este aspecto era un conjunto compartido de principios, valores y dogmas que inciden en el comportamiento de los participantes de la compañía. Su enfoque propuesto formula que la cultura no está únicamente manifestada en los artefactos visibles, como símbolos y prácticas, sino que tiene componentes más profundos y arraigados. Propuso que la cultura de la organización se dividía en tres niveles: el nivel superficial (artefactos visibles), el nivel intermedio (valores compartidos y creencias) y el nivel profundo (supuestos básicos subyacentes). Estos supuestos básicos, a menudo no reconocidos conscientemente, son la base de la cultura y guían las interacciones y decisiones en una organización. Schein también destacó que la socialización y el liderazgo eran fundamentales para transmitir la cultura. Sus formulaciones y aportes han influido en la comprensión de cómo las culturas organizacionales influyen en la conducta de los trabajadores, la adaptabilidad a cambios organizativos y las decisiones tomadas.

A partir de los planteamientos de Shein, Parker (2000) plantea que la cultura organizacional puede estudiarse concretamente desde las dimensiones que seguidamente se describen. La dimensión 1, relaciones humanas según Parker (2000) se refiere a la forma en que las interacciones, vínculos y conexiones entre los participantes de una empresa están orientados por principios, dogmas y significados

compartidos en ese entorno. La dimensión 2, la organización según Parker (2000) es la forma en que el funcionamiento y estructura organizacional son moldeados y moderados por valores, creencias y supuestos compartidos en su cultura. La dimensión 3, satisfacción laboral, según Parker (2000) se relaciona con el nivel en que los colaboradores se perciben contentos, motivados y comprometidos en su lugar de trabajo debido a la influencia de los valores, normas y prácticas culturales en la organización. La dimensión 4, compromiso organizacional, según Parker (2000) es el nivel de dedicación, lealtad y conexión emocional que los colaboradores perciben hacia la compañía, influenciado por los valores y la cultura compartida.

De manera tal, que según Punina et al. (2023) esclarecen que la cultura organizacional es un elemento primordial en cualquier empresa, por cuanto inciden la manera en que los trabajadores se interconectan y la manera en que los dictámenes son tomadas, cómo se abordan los desafíos y cómo se logran los objetivos. Una cultura sólida y coherente puede ser un activo valioso, pues incrementa significativamente el compromiso y motivación laboral, mejorando los productos o servicios ofertados, fortalecer la reputación de la empresa y favorecer la retención del talento. Además, una cultura organizacional bien gestionada puede facilitar la adaptación a los cambios y desafíos del entorno empresarial.

En cuanto a la variable de desempeño laboral, García y Millones (2023) indica que la misma se ha establecido como un elemento trascendental en el contexto profesional, por cuánto tiene un directo impacto en la satisfacción, rendimiento y productividad de los trabajadores y de la organización en general. La habilidad que poseen estos para realizar sus funciones eficiente y efectivamente es un factor crítico para alcanzar las metas y propósitos de una entidad.

Flores y Candidate (2023) destacan con respecto al desempeño de los trabajadores que es la manera en que estos llevan a ejecutar sus responsabilidades de forma enérgica y eficiente. Este aspecto es evaluado al momento de las supervisiones de rendimiento, en donde el patrono considera aspectos como la gestión de tiempo, capacidades de resolución de problemas, habilidades, talentos, productividad para el análisis individual del empleado. Estas supervisiones laborales suelen llevarse de una forma constante o anualmente, pudiendo determinar y decidir si el trabajador es apto para sus funciones.

Sandoya (2020) referencia que el desempeño de la labor se define al momento en que el individuo realiza acciones pertinentes y orientadas a lograr los objetivos y metas en la entidad durante un determinado periodo de tiempo. Lluncor et al. (2023) señalan que es un procedimiento que permite establecer el éxito de un sujeto o procesos dentro de una empresa en el éxito de las metas y actividades ejercidas a la altura organizacional. La evaluación del desempeño ofrece una medición sobre si se están cumpliendo o no los objetivos estratégicos de la misma.

Flores y Candidate (2023) destacan con respecto al desempeño de los trabajadores que es la manera en que estos llevan a ejecutar sus responsabilidades de forma enérgica y eficiente. Este aspecto es evaluado al momento de las supervisiones de rendimiento, en donde el patrono considera aspectos como la gestión de tiempo, capacidades de resolución de problemas, habilidades, talentos, productividad para el análisis individual del empleado. Estas supervisiones laborales suelen llevarse de una forma constante o anualmente, pudiendo determinar y decidir si el trabajador es apto para sus funciones. Las organizaciones únicamente analizan, miden y evalúan la manera en que los trabajadores llevan a cabo sus funciones incluyendo para ello la descripción del cargo laboral, no obstante, en la actualidad las empresas que tienen una mayor orientación al servicio necesitan más información que se categorizan en tres conducta principales que constituyéndose el desempeño laboral a partir de la iniciativa, la calidad, las relaciones interpersonales, la organización y el trabajo en equipo (Araya et al., 2023).

Dessler y Varela (2015) indica que el desempeño laboral consiste en evaluar el desempeño actual de cada trabajador frente a los estándares requeridos por la compañía. Es el mecanismo mediante el cual una organización intenta garantizar que sus empleados trabajen para lograr metas u objetivos. Las capacidades organizativas, cognitivas y físicas por sí solas no pueden explicar el desempeño laboral, hay otros componentes, como la inspiración y las habilidades interpersonales, también son muy esenciales.

Por la importancia que tiene el desempeño laboral para las organizaciones, esta ha tomado una gran relevancia a nivel científico, por lo que, se han propuestos diversos modelos para explicarlos, sin embargo, para esta investigación se considerara el Modelo de competencias laborales, el cual surge como una respuesta ante la importancia de desarrollar y estimar el desempeño de la labor sobre el enfoque

integral y holístico. A menudo se atribuye su origen a David McClelland, un psicólogo estadounidense, quien en la década de 1970 investigó y propuso la idea de que las competencias, como habilidades, conocimientos, rasgos de personalidad y motivaciones, son factores clave en el éxito laboral. Este modelo se ha expandido y refinado a lo largo del tiempo por varios profesionales y autores del campo de la coordinación de la fuerza laboral y la psicología organizacional (Bakker et al., 2023).

Partiendo de este modelo, Dessler y Varela (2015) plantea el estudio de la variable desempeño laboral desde las dimensiones que seguidamente se detallan: Dimensión 1, orientación de resultados, según Dessler y Varela (2015) referida a las conductas mostradas por los trabajadores, las cuales deben encaminarse a los logros de la organización, cumpliéndola en el periodo planteado por el supervisor y con los aspectos acordados. Dimensión 2, calidad, según Dessler y Varela (2015) desde la variable de desempeño laboral la calidad se entiende como la aptitud que posee un elemento para dar contestación a las demandas y urgencias que se busquen lograr, de manera que la calidad está basada en la capacidad que tiene el trabajador para elaborar un producto en buen estado. Dimensión 3, relaciones Interpersonales, según Dessler y Varela (2015) se establecen como las prácticas ejercidas de forma recíproca entre los miembros que integran la organización. Dimensión 4, iniciativa, según Dessler y Varela (2015) es la actitud que posee el trabajador para comenzar cualquier actividad. En los centros laborales se necesita un espíritu de iniciativa por parte de los colaboradores, contando con una capacidad proactiva que marque y oriente acciones concretas donde se cumplan los propósitos señalados. Dimensión 5, trabajo en equipo, según Dessler y Varela (2015) se entiende como el integrado de esfuerzo que realiza un grupo de personas para poder alcanzar los propósitos de un proyecto, esto involucra la comunicación y organización de sus miembros, así mismo es una manera de alcanzar eficientemente el propósito. Dimensión 6, organización, según Dessler y Varela (2015) se determina como un integrado esfuerzo entre los miembros de la organización para realizar un proyecto o cumplir sus funciones, esto involucra el dialogo y la organización entre los participantes para así cumplir eficientemente con las metas planteadas.

El desempeño de la labor es determinante para las empresas por cuánto tiene una incidencia directa en la competitividad y el éxito de las mismas. Un eficiente y efectivo desempeño de los trabajadores contribuye a una mayor calidad del servicio

y producto brindado, una mayor productividad y rentabilidad empresarial, alcanzando la satisfacción que se espera del cliente. Asimismo, un adecuado desempeño fomenta un entorno positivo laboral que mejore y retenga al talento, atraiga nuevos profesionales y fortalezca así la cultura de la compañía. Al gestionar y evaluar el desempeño de los empleados efectivamente las empresas identificarán las áreas que deben mejorar, estableciendo así objetivos propuestos que estén alineados con el esfuerzo y las capacidades del personal, unificando la visión y la misión que se busca lograr (Ariani, 2023).

La hipótesis general es: H_i : Existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024. La hipótesis específica nula es:

H_o : No existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024.

II. METODOLOGÍA

Respecto al **tipo, enfoque y diseño de investigación**, el estudio fue de tipo aplicada, que según Albán et al. (2020) tiene propósito principal adquirir nuevos conocimientos para brindar soluciones concretas usando el método científico. Igualmente precisó que la investigación toma como base los objetivos prácticos del intelecto y conducirá al desarrollo del entendimiento técnicos que tengan ejecución inminente para detener un evento específico. En tal sentido, esta investigación busco impactar de manera directa y positiva en la sociedad y la industria a partir de la cultura organizacional y como está asociada al desempeño laboral. La investigación aplicada es importante porque impulsa la transformación de los conocimientos teóricos en soluciones prácticas concretas y tangibles para los desafíos del mundo real. Por otra parte, este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, empleando métodos estadísticos para probar las hipótesis.

Por otro lado, el diseño fue no experimental, el cual es definido por Albán et al. (2020) como un enfoque utilizado para examinar la relación entre variables sin manipular ni controlar directamente ninguna de ellas. En este tipo de diseño, se busca determinar si existe vinculación o vínculo entre dos o más variables y calcular el grado y la dirección de esta relación. En el diseño no experimental se enfoca en medir variables tal como se presentan en su entorno natural, sin influir en ellas. De manera que este estudio fue no experimental porque se medirán las variables cultura organizacional y desempeño laboral tal y como ocurren y se suscitan en la realidad, sin que esta sea alterada por el investigador.

De igual forma la investigación fue transversal, definido por Albán et al. (2020), como aquellos estudios transversales recopilan información de una población o grupo de interés en un momento específico en el tiempo, sin seguimiento a lo largo del tiempo. Esta investigación es transversal por cuanto recopiló la información en un único momento, si hacer un seguimiento de cómo se comporte la variable.

El alcance de esta investigación fue descriptivo, correlacional, explicado por lo Albán et al. (2020) el alcance descriptivo se enfoca en representar de manera detallada y precisa las características de las variables o fenómenos en análisis. Se dedica a documentar y presentar cómo son y cómo se manifiestan las variables en el contexto específico del estudio. El propósito principal es ofrecer una visión clara y

completa de la situación actual, sirviendo como una base para entender mejor el entorno y para futuras investigaciones. También indica Albán et al. (2020) el alcance correlacional es como aquel que se centra en determinar si existe una vinculación o conexión entre las variables. De manera que esta investigación, fue correlacional por cuanto buscó conocer si la CO se relaciona con el DL de una empresa textil.

Respecto a las **variables**, la **primera variable** es cultura organizacional, cuya definición conceptual, Parker (2000) indica que la cultura dentro de las organizaciones es un elemento trascendental que puede facilitar el cambio, la organización, la innovación y la gestión dentro de las mismas en un contexto en el que los miembros de la empresa interactúan entre sí llegan a condicionarse, el ambiente organizacional caracterizando con ello a cada organización. La definición operacional, se midió a través del instrumento cuestionario cuya puntuación es de 1 al 5, conformado por 36 afirmaciones distribuidas en 4 dimensiones relaciones humanas, organización, satisfacción laboral, compromiso institucional y 5 opciones para responder que va desde siempre a nunca. Los indicadores, “son medidas o valores que proporcionan información acerca de esa variable en un conjunto de datos” (González, 2021, p.50). Estos indicadores son utilizados para resumir, analizar y comprender la naturaleza y el comportamiento de la variable cultura organizacional. Son comparte con compañeros, amistad entre compañeros, vivencias personales, respeto, niveles jerárquicos, actividades laborales, metas y objetivos, establece estrategias, insumos necesarios, apoyos logísticos, herramientas a realizar su trabajo, conforme con el trabajo que realiza, aumento de sueldo, adecuado ambiente de trabajo, cumple en el tiempo, compromiso con la empresa, participa en reuniones de la empresa, apego con la empresa. En la escala, las variables de la investigación utilizaron una escala Likert como técnica de medición. “La escala se representa como variable cuantitativa de intervalos donde se establecen distancias uniformes para cada valor, de modo que el valor del intervalo sea igual al anterior.” (González, 2021, p.52).

Como **segunda variable** de desempeño laboral, cuya definición conceptual, Dessler y Varela (2015) manifiestan que el desempeño laboral consiste en evaluar el desempeño actual de cada trabajador frente a los estándares requeridos por la compañía. Es el mecanismo mediante el cual una organización intenta garantizar que sus empleados trabajen para lograr metas u objetivos. Como definición operacional, se midió a través del instrumento cuestionario cuya puntuación es de 1 al 7,

conformado por 42 afirmaciones distribuidas en 6 dimensiones orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, organización y 7 opciones para responder que va desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. Los indicadores, “son medidas o valores que proporcionan información acerca de esa variable en un conjunto de datos” (González, 2021, p.50). Estos indicadores son utilizados para resumir, analizar y comprender la naturaleza y el comportamiento de la variable desempeño laboral. Como trabajo oportuno, cumplimiento de tareas, volumen adecuado, eficacia, eficiencia, supervisión, competencia, amabilidad, cortesía, orientación, conflicto en equipo, aportación de ideas, asequible al cambio, anticipa dificultades, capacidad, aptitud, identidad, colaboración, planeación, ejecución de actividades, metas. Sobre la escala, las variables de la investigación utilizarán una escala Likert como técnica de medición. “La escala se representa como variable cuantitativa de intervalos dónde se determina iguales distancias para los valores, en la que el valor que tiene el intervalo puede ser parecido al anterior” (González, 2021, p.52).

Respetó a la **población, muestra**, Albán et al. (2020) explican que la población, está referida a una completa serie de individuos o elementos que tienen aspectos característicos comunes y de dónde se obtiene la información. La población de este estudio se conformó de 155 empleados de una empresa textil para prendas de damas de San Juan Lurigancho. Los criterios de inclusión son empleados de la empresa textil para prendas de damas de San Juan Lurigancho, empleados con una permanencia mínima de 6 meses dentro de la empresa, empleados que muestren su deseo de ser partícipes del estudio. Sin embargo, los criterios de exclusión son empleados con permisos o de vacaciones al momento del estudio, empleados que no deseen participar en la investigación, empleados que tiene contratos temporales.

Además, en cuanto a la muestra, Albán et al. (2020), indican que, en el ámbito de la investigación científica, la muestra se define como una porción representativa de los elementos que conforman la población seleccionada, escogida con el objetivo de realizar inferencias y obtener datos sobre la población. Para obtener la muestra se empleó la fórmula para poblaciones finitas (Anexo 7). Al aplicar esta fórmula se estableció una muestra de 111 empleados de una empresa textil para prendas de damas de San Juan Lurigancho. Por consiguiente, el muestreo “es un proceso fundamental en la investigación que implica seleccionar una parte representativa de

una población más grande con el fin de obtener datos y conclusiones relevantes sin tener que estudiar a todos los miembros de la población” (Otzen y Manterola, 2022, p.229).

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó el muestreo probabilístico, específicamente, el muestreo aleatorio simple definido por Otzen y Manterola (2022), implica la selección de un subconjunto de elementos de una población de manera completamente al azar. El muestreo es importante porque permite obtener conclusiones confiables y significativas a partir de una fracción de la población en lugar de estudiar a todos sus miembros. También, la unidad de análisis se personifica por el empleado de una empresa textil de prendas de damas de San Juan Lurigancho.

Se refiere a las **técnicas e instrumentos de recolección de datos**, la investigación utilizó como técnica la encuesta, definida por Albán et al., (2020) como un mecanismo para recabar la información empleada en estudios científicos y que se dirige a obtener datos de fuentes primaria como la población.

El instrumento fue el cuestionario, el cual se define por Albán et al., (2020) como el medio con en el que se recabarán los datos. Para medir la variable cultura organizacional se utilizó el cuestionario adaptado de Pozo (2021), que es una Escala de Likert cuyo propósito es recabar datos de trabajadores sobre cómo perciben la cultura manejada dentro de la organización, a partir de cuatro dimensiones: relaciones humanas, organización, satisfacción laboral, compromiso institucional y 36 ítems y cinco opciones a responder. En la medición del desempeño laboral se aplicó el cuestionario de desempeño laboral creado a partir del formulado por Sandoya (2020) el cual es una Escala de Likert cuyo propósito es recabar datos de trabajadores sobre su desempeño laboral a partir de seis dimensiones: orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, organización, 42 afirmaciones y cinco opciones de respuesta.

En cuanto a la validez y confiabilidad, el proceso de validez del cuestionario de cultura organizacional estuvo ceñido al juicio de experto, brindándoles a cuatro profesionales expertos en Administración el instrumento con el propósito de analizar la claridad, pertinencia y relevancia del instrumento, obteniendo la calificación de aplicable. Así mismo empleó la V de Aiken en la que obtuvo el valor de 0.99, lo que indicaba que los ítems estaban ajustados a los indicadores. Seguidamente, el

instrumento fue sometido al Alfa de Cronbach para establecer la confiabilidad de los mismos, determinando una medición ordinal de los valores, en donde se obtuvo un valor de 0.862 que establecía la fuerte confiabilidad y congruencia interna del instrumento. De igual forma empleó la muestra dirigida a 111 trabajadores con características similares a la muestra, pero que no iban a participar en el estudio.

Con respecto al proceso de validez seguido para el cuestionario de desempeño laboral, estuvo ceñido al juicio de experto, brindándoles a cuatro profesionales expertos en Administración el instrumento con el propósito de analizar la claridad, pertinencia y relevancia del instrumento, obteniendo la calificación de aplicable. En cuanto al proceso de confiabilidad del cuestionario del desempeño laboral, su autor empleó el alfa de Cronbach, alcanzando 0,884 como valor del instrumento, el cual lo categorizó como fuertemente confiable. De igual forma empleó a la muestra dirigido a 15 trabajadores con características similares a la muestra, pero que no iban a participar en el estudio. Se empleó la V de Aiken en la que obtuvo el valor de 0.98, lo que indicaba que los ítems estaban ajustados a los indicadores.

Respecto a los procedimientos en este estudio se aplicaron los instrumentos mencionados anteriormente con el propósito de evaluar las variables de estudio. Seguidamente la información obtenida se tabuló y aplicó el correspondiente análisis estadístico utilizando como muestra a trabajadores de una empresa textil para prendas de damas de San Juan Lurigancho. Es de menester referir que la implementación de los instrumentos fue con la aprobación del director de la empresa. Este trabajo de investigación se basó en los siguientes métodos de investigación: se realizó un análisis descriptivo que incluye la elaboración de tablas, los cuales describieran los hallazgos específicos de las dimensiones que corresponden a las variables. De igual forma fueron presentadas tablas que relacionen ambas variables y que represente mejor esta información. En el contraste de la hipótesis se empleó con la Rho de Spearman, el cual es el más apropiado por cuanto las variables son cuantitativas a una escala ordinal.

Respecto a **los métodos de análisis de datos**, tras recopilar los datos mediante el cuestionario dirigido a los trabajadores, se ingresarán en el software SPSS v.27 para crear una base de datos. Seguidamente, se procesó dicha base de datos utilizando las herramientas del software estadístico. Después, los resultados obtenidos se presentaron empleando técnicas de estadística descriptiva, lo que

incluyó la elaboración de tablas que resumieran y mostraran los datos de manera clara y concisa. Además, se utilizó la estadística inferencial para analizar la hipótesis planteada, empleando el coeficiente de Rho de Spearman para comprobar las hipótesis.

Respecto a **los aspectos éticos**, el estudio se ciñe a los principios de la ética, entre los cuales se destaca la confidencialidad, que implica que se garantiza la protección de la información sensible de los participantes y la garantía de que sus datos no sean divulgados sin su consentimiento. Además, se acatan las normas del estilo APA 7ma edición en la presentación de resultados es esencial, ya que, asegurando la transparencia, la credibilidad y la correcta atribución de las fuentes (Gagñay et al., 2020). En el proceso de investigación, se garantizó el respeto absoluto a los principios éticos fundamentales de la no maleficencia, lo que implica evitar cualquier daño a los participantes o sujetos de estudio; la beneficencia, asegurando que los potenciales beneficios de la investigación superen cualquier riesgo; la justicia, promoviendo una distribución equitativa de cargas y beneficios; y la autonomía, permitiendo que los individuos involucrados tomen decisiones informadas y ejerzan su libre albedrío. Estos principios éticos son esenciales para proteger la integridad y los derechos de todos los involucrados en la investigación y asegurar la ética y la responsabilidad en el proceso (Gagñay et al., 2020).

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan el análisis descriptivo de la información de las variables cultura organizacional y desempeño laboral y sus dimensiones respectivas. La información que se detalla se adquirió gracias a la aplicación de las encuestas, que luego se procesó en hojas de Microsoft Excel y el software estadístico SPSS v.27. En tal sentido, el procesamiento realizado se presentará en tablas para hacer sencilla su comprensión.

Objetivo Especifico 1: Determinar el nivel de la cultura organizacional que existe en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024.

Tabla 1.

Nivel de la cultura organizacional

Niveles	f	%
Alto	59	53.2
Medio	31	27.9
Bajo	21	18.9
Total	111	100.0

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Cultura organizacional de Pozo (2021), adaptado por Bellido Valenzuela, Nino F. e Giron Flores, Eduardo Kenyi

En la tabla 1, se refleja la percepción de los trabajadores sobre la cultura organizacional de la empresa. Con un 53.2% (59) de los encuestados calificando la cultura como Alto, indica una amplia mayoría que considera que la cultura organizacional es fuerte y positiva, esto sugiere que la empresa puede estar brindando un ambiente laboral favorable. Sin embargo, es importante notar que un 27.9% (31) la califica como Medio y un 18.9% (21) como Bajo, lo que señala que aún hay una proporción significativa de empleados que perciben la cultura organizacional como menos satisfactoria. Estas calificaciones intermedias o bajas podrían indicar la necesidad de mejorar áreas en la cultura organizacional.

Tabla 2.*Nivel de cultura organizacional según sus dimensiones*

Niveles	Dimensiones							
	Relaciones humanas		Organización		Satisfacción laboral		Compromiso institucional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	45	40.5	38	34.2	47	42.3	50	45.0
Medio	34	30.6	42	37.8	35	31.5	38	34.2
Bajo	32	28.8	31	27.9	29	26.1	23	20.7
Total	111	100.0	111	100.0	111	100.0	111	100.0

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Cultura organizacional de Pozo (2021), adaptado por Bellido Valenzuela, Nino F. e Giron Flores, Eduardo Kenyi

En la tabla 2, referida al nivel de CO de acuerdo a las dimensiones, se obtuvo como resultado lo siguiente: En cuanto relaciones humanas se detalla que para el 40.5% esta se encuentra en un alto nivel, mientras que el 30.6% considera que está en un nivel medio y solo el 28.8% en un bajo nivel. Con referencia a la organización se detalla resultados distintos, pues, el 37.8% considera que esta dimensión está a un nivel medio, mientras que el 34.2% cree que está en un alto nivel y el 27.9% en un nivel bajo. Sobre la satisfacción laboral, evidencian los resultados que un 42.3% considera que la satisfacción en un alto nivel, mientras que el 31.5% cree que está en un nivel medio y el 26.1% en un nivel bajo. En referencia del compromiso institucional se expresa que para el 45% de los encuestados esta se encuentra en un alto nivel, mientras que el 34.2% considera que el compromiso está en un nivel medio y el 20.7% en un nivel bajo.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel del desempeño laboral que existe en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024

Tabla 3

Nivel del desempeño laboral

Niveles	f	%
Alto	48	43.2
Medio	35	31.5
Bajo	28	25.2
Total	111	100.0

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del Cuestionario de desempeño laboral de Sandoya (2021), adaptado por Bellido Valenzuela, Nino F. e Giron Flores, Eduardo Kenyi.

En la tabla 3, se percibe la evaluación que los trabajadores hacen sobre su propio desempeño laboral dentro de la empresa. El 43.2% (48) de los encuestados califican su desempeño como alto, indicando que una parte significativa del personal se percibe a sí misma como altamente eficiente y competente en sus roles. Sin embargo, es relevante observar que un 31.5% (35) lo califica como medio y un 25.2% (28) como bajo, lo que sugiere que hay una proporción considerable de empleados que se autoevalúan como menos efectivos en sus funciones. Esto podría señalar áreas de oportunidad para el desarrollo profesional y la capacitación, así como posibles desafíos en la gestión del desempeño dentro de la organización.

Tabla 4*Nivel de desempeño laboral según las dimensiones*

Niveles	Dimensiones											
	Orientación de resultados		Calidad		Relaciones interpersonales		Iniciativa		Trabajo en equipo		Organización	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	51	45.9	49	44.1	53	47.7	38	34.2	52	46.8	47	42.3
Medio	37	33.3	35	31.5	35	31.5	46	41.4	41	36.9	39	35.1
Bajo	23	20.7	27	24.3	23	20.7	27	24.3	18	16.2	25	22.5
Total	111	100	111	100	111	100	111	100	111	100	25	100

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del Cuestionario de desempeño laboral de Sandoya (2021), adaptado por Bellido Valenzuela, Nino F. e Giron Flores, Eduardo Kenyi.

En la tabla 4, se observan los resultados referidos al nivel de DL según las dimensiones, entre los que se pueden indicar lo siguiente: Sobre la orientación de resultado para el 45.9% de encuestado este se da en un alto nivel, mientras que para el 33.3% está en un nivel medio y el 20.7% en un bajo nivel. Sobre la calidad se determina que el 44.1% está en un alto nivel mientras que el 31.5% está en un nivel medio y en el 24.3% está en un bajo nivel. Con referencia de relaciones interpersonales 47.7% refieren un nivel alto, mientras que el 31.5% está un nivel medio y el 20.7% en un nivel bajo. Con respecto a la iniciativa se determina que el 41.4% está en un nivel medio, mientras que para el 34.2% su iniciativa está en un elevado nivel y el 24.3% en un nivel bajo. Sobre el trabajo en equipo se observa que el 46.8% esta dimensión está en un alto nivel, mientras que el 36.9% considera que está un nivel medio y el 16.2% en un nivel bajo. En la organización los datos refieren que para el 42.3% éstas se encuentran en un alto nivel, seguido del 35.1% que cree que la organización está a un nivel medio y solo el 22.5% en un nivel bajo.

Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024.

Tabla 5.

Correlación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral

		Correlaciones	
		RELACIONES HUMANAS	DESEMPEÑO LABORAL
RELACIONES HUMANAS	Correlación de Pearson	1	,425
	Sig. (bilateral)		,023
	N	111	111
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,425	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	111	111

En la tabla 5, se contempla el valor de la Rho de Spearman de $\rho=0.425$, lo que indica una correlación positiva moderada entre la dimensión relaciones humanas y el desempeño laboral en la empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho. Esta correlación es estadísticamente significativa, con una significancia de 0.023, lo que sugiere que la asociación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral no se debe al azar. La interpretación de estos resultados indica que existe una relación significativa entre las relaciones humanas de los empleados y su desempeño en la empresa. Un mejor nivel de relaciones humanas puede estar asociada con un mayor desempeño laboral.

Objetivo Especifico 4: Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024.

Tabla 6.

Correlación entre la organización y el desempeño laboral

		Correlaciones	
		ORGANIZACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
ORGANIZACIÓN	Correlación de Pearson	1	,417
	Sig. (bilateral)		,003
	N	111	111
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,417	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	111	111

En la tabla 6, se observa el valor de la Rho de Spearman de $\rho=0.417$, lo que indica una correlación positiva moderada entre la dimensión organización y el desempeño laboral en la empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho. Esta correlación es estadísticamente significativa, con una significancia de 0.003, lo que sugiere que la asociación entre la organización y el desempeño laboral no se debe al azar. La interpretación de estos resultados indica que existe una relación significativa entre la organización de los empleados y su desempeño en la empresa. Un mejor nivel de organización puede estar asociada con un mayor desempeño laboral.

Objetivo Especifico 5: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024.

Tabla 7.

Correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral

		Correlaciones	
		SATISFACCIÓN LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,401
	Sig. (bilateral)		,021
	N	111	111
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,401	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	111	111

En la tabla 7, se observa el valor de la Rho de Spearman de $\rho=0.401$, lo que indica una correlación positiva moderada entre la dimensión de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho. Esta correlación es estadísticamente significativa, con una significancia de 0.021, lo que sugiere que la asociación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral no se debe al azar. La interpretación de estos resultados indica que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral de los empleados y su desempeño en la empresa. Una mayor satisfacción laboral puede estar asociada con un mejor desempeño.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024.

Tabla 8.

Correlación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral

		Correlaciones	
		COMPROMISO INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
COMPROMISO INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	1	,410
	Sig. (bilateral)		,012
	N	111	111
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,410	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	111	111

En la tabla 8, se observa que el valor de la Rho de Spearman de $\rho=0.410$ indica una correlación positiva moderada entre la dimensión de compromiso institucional y el desempeño laboral en la empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho. Este coeficiente de correlación es estadísticamente significativo, con una significancia de 0.012, lo que sugiere que la asociación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral no es aleatoria. La interpretación de estos resultados implica que existe una relación significativa entre el compromiso institucional de los empleados y su desempeño en la empresa. Un mayor compromiso con los objetivos y valores de la organización puede estar asociado con un mejor desempeño laboral.

Objetivo General: Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024.

Tabla 9.

Correlación entre cultura organizacional y desempeño laboral

Hi: Existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024.

		Correlaciones	
		Variable Cultura Organizacional	Variable Desempeño Laboral
Variable Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,372
	Sig. (bilateral)		,003
	N	111	111
Variable Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,372	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	111	111

En la tabla 9, se observa el valor de la Rho de Spearman de $\rho=0.372$ que indica una correlación positiva baja entre la CO y el DL en la empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en 2024. Esto sugiere que, si bien existe alguna relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, esta relación no es muy fuerte. Es posible que otros factores tengan una influencia más significativa en el DL que la CO en sí misma. Por lo tanto, aunque la cultura organizacional puede contribuir al desempeño laboral, su impacto puede ser limitado en comparación con otros aspectos del entorno laboral y las características individuales de los empleados. La significancia de $p=0.003$ indica que esta relación no es producto del azar, sino que es estadísticamente relevante. Esto significa que hay una alta probabilidad de que la relación observada entre la CO y el DL sea genuina y no se deba simplemente a fluctuaciones aleatorias en los datos.

IV. DISCUSIÓN

El informe de tesis ha tenido como finalidad principal determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho, 2024. Así como la vinculación entre las dimensiones CO con el DL, para lo cual, fue idóneo analizar el nivel de ambas variables. De manera universal, se encontró una conexión significativa entre ambas variables de estudio y las dimensiones de CO.

La importancia de realizar estos estudios radica en que una cultura organizacional sólida y positiva puede contribuir a mejorar la moral de los trabajadores, aumentar su compromiso con la empresa, fomentar la innovación y la creatividad, así como también fortalecer las relaciones entre los miembros del equipo. Comprender cómo la cultura organizacional afecta al desempeño laboral es crucial para las empresas, ya que les permite identificar áreas de mejora, desarrollar estrategias efectivas de gestión del talento y crear entornos de trabajo que promuevan el éxito tanto individual como organizacional. Estos resultados son específicos para la muestra censal investigada de la empresa en estudio y no son replicables a otras empresas del sector. Sin embargo, la metodología empleada sí puede ser generalizada y utilizada en investigaciones futuras con empresas similares.

En atención al objetivo específico 1, determinar el nivel de la cultura organizacional que existe en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024, referida a la variable de CO se comprobó que con un 53.2% (59) de los encuestados calificando la cultura como alto, indica una amplia mayoría que considera que la CO es fuerte y positiva, esto sugiere que la empresa puede estar brindando un ambiente laboral favorable. Sin embargo, es importante notar que un 27.9% (31) la califica como Medio y un 18.9% (21) como Bajo, lo que señala que aún hay una proporción significativa de empleados que perciben la cultura organizacional como menos satisfactoria.

Este aspecto se sustenta en los aportes de Parker (2000) que refiere que la cultura organizacional es un factor esencial y facilitador de la organización y la gestión, la innovación y el cambio. Es el entorno en el que trabajan los participantes de la compañía y donde se dinamizan las condiciones del ambiente organizacional que caracterizan a cada compañía. Estos resultados son diferentes a los hallazgos de

Rivera, et al. (2021), quienes determinaron un nivel medio 45% de cultura organizacional. En tanto, los resultados coinciden a los de Wang et al. (2023) que encontraron inicialmente que la cultura organizacional se presentaba en un nivel alto, según 63% de los participantes.

Sobre la base de lo anterior, se indica que no hay homogeneidad en los datos sobre la cultura organizacional. Mientras algunos empleados perciben una cultura fuerte y positiva, otros la califican como media o baja. Esto sugiere que la cultura organizacional puede variar significativamente dentro de la misma empresa y más aún en distintas empresas, destacando la necesidad de seguir profundizando en el estudio de la cultura organizacional basándose en la percepción de todos los empleados.

De acuerdo al objetivo específico 2, determinar el nivel del desempeño laboral que existe en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024, sobre el desempeño laboral, se comprobó que la evaluación que los trabajadores hacen sobre su propio desempeño laboral dentro de la empresa. El 43.2% (48) de los encuestados califican su desempeño como alto, indicando que una parte significativa del personal se percibe a sí misma como altamente eficiente y competente en sus roles. Estos planteamientos de desempeño laboral se sustentan en lo planteado por Dessler y Varela (2015) que indican que el desempeño laboral consiste en evaluar el desempeño actual de cada trabajador frente a los estándares requeridos por la compañía. Es el mecanismo mediante el cual una organización intenta garantizar que sus empleados trabajen para lograr metas u objetivos. Las capacidades organizativas, cognitivas y físicas por sí solas no pueden explicar el desempeño laboral, hay otros componentes, como la inspiración y las habilidades interpersonales, también son muy esenciales.

Estos resultados no se corresponden con los hallazgos del Instituto Peruano de Economía (IPE) que realizó una estimación que reflejó que la nación es una percepción que presenta uno de los desempeños laborales más bajo de la región, lo cual se refleja en una productividad laboral que está 10% por debajo de lo normal (IPE, 2023). Asimismo, no coinciden estos resultados con los de Marrufo y Pacherez (2020) muestran que el 77.8% de los trabajadores tienen un desempeño regular. De igual forma no coinciden con los de Strengers et al. (2022) quienes demostraron que el 53% de estos trabajadores consideran que su desempeño es bajo, básicamente

por la cultura que se maneja.

Se puede indicar que, aunque una parte significativa de los empleados consultados en este estudio perciben su desempeño laboral como alto, los datos de los antecedentes citados indican que existe una disparidad en la percepción y la realidad del desempeño laboral en otros contextos. Esto resalta la importancia de una evaluación continua y objetiva del desempeño, alineada con estándares claros y alcanzables.

Con respecto al objetivo específico 3, determinar la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024, se comprobó a través del valor de la Rho de Spearman de $\rho=0.425$, dado que esta correlación es significativa (Sig. = 0,023, que es inferior a 0,05) que existía una correlación positiva moderada entre la dimensión relaciones humanas y el desempeño laboral en la empresa de estudio, indicando que un mejor nivel de relaciones humanas puede estar asociada con un mayor desempeño laboral.

Se sustenta según Parker (2000) se refiere a la forma en que las interacciones, vínculos y conexiones entre los participantes de una empresa están orientados por principios, dogmas y significados compartidos en ese entorno. Los hallazgos obtenidos son distintos a los de Hanco et al. (2021), quienes demostraron una fuerte relación de las variables, determinando que un mejor nivel de relación interpersonales se asocia un mayor desempeño de los trabajadores ($\rho=0.902$, $p=0.004$). No obstante, estos hallazgos coinciden con los de Abawa y Obse (2024) quienes revelaron que la participación y la adaptabilidad ($\rho= 0.536$), las relaciones interpersonales ($\rho=0.512$), las condiciones físicas de trabajo ($\rho=0.623$) tienen efectos significativos como positiva moderada en el desempeño de los trabajadores. En contrastación de los resultados de este estudio y los antecedentes citados, se sugiere que, aunque la relación entre relaciones humanas y desempeño laboral puede variar en magnitud, la tendencia general apunta a una asociación positiva significativa. Estos hallazgos subrayan la importancia de las relaciones humanas en el entorno laboral, confirmando que una mejor interacción interpersonal tiende a mejorar el desempeño laboral.

En referencia al objetivo específico 4, determinar la relación entre la organización y el

desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024, se obtuvo un valor de la Rho de Spearman de $\rho=0.417$, dado que esta correlación es significativa (Sig. = 0,003, que es inferior a 0,05) lo que indica una correlación positiva moderada entre la dimensión organización y el desempeño laboral indicando que un mejor nivel de organización puede estar asociada con un mayor DL. Fundamentado por Parker (2000) es la forma en que el funcionamiento y estructura organizacional son moldeados y moderados por valores, creencias y supuestos compartidos en su cultura. Estos hallazgos no coinciden con los resultados de Soledispa y Posligua (2021) que concluyen que según valor de Rho de Spearman de 0.824 y significancia de 0.002, la organización que se maneja dentro de la fábrica se relaciona favorable y fuertemente con el desempeño de los trabajadores. En tanto, no tienen coincidencia con los resultados de Barzola y Vidal (2023) quienes entre otras cosas demostraron qué aspectos como la estructura de la organización ($\rho=0.721$), son altamente influyentes en el desempeño laboral de los empleados.

Los resultados anteriores indican que, aunque en este estudio la relación era moderada, y en los antecedentes citados la relación era fuerte, se observa que ciertamente la organización se relaciona positivamente con el desempeño laboral, lo que puede indicar que quizás en este estudio, incidan otros aspectos de manera más determinante, es necesario seguir indagando en ello para conocer a profundidad la relación dada.

En atención al objetivo específico 5, determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en SJL en el 2024, con referencia a la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral se obtuvo un valor de Rho de Spearman de $\rho=0.401$, dado que esta correlación es significativa (Sig. = 0,021, que es inferior a 0,05) lo que indica una correlación positiva moderada entre la dimensión de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la empresa de estudio, lo que sugiere que una mayor satisfacción laboral puede estar asociada con un mejor desempeño. Respaldado por Parker (2000) se relaciona con el nivel en que los colaboradores se perciben contentos, motivados y comprometidos en su lugar de trabajo debido a la influencia de los valores, normas y prácticas culturales en la organización. Estos datos coinciden con los de Paais y Pattiruhu (2020) que demostró que la satisfacción de los trabajadores tiene una influencia del 73.5% en el desempeño laboral como positiva ($\rho=0.491$). Asimismo, no coinciden

en cuanto a la relación positiva con el estudio de Sabuhari, et al. (2020) quienes determinaron que la satisfacción laboral ($\rho=0.791$) y otros aspectos estudiados tienen una representativa repercusión en el desempeño de los empleados.

Los resultados anteriores indican que, aunque en este estudio la relación era moderada y en los antecedentes citados la relación era fuerte, se observa que ciertamente la satisfacción laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral. Esta relación puede deberse a que los empleados satisfechos suelen estar más motivados y dispuestos a colaborar, lo que mejora su desempeño y efectividad en sus tareas.

Asimismo, sobre el objetivo específico 6, determinar la relación entre la dimensión de compromiso institucional y el desempeño laboral en la empresa textil para prendas de damas en SJL, es positiva y moderada, pues el valor de la Rho de Spearman fue de $\rho=0.410$, con una significancia de 0.012 que es inferior a 0,05. Al respecto se comprueba que un mayor compromiso con los objetivos y valores de la organización puede estar asociado con un mejor desempeño laboral. Avalado por Parker (2000) es el nivel de dedicación, lealtad y conexión emocional que los colaboradores perciben hacia la compañía, influenciado por los valores y la cultura compartida. Estos hallazgos no son similares con la investigación de Paramita, et al. (2020) encontraron como resultado que indican que el compromiso con la organización impacta proporcional y significativamente con el desempeño del trabajador ($\rho=0.741$, $p=0.001$). De igual forma hay coincidencia Mendoza y Arriola (2022) demostraron que el desempeño laboral según la empresa variara ($\rho=0.441$) y en ella inciden factores como el clima, el compromiso, la cultura, las remuneraciones y la relación directores-empleados.

Los datos anteriores revelan que el compromiso institucional está relacionado positivamente con el desempeño laboral. Esto indica que cuando los trabajadores tienen un mayor compromiso con su institución, tienden a desempeñarse mejor en sus roles. Estos datos sugieren que empleados comprometidos suelen estar más motivados, dedicados y alineados con los objetivos de la organización, lo que se traduce en un mayor desempeño en su trabajo, debido a su impacto inmediato y perceptible en el día a día de los empleados.

Sobre el objetivo general sobre la relación entre cultura organizacional y desempeño

laboral en una empresa textil para prendas de damas en SJL en el 2024, sustentado en la Teoría de Schein explicada por Correa et al. (2023) explican que, la cultura organizacional es un conjunto compartido de principios, valores y dogmas que inciden en la conducta de los integrantes de la empresa. Su enfoque propuesto formula que la cultura no está únicamente manifestada en los artefactos visibles, como símbolos y prácticas, sino que tiene componentes más profundos y arraigados. Schein también destacó que la socialización y el liderazgo eran fundamentales para transmitir la cultura. Sus formulaciones y aportes han influido en la comprensión de cómo las culturas organizacionales influyen en la conducta de los trabajadores, la adaptabilidad a cambios organizativos y las decisiones tomadas.

Este estudio encontró que la relación de estas variables era baja, pues el valor de Rho de Spearman fue de $\rho=0.372$, dado que esta correlación es significativa (Sig. = 0,003, que es inferior a 0,05) sugiriendo que, si bien existe alguna relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, esta relación no es muy fuerte, pues es posible que otros factores tengan una influencia más significativa en el DL que la cultura CO en sí misma. Por lo tanto, aunque la CO puede contribuir al DL, su impacto puede ser limitado en comparación con otros aspectos del entorno laboral y las características individuales de los empleados. Al comparar estos resultados se discrepa, ya que se puede indicar que estos resultados son similares a los hallazgos de Udin (2023) que encontró que el liderazgo tenía fuerte influencia en el desempeño de los empleados y que la cultura ($\rho=0.331$) tenía más un rol moderador y mediador en el desempeño.

En tanto no coincide con, Kankaew y Treruttanaset (2021) que concluyeron que la cultura organizacional sostiene una fuerte ($\rho=0.731$) implicancia en el desempeño de los funcionarios aduaneros. Hamzah et al. (2023) demostraron que la cultura de organizacional adhocracia modera significativamente los efectos de la adquisición de información sobre el desempeño del trabajador. Sin embargo, no coinciden con los resultados de Vela et al. (2023) que corroboró que la cultura organizacional basada en el respeto a la persona obtiene ($\rho=0.751$) como resultado un mejor desempeño de los trabajadores. En tanto tiene la coincidencia, solo el estudio de Sabuhari, et al. (2020) concluyó que la adaptabilidad a la cultura de la organización ($\rho=0.361$) no es un mediador en el desempeño de los trabajadores, y que son otros los factores que determinaran el desempeño de los trabajadores.

La discusión anterior evidencia que los resultados de los estudios consultados son variables y esto puede darse por la naturaleza multifacética y compleja de la CO que implica que su influencia en el DL puede variar significativamente según diversos contextos organizacionales y culturales. Además, la diversidad en los métodos de investigación utilizados, así como las muestras y contextos específicos estudiados, pueden dar lugar a diferencias en los hallazgos. Asimismo, la presencia de otros aspectos que también inciden en el DL, como el liderazgo, la motivación y el ambiente laboral, pueden modular la relación entre la CO y el DL en diferentes direcciones. Esto sugiere la necesidad de considerar múltiples variables y contextos al examinar la relación entre estas variables, así como la importancia de realizar investigaciones adicionales para comprender mejor esta compleja interacción.

Los resultados anteriores subrayan la necesidad de continuar profundizando en la relación entre la CO y el DL en organizaciones textiles, ya que hasta el momento la información recopilada no arroja conclusiones definitivas. Este panorama genera un interés particular en explorar los aspectos que complementan la CO y que podrían tener una repercusión significativa en el desempeño de los empleados. Al identificar estos elementos adicionales, se podrían implementar estrategias más efectivas para mejorar el rendimiento laboral y promover un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio en las empresas textiles.

V. CONCLUSIONES

1. La cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en 2024 se relacionan baja y positivamente, pues, el valor de Rho de Spearman fue de $\rho=0.372$ y una significancia de $p=0.003$ que es inferior a 0,05. Demostrando que es posible que otros factores tengan una influencia más significativa en el desempeño laboral que la cultura organizacional en sí misma. Por lo tanto, aunque la cultura organizacional puede contribuir al desempeño laboral, su impacto puede ser limitado en comparación con otros aspectos del entorno laboral y las características individuales de los empleados. Por consiguiente, se toma la H_1 y se rechaza H_0 .

2. La cultura organizacional en la empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en 2024 es de nivel alto según el 53.2% y que un 27.9% la califica como nivel medio, los trabajadores indicando que una amplia mayoría considera que la cultura organizacional es fuerte y positiva. Por lo cual relaciones humanas se encuentra en un alto nivel con 40.5%, organización con nivel medio con 37.8%, satisfacción laboral con nivel alto con 42.3% y compromiso institucional con nivel alto con 45%. Los estudios resaltan la importancia de una cultura organizacional robusta como motor de gestión, innovación y cambio. Para lograr un entorno laboral verdaderamente satisfactorio y eficaz, es fundamental que la empresa se enfoque en alinear a todos los empleados con sus objetivos, misión y valores.

3. El desempeño laboral en la empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en 2024 según el 43.2% el nivel alto y que un 31.5% lo califica como nivel medio de los trabajadores, indicando que una parte significativa del personal se percibe a sí misma como altamente eficiente y competente en sus roles. Por lo cual la calidad es nivel alto con 44.1%, relaciones interpersonales con nivel alto 47.7%, iniciativa con nivel medio 41.4%, trabajo en equipo en nivel alto 46.8% y organización con nivel alto 42.3%. Se puede indicar que, aunque una parte significativa de los empleados percibe su desempeño laboral como alto, los datos y estudios comparativos indican que existe una disparidad en la percepción y la realidad del desempeño laboral en diferentes contextos. Esto resalta la importancia de una

evaluación continua y objetiva del desempeño, alineada con estándares claros y alcanzables.

4. Las relaciones humanas y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024 se relacionan positiva y moderadamente, según el valor de la Rho de Spearman que fue de $\rho=0.425$, y una significancia de 0.023, indicando que un mejor nivel de relaciones humanas puede estar asociada con un mayor desempeño laboral.

5. La organización y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024 se relacionan positiva y moderadamente, según el valor de la Rho de Spearman que fue de $\rho=0.41$, y una significancia de 0.003, indicando que un mejor nivel organización puede estar asociada con un mayor desempeño laboral.

6. La dimensión de satisfacción laboral y el desempeño laboral en la empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho se relacionan positiva y moderadamente, según el valor de la Rho de Spearman que fue de $\rho=0.401$, y una significancia de 0.021, indicando que una mayor satisfacción de los trabajadores puede estar asociada con un mejor desempeño laboral.

7. La dimensión de compromiso institucional y el desempeño laboral en la empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho se relacionan positiva y moderadamente, según el valor de la Rho de Spearman que fue de $\rho=0.410$, y una significancia de 0.012, indicando que un mayor compromiso institucional puede estar asociado con un mejor desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Gerencia de la empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en 2024 continuar fomentando y fortaleciendo esta cultura organizacional, promoviendo la comunicación abierta, el trabajo en equipo, el reconocimiento del desempeño y la transparencia en todas las operaciones de la empresa para mantener y mejorar aún más la cultura organizacional positiva que los empleados han identificado. Esto puede incluir la adopción de sistemas de gestión más eficientes, la estandarización de procesos operativos, y la formación continua del personal en técnicas de organización y gestión del tiempo. Hadi et al. (2024) afirma que el papel que cumple la cultura de la organización puede influenciar e incidir en la conducta de los colaboradores que se han vuelto el centro del trabajo. Además, establecer metas claras y bien definidas, junto con un seguimiento regular del progreso, puede ayudar a mantener a los empleados enfocados y alineados con los objetivos de la empresa. Estas acciones no solo mejorarán la eficiencia operativa, sino que también pueden aumentar la motivación y el desempeño laboral del personal.

2. Se sugiere al área de recursos humanos de la empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en 2024 implementar programas de capacitación y talleres enfocados en habilidades interpersonales y comunicación efectiva. Isensee et al. (2020) explican que la cultura de una organización se está haciéndose tangible desde la utilización de distintas tecnologías de carácter social con el fin de que esta entidad lleve a cabo la identificación, planeación y aplicación de tales cambios para el logro de sus propósitos. Además, se recomienda establecer actividades de integración y team-building para fortalecer el compañerismo y la cohesión del equipo, creando una cultura organizacional más positiva y productiva.

3. Se recomienda a los trabajadores de la empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en 2024 que continúen manteniendo y mejorando su alto nivel de eficiencia y competencia en sus roles. Es importante que sigan comprometidos con la calidad de su trabajo y que se esfuercen por alcanzar y superar constantemente sus metas y objetivos. García y Millones (2023) tiene un directo impacto en la satisfacción, rendimiento y productividad de los trabajadores y de la

organización en general. La habilidad que poseen estos para realizar sus funciones eficiente y efectivamente es un factor crítico para alcanzar las metas y propósitos de una entidad. Además, se sugiere que aprovechen las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que la empresa pueda ofrecer para seguir creciendo y mejorando en sus habilidades y conocimientos.

4. Se sugiere los futuros profesionales de la carrera de Administración de empresas comprendan la complejidad de los aspectos que impactan en el desempeño laboral dentro de una organización. Si bien la cultura organizacional juega un papel primordial en el ambiente de trabajo y puede tener un impacto en el desempeño de los empleados, es esencial reconocer que otros aspectos del entorno laboral y las características individuales de los empleados también pueden ser determinantes clave. según Punina et al. (2023) esclarecen que la cultura organizacional es un elemento primordial en cualquier empresa, bien gestionada puede facilitar la adaptación a los cambios y desafíos del entorno empresarial. Por lo tanto, se sugiere que adopten un enfoque holístico al abordar los desafíos relacionados con el desempeño laboral, considerando tanto la cultura organizacional como otros factores relevantes, como el liderazgo, la motivación, el desarrollo profesional y las condiciones de trabajo. para obtener una comprensión más completa de cómo estos elementos interactúan con la cultura organizacional para afectar el rendimiento laboral. Además, se recomienda realizar estudios longitudinales que permitan examinar cómo estas relaciones pueden cambiar con el tiempo y bajo diferentes condiciones organizacionales. Esto ayudaría a brindar una visión más integral y detallada de la compleja interacción entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el contexto específico de empresas textiles.

REFERENCIAS

- Albán, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. <http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>.
- Abawa, A., & Obse, H. (2024). Organizational culture and organizational performance: does job satisfaction mediate the relationship? *Cogent Business & Management*, 11(1), 2324127. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/23311975.2024.2324127>.
- Achahui Díaz, B., & Condori Velasque, M. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021. [Tesis de Pregrado: Universidad Cesar Vallejos]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67634>.
- Almansa Caicedo, G., & Calvo Barraza, C. J. (2022). Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de una empresa del sector textil en la ciudad de Barranquilla. [Tesis de Posgrado: Universidad Simón Bolívar]. <https://bonga.unisimon.edu.co/items/7725461c-ec25-47dc-ac4f-62fc91e2e697>.
- Araya-Guzmán, S., Riffo-Rodriguez, E., & Salazar-Concha, C. (2023). Incidencia de la expectativa de esfuerzo y la expectativa de desempeño en la satisfacción laboral y compromiso organizativo de usuarios de plataformas digitales. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E57), 166-176. https://www.researchgate.net/profile/Esteban-Riffo/publication/372307826_Incidencia_de_la_expectativa_de_esfuerzo_y_la_expectativa_de_desempeno_en_la_satisfaccion_laboral_y_compromiso_organizativo_de_usuarios_de_plataformas_digitales/links/64aeb573b9ed6874a515385d/Incidencia-de-la-expectativa-de-esfuerzo-y-la-expectativa-de-desempeno-en-la-satisfaccion-laboral-y-compromiso-organizativo-de-usuarios-de-plataformas-digitales.pdf
- Ariani, D. W. (2023). Exploring Relationship of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Employee Performance in Small Medium Enterprise. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e0876-e0876. <https://www.openaccessojs.com/JBReview/article/view/876>.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: Nuevos desarrollos en la última década. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(3), 157-167. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622023000300004&script=sci_arttext.
- Barata, J., & Miguel, R. (2021). Individual Motivation To Create Can Boost The Apparel And Textile Company's Culture And Climate For Innovation: A Case Study. *Paper International Conference On Applied Human Factors Ergonomic. Springer International Publishing*. (Pp. 579-584).. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-80829-7_72.
- Barzola, H y Vidal, Y. (2023). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Lima, 2021. [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/284fa3bf-70a2-44f2-82cc-10370e79e2d9>.
- Cairo-Daza, S., Ruiz-Márquez, Y., & Cahuana-Cairo, Y. (2022). Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. *Revista Amazónica De Ciencias Sociales*, 1(1), e158. <https://doi.org/10.55873/racs.v1i1.158>.
- Cañarte, B. J. S., Mejía, S. V. Z., & Vásquez, A. E. O. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral: Caso Empresa Sky Water, Cantón Olmedo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384046>.
- Chevez, J. C. (2020). La cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales Carbajal, Callao, año 2019. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejos]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41874>.
- Correa Meneses, J. S., Rodríguez Córdoba, M. D. P., & Pantoja Ospina, M. A. (2023). Influencia del liderazgo ético sobre la cultura organizacional ética. Estudio de caso en una organización colombiana. *Revista Universidad y Empresa*, 25(45). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392023000200002&script=sci_arttext.
- Dessler, G., Ayala, L. E. P., Juárez, R. A. V., Sobrino, C. H., & Tepezano, J. L. R. (2015). Administración de recursos humanos
- Diario la Gestión. (22 de julio de 2021). Cultura organizacional: 81% de encuestados creen que genera ventajas competitivas. *Diario la Gestión*.

- <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cultura-organizacional-81-de-encuestados-creen-que-genera-ventajas-competitivas-noticia/>
- Flores, W. J. L., & Candidate, P. D. (2023). Analysis of motivation and labor performance with a gender approach: the case of a commercial company. *Actas de la multiconferencia internacional de Ingeniería, Educación y Tecnología de LACCEI*. https://laccei.org/LACCEI2023-BuenosAires/papers/Contribution_1467_a.pdf.
- Gagñay, L. K., Chicaiza, S. L., y Aguirre, J. L. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <http://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>.
- García-Salirrosas, E. E., & Millones-Liza, D. Y. (2023). Aceptación de la tecnología y su relación con el desempeño laboral de los teletrabajadores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (9), p.199-214. <https://tinyurl.com/23494dnc>
- Grand View Research. (2022). Textile Market Size, Share & Trends Analysis Report By Raw Material (Cotton, Wool, Silk, Chemical), By Product (Natural Fibers, Nylon), By Application (Technical, Fashion), By Region, And Segment Forecasts, 2022–2030 (GVR-1-68038-736-0). <https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/textile-market>.
- González, J. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Espacio I+ D, Innovación más desarrollo*, 10(28). <https://espacioimasd.unach.mx/index.php/Inicio/article/view/274>.
- Hadi, S., Hakim, S., Setyawati, K., Wahdiniawati, S. A., & Syafri, M. (2024). Analysis Of The Influence Of Job Satisfaction, Work Discipline And Organizational Culture On Performance Of State Civil Apparatus In Ministry Offices. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 599-605. <http://www.journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/view/2104>.
- Hamzah, M. I., Othman, A. K., Fikry, A., & Abdullah, M. Z. (2022). The interaction effects of adhocracy culture, work experience on information acquisition and job performance of bank salespeople. *Journal of Financial Services Marketing*, 1-14. <https://link.springer.com/article/10.1057/s41264-022-00166-9>.
- Hanco Gómez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@ ción*, 12(3), 186-194. <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219->

71682021000300186&script=sci_arttext&tlng=pt.

- Huaranga Toledo, H. L., Ruiz Vera, J. R., Vergara Ramirez, C. S., & Rodríguez Herrera, J. L. (2023). Cultura organizativa y el crecimiento empresarial de las medianas empresas de la Ciudad De Huaraz, Perú. *Revista Científica pistemia*, 7(1), 01–13. <https://doi.org/10.26495/re.v7i1.2426>
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K. M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275, 122944. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652620329899>.
- Instituto Peruano de Economía. (25 de agosto de 2023). El escenario de la productividad laboral en el Perú. Red de Comunicación Regional. <https://www.ipe.org.pe/portal/el-escenario-de-la-productividad-laboral-en-el-peru/#:~:text=El%20c%C3%A1lculo%20hall%C3%B3%20que%20la,se%20pierde%20por%20la%20pandemia>.
- Johnson, B. B., Swedlow, B., & Mayorga, M. W. (2020). Cultural theory and cultural cognition theory survey measures: Confirmatory factoring and predictive validity of factor scores for judged risk. *Journal of Risk Research*, 23(11), 1467-1490. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13669877.2019.1687577>.
- Kankaew, K., & Treruttanaset, P. (2021). The organization culture affecting job performance of newly hired employees: A case study of the customs bureau at Bangkok Suvarnabhumi International Airport, Thailand. In *Corporate leadership and its role in shaping organizational culture and performance* (pp. 129-155). IGI Global. <https://www.igi-global.com/chapter/the-organization-culture-affecting-job-performance-of-newly-hired-employees/260842>.
- Lizardo, O. (2021). Culture, cognition, and internalization. In *Sociological Forum* (Vol. 36, pp. 1177-1206). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/socf.12771>
- Lluncor Tello, M. A., Cacho Revilla, A., Carranza Guevara, R., & Baique Timaná, D. B. (2023). Competencias para el desempeño laboral del servidor público en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (13159518)*, 29. <https://tinyurl.com/mtnfvwxu>
- Malanchen, J. (2022). *Cultura, conocimiento e currículo*. Autores Asociados. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IEh1EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=teoria+de+cultura&ots=TofpwMXL1D&sig=gXcVSZH5314d1Xo8woGv5Fg_3_Y

- Mendoza, A., & Arriola, B. (2022). *Evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática*. *Ciencia Latina*, 6(1), 52-62. <https://doi.org/10.37811/cl.v6i1.3165>
- Murtiningsih, R. S. (2020). The Impact Of Compensation, Training & Development, And Organizational Culture On Job Satisfaction And Employee Retention. *Indonesian Management And Accounting Research*, 19(1), 33-50. <https://Scholar.Archive.Org/Work/F2fsihpzrfeIbdhjblllyrrvq/Access/Wayback/>
<https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/Imar/Article/Download/6969/Pdf>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2022). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 1(2), 2. http://www.intjmorphol.com/es/resumen/?art_id=4049.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>.
- Pacheco, A. (2023). Resistencia al cambio y cultura organizacional en los gestores de una empresa de consumo masivo de Lima. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26(51), 31-44. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/25507>
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(3), 273-286. <https://www.academia.edu/download/63158246/IJRR003720200501-40136-fcgz65.pdf>.
- Parada Suárez, G. A., & Montañez Gelvez, A. L. (2020). Revisión bibliográfica de la cultura organizacional sostenible en el sector textil entre 2003 y 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad El Bosque]. <https://repositorio.unbosque.edu.co/items/1cfc61c7-a113-4f5c-a4fb-15a07c48800b>
- Parker, M. (2000) *Organizational culture and identity*. London: Sage Publications.
- Pozo Barba, W. (2021). Cultura Organizacional Y Clima Laboral En Los Trabajadores De Una Empresa Textil Del Cercado De Lima, 2020. [Tesis De Pregrado, Universidad Cesar Vallejos]. Repositorio De La Universidad Cesar Vallejos.

<https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Handle/20.500.12692/73227>.

- Punina, A., Torres, S., Casco, C. & Tapia, L. (2023). Cultura Organizacional: criterios de éxito en las instituciones de Educación Superior del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 15(2), 120-131.
- Rivera Rojas, C. N., Montes Yacsahuache, A. E., Bernardo Zárate, C. E., & Mancilla Curi, B. S. (2021). Cultura organizacional y gestión pedagógica en una institución educativa estatal del Perú. *Revista Iberoamericana De La Educación*.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775-1786. <http://m.growingscience.com/beta/msl/3691-the-effects-of-human-resource-flexibility-employee-competency-organizational-culture-adaptation-and-job-satisfaction-on-employee-performance.html>.
- Sandoya, S. (2020). Influencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral del sector textil-confecciones del mercado Modelo, Chiclayo 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4828>.
- Soledispa-Cañarte, B. J., & Posligua-Pérez, M. L. (2021). Estructura Organizativa y Desempeño Laboral: Caso Fabrical Cía. Ltda., Ciudad de Quito. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 859-873. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2453>.
- Strengers, J., Mutsaers, L., Van Rossum, L., & Graamans, E. (2022). The organizational culture of scale-ups and performance. *Journal of Organizational Change Management*, 35(8), 115-130. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOCM-09-2021-0268/full/html>.
- Udin, U. (2023). Linking transformational leadership to organizational learning culture and employee performance: The mediation-moderation model. *International Journal of Professional Business Review*, 8(3), e01229-e01229. <https://openaccessojs.com/JBReview/article/view/1229>.
- Vela Ruiz, J. M., Espinoza-Rivas, J. E., Ortiz-Checa, R., Lizárraga-Roca, L. S., Desposorio-Robles, K. J., & Gutierrez-Bambarén, M. D. (2023). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción del trabajador de salud a nivel

mundial.: Relationship between organizational culture and healthy worker satisfaction worldwide. *Revista Médica Basadrina*, 17(1), 6–19. <https://doi.org/10.33326/26176068.2023.1.1673>

Wang, H., Li, J., Han, P., & Ouyang, L. (2023). The effects of differential organizational culture types on firm and individual performance in Eastern and Western cultural countries including China and the United States: a meta-analysis. *Asia Pacific Business Review*, 1-34. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13602381.2023.2255560>.

Zapata Huamaní, Z. A., Napán, A. C., & Meza Rodríguez, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*, 10(2), 20-31. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522023000200020.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Parker (2000) plantea que la cultura organizacional es un factor importante y facilitador de la organización y la gestión, la innovación y el cambio. Es el entorno en el que trabajan los miembros de la compañía y donde se dinamizan las condiciones del ambiente organizacional que caracterizan a cada institución. De manera que el autor considera que la cultura permite establecer actividades precisas para lograr los objetivos organizacionales. De manera que el autor considera que la cultura permite establecer actividades precisas para lograr los objetivos organizacionales.	Se mide a través del instrumento cuestionario cuya puntuación es de 1 al 5, conformado por 36 afirmaciones distribuidas en 4 dimensiones y 5 opciones para responder que va desde siempre a nunca	Relaciones humanas Organización Satisfacción laboral Compromiso institucional	Comparte con compañeros Amistad entre compañeros Vivencias personales Respeto Niveles jerárquicos Actividades laborales Metas y objetivos Establece estrategias Insumos necesarios Apoyo logístico Herramientas realizar su trabajo Conforme con el trabajo que realiza Aumento de sueldo Adecuado ambiente de trabajo Cumple en el tiempo Compromiso con la empresa Participa en reuniones de la empresa Apego con la empresa	Ordinal

Nota. Elaboración propia

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Desler y Varela (2015) Manifiesta que el desempeño laboral consiste en evaluar el desempeño actual de cada trabajador frente a los estándares requeridos por la compañía. Es el mecanismo mediante el cual una organización intenta garantizar que sus empleados trabajen para lograr metas u objetivos.	Se mide a través del instrumento cuestionario cuya puntuación es de 1 al 5, conformado por 42 afirmaciones distribuidas en 6 dimensiones y 5 opciones para responder que va desde siempre a nunca.	Orientación de resultados	Trabajo Oportuno Cumplimiento de tareas Volumen adecuado	Ordinal
			Calidad	Eficacia Eficiencia Supervisión Competencia Amabilidad Cortesía Orientación	
			Relaciones interpersonales	Conflicto en equipo Aportación de ideas Asequible al cambio Anticipa dificultades	
			Iniciativa	Capacidad Aptitud	
			Trabajo en equipo	Identidad Colaboración Planeación	
			Organización	Ejecución de actividades Metas	

Nota. Elaboración propia

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir Cultura Organizacional

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración del SUBE de la Universidad Cesar Vallejos; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tiene finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria; Si () No () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título: “La cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas, San Juan Lurigancho – 2024”**, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

El siguiente cuestionario contiene diversas afirmaciones correspondientes a la cultura organizacional, presentándose 5 posibilidades de respuesta, donde 1 significa siempre, 2 casi siempre, 3 algunas veces, 4 casi nunca y 5 nunca, para lo cual escogerá usted la alternativa con un aspa (X) según crea conveniente, siendo lo más sincero posible.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

Nota. Elaboración propia

Cultura organizacional	1	2	3	4	5
Dimensión relaciones humanas					
1	Después del trabajo comparto con mis compañeros				
2	En los refrigerios coincido de manera frecuente con mis compañeros				
3	Tengo un compañero de trabajo que es mi gran amigo				
4	Sé reconocer la camaradería de mis compañeros fuera del trabajo				
5	Comparto vivencias personales con mis compañeros de trabajo				

-
- 6 Las experiencias personales de mis compañeros me ayudan a no cometer errores
- 7 Respeto a todos mis compañeros de trabajo
- 8 El trato entre todos los compañeros es cortés
- 9 Existe coordinación entre los niveles jerárquicos de la empresa
- 10 Conozco quienes ocupan los diferentes puestos y cargos en la empresa
- 11 Mis actividades laborales las hago de acuerdo con un plan de trabajo.
- 12 Conozco cuáles son mis actividades laborales

Dimensión organización

- 13 Conozco claramente las metas y objetivos a alcanzar establecidos por mi jefe
- 14 Estoy comprometido con el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos por la empresa
- 15 Establezco estrategias personales para cumplir con las metas y objetivos
- 16 Las estrategias personales que establezco son efectivas en el área donde laboro.
- 17 La empresa proporciona los insumos necesarios para cumplir con las metas y objetivos establecidos
- 18 Conoces retrasos en la entrega de los insumos por parte de la empresa
- 19 La logística en la empresa es efectiva para el cumplimiento de la labor
- 20 La empresa me proporciona el apoyo logístico para cumplir con mis tareas asignadas

Dimensión satisfacción laboral

- 21 Tengo las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.
- 22 Los materiales que me brinda la empresa son las necesarias al cargo que desempeño
- 23 Estoy satisfecho con el trabajo que desarrollo

- 24 El trabajo que se me asigna es idóneo a las funciones del cargo que desempeño
- 25 Considero que merezco un aumento de sueldo
- 26 La empresa incrementa los sueldos de manera anual de acuerdo con los objetivos alcanzados
- 27 Mis actividades laborales los hago en un adecuado ambiente de trabajo
- 28 El entorno laboral es agradable y me motiva a trabajar

Dimensión compromiso institucional

- 29 El trabajo que me asignan lo cumplo en el tiempo previsto
- 30 El plazo de la actividad que se me asigna es el adecuado
- 31 Estoy contento de pertenecer y trabajar en esta empresa
- 32 Me siento identificado con la misión de la empresa
- 33 Participo y apporto en reuniones/debates que involucran el bienestar de la empresa
- 34 Consideras que participar en las reuniones de la empresa son importantes para crecer juntos
- 35 Considero que mi trabajo es esencial para la empresa
- 36 Planeo trabajar por un periodo prolongado en la empresa

Nota. Pozo (2021), adaptado por Bellido Valenzuela, Nino F. e Giron Flor, Eduardo Kenyi.

¡Gracias por su apoyo!

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración del SUBE de la Universidad Cesar Vallejos; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tiene finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SI () No () **doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título: “La cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas, San Juan Lurigancho – 2024”**, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen **manteniendo mi anonimato**.

El siguiente cuestionario contiene diversas afirmaciones correspondientes al desempeño laboral, presentándose 7 posibilidades de respuesta, TD = Totalmente en desacuerdo (1), MD = Muy en desacuerdo (2), D = En desacuerdo (3), I=Indiferente (4), A = De acuerdo (5), MA = Muy de acuerdo (6), TA = Totalmente de acuerdo (7), para lo cual escogerá usted la alternativa con un aspa (X) según crea conveniente, siendo lo más sincero posible.

Desempeño laboral		TD	MD	D	I	A	MA	TA
Dimensión orientación de resultados								
1	Realizo mi trabajo oportunamente							
2	Me esfuerzo por entregar mi trabajo a tiempo							
3	Cumplo adecuadamente con las tareas que me encomiendan							
4	Las tareas asignadas me permiten obtener los resultados esperados							
5	Realizo un volumen adecuado del trabajo							
6	La magnitud del trabajo asignado sobrepasa mis capacidades							
Dimensión calidad								
7	Procuro no cometer errores en mi trabajo							
8	Soy eficaz en el cumplimiento de mis tareas							
9	Hago uso racional de los recursos							

-
- 10 Realizo mi trabajo asignado con medios necesarios para cumplir mi tarea
- 11 Cuando me supervisan son pocas las observaciones que me realizan
- 12 Se realizan constantes controles en la empresa
- 13 Me muestro profesional en el trabajo
- 14 Mi trabajo se diferencia por mis capacidades y habilidades
- 15 Me muestro amable en el trato con mis compañeros y jefes
- 16 Prevalece la simpatía en la convivencia entre todos
-

Dimensión relaciones interpersonales

- 17 Me muestro cortés con mis compañeros.
- 18 Es importante ser comedido en la convivencia con mis compañeros
- 19 Brindo una adecuada orientación a mis compañeros
- 20 Recibo una guía positiva por parte de mis superiores
- 21 Evito los conflictos dentro del equipo
- 22 Las peleas en el equipo se solucionan mediante charlas y capacitaciones
-

Dimensión iniciativa

- 23 Muestro nuevas ideas para mejorar procesos
- 24 Mis ideas son tomadas en cuenta y valoradas por los superiores
- 25 Me muestro asequible al cambio
- 26 Los cambios son importantes para la evolución de la empresa
- 27 Me anticipo a las dificultades
-

-
- 28 Estoy preparado para los obstáculos que se presenten
- 29 Tengo gran capacidad para resolver problemas
- 30 Mi inteligencia me permite desenvolverme oportunamente
-

Dimensión trabajo en equipo

- 31 Muestro aptitud para integrarme al grupo
- 32 Mis habilidades me permiten trabajar adecuadamente en equipo
- 33 Me identifico fácilmente con los objetivos del equipo
- 34 Tengo afinidad con la visión de la empresa
- 35 Colaboro con los demás para el logro de los objetivos
- 36 Al trabajar en equipo contribuimos con las metas de la empresa
-

Dimensión Organización

- 37 Planifico el cumplimiento mis actividades
- 38 Las actividades programadas se cumplen según lo propuesto
- 39 Ejecuto mis actividades según los procesos establecidos
- 40 Hay dificultades en la ejecución de las actividades encomendadas.
- 41 Me planteo metas laborales reales
- 42 Soy capaz de alcanzar mis objetivos
-

Nota. Sandoya (2021), adaptado por Bellido Valenzuela, Nino F. e Giron Flor, Eduardo Kenyi.

Agradezco por anticipado su amable participación.

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CULTURA ORGANIZACIONAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la carrera de administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Cultura organizacional
Autor:	Pozo Barba, W. (2021)
Procedencia:	Sede de San Juan de Lurigancho
Administración:	Nino Franklin Bellido Valenzuela – Eduardo Kenyi Giron Flores
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	Se midió a través del instrumento de cuestionario cuya puntuación es de 1 a 5, conformado por 36 afirmaciones distribuidas en 4 dimensiones y 5 opciones para responder que va desde siempre a nunca.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	Relaciones humanas	según Pozo (2021) se refiere a la forma en que las interacciones, vínculos y conexiones entre los miembros de una organización están influenciados por principios, dogmas y significados compartidos en ese entorno. La cultura organizacional puede favorecer relaciones humanas positivas y colaborativas promoviendo el respeto, la seguridad y la comunicación asertiva.
	Organización	según Pozo (2021) se refiere a la forma en que el funcionamiento y estructura organizacional son moldeados y moderados por valores, creencias y supuestos compartidos en su cultura. La cultura incide en procedimientos internos, la jerarquía y la forma en que se organizan los recursos. Una cultura que valora la innovación, por ejemplo, puede promover una estructura más flexible y una toma de decisiones descentralizada.
	Satisfacción laboral	según Pozo (2021) se relaciona con el grado en que los empleados se sienten contentos, motivados y comprometidos en su lugar de trabajo debido a la influencia de los valores, normas y prácticas culturales en la organización. Una cultura que fomente la colaboración, el reconocimiento y el bienestar de los empleados tiende a generar una mayor satisfacción laboral, ya que los trabajadores perciben que sus necesidades son valoradas.
	Compromiso institucional	según Pozo (2021) se refiere al nivel de dedicación, lealtad y conexión emocional que los empleados sienten hacia la organización, influenciado por los valores y la cultura compartida. Una cultura que promueva la identificación con valores y objetivos de la empresa que tiende a fomentar un alto compromiso organizacional, pues, los trabajadores están alineados a la visión y misión organizacional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario de “**Cultura Organizacional**”, adaptado del autor Pozo (2021) por Nino Franklin Bellido Valenzuela – Eduardo Kenyi Giron Flores en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento: Medición de la Cultura Organizacional

- Primera dimensión: **Relaciones Humanas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las relaciones humanas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comparte con compañeros	1,2	4	4	4	
Amistad entre compañeros	3,4	4	4	4	
Vivencias personales	5,6	4	4	4	
Respeto	7,8	3	4	4	Mejorar un poco
Niveles jerárquicos	9,10	3	4	4	Mejorar un poco
Actividades laborales	11,12	3	4	4	Mejorar un poco

- Segunda dimensión: **Organización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la organización**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas y objetivos	13,14	3	4	4	Mejorar un poco
Estableces estrategias	14,16	4	4	4	
Insumos necesarios	17,18	4	4	4	
Apoyo logístico	19,20	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Satisfacción laboral**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la satisfacción laboral**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Herramientas para realizar su trabajo	21,22	3	4	4	Mejorar un poco
Conforme con el trabajo que realiza	23,24	3	4	4	Mejorar un poco
Aumento de sueldo	25,26	3	4	4	Mejorar un poco
Adecuado ambiente de trabajo	27,28	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Compromiso Institucional**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el compromiso institucional**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumple en el tiempo	29,30	4	4	4	
Compromiso con la empresa	31,32	4	4	4	
Participa en reuniones de la empresa	33,34	4	4	4	
Apego con la empresa	35,36	3	4	4	Mejorar un poco



Firma del evaluador

DNI: 25747772

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**DESEMPEÑO LABORAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la carrera de administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Cultura organizacional
Autor:	Pozo Barba, W. (2021)
Procedencia:	Sede de San Juan de Lurigancho
Administración:	Nino Franklin Bellido Valenzuela – Eduardo Kenyi Giron Flores
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	Se midió a través del instrumento de cuestionario cuya puntuación es de 1 a 5, conformado por 42 afirmaciones distribuidas en 4 dimensiones y 5 opciones para responder que va desde siempre a nunca.

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	orientación de resultados	según Sandoya (2020) referida a las conductas mostradas por los trabajadores, las cuales deben encaminarse a los logros de la organización, cumpliéndola en el periodo planteado por el supervisor y con los aspectos acordados.
	Calidad	según Sandoya (2020) desde la variable de desempeño laboral la calidad se entiende como la aptitud que posee un elemento para dar respuesta a las demandas y necesidades que se busquen lograr, de manera que la calidad está basada en la capacidad que tiene el trabajador para elaborar un producto en buen estado, con los materiales que se le brinda y cumpliendo los parámetros establecidos.
	Relaciones Interpersonales	según Sandoya (2020) se establecen como las prácticas ejercidas de forma recíproca entre los miembros que integran la organización. Esto es de gran relevancia en el entorno laboral, aparte de motivar a los trabajadores, propicia un mayor desempeño el contar con la colaboración de sus compañeros.
	Iniciativa	según Sandoya (2020) es la actitud que posee el trabajador para comenzar cualquier actividad. En los centros laborales se necesita un espíritu de iniciativa por parte de los colaboradores, contando con una capacidad proactiva que marque y oriente acciones concretas donde se cumplan los propósitos señalados.
	Trabajo en equipo	según Sandoya (2020) es un esfuerzo integrado por dos o más personas aportantes para llevar a cabo un proyecto, este hecho implica coordinación y comunicación de los integrantes, además, es una forma de cumplir de manera eficiente el objetivo.
	Organización	según Sandoya (2020) se determina como un integrado esfuerzo entre los miembros de la organización para realizar un proyecto o cumplir sus funciones, esto involucra la comunicación y la coordinación entre los miembros para así cumplir eficientemente con las metas planteadas.

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: **Orientación por resultados**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la orientación por resultados**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo oportuno	1,2	3	4	4	Mejorar un poco
Cumplimiento de tareas	3,4	3	4	4	Mejorar un poco
Volumen adecuado	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Calidad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la calidad**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	7,8	4	4	4	
Eficiencia	9,10	4	4	4	
Supervisión	11,12	4	4	4	
Competente	13,14	4	4	4	
Amabilidad	15,16	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Relaciones interpersonales**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las relaciones interpersonales**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cortesía	17,18	4	4	4	
Orientación	19,20	4	4	4	
Conflictos en equipo	21,22	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Iniciativa**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la iniciativa**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aportación de ideas	23,24	4	4	4	
Asequible al cambio	25,26	4	4	4	
Anticipa dificultades	27,28	4	4	4	
Capacidad	29,30	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Trabajo en equipo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el trabajo en equipo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitud	31,32	4	4	4	
Identidad	33,34	4	4	4	
Colaboración	35,36	3	4	4	Mejorar un poco

- Sexta dimensión: **Organización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la organización**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeación	37,38	3	4	4	Mejorar un poco
Ejecución de actividades	39,40	4	4	4	
Metas	41,42	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 25747772

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CULTURA ORGANIZACIONAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la carrera de administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mgtr. Rocio Muñoz Navarro
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Cultura organizacional
Autor:	Pozo Barba, W. (2021)
Procedencia:	Sede de San Juan de Lurigancho
Administración:	Nino Franklin Bellido Valenzuela – Eduardo Kenyi Giron Flores
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	Se midió a través del instrumento de cuestionario cuya puntuación es de 1 a 5, conformado por 36 afirmaciones distribuidas en 4 dimensiones y 5 opciones para responder que va desde siempre a nunca.

4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	Relaciones humanas	Según Pozo (2021) se refiere a la forma en que las interacciones, vínculos y conexiones entre los miembros de una organización están influenciados por principios, dogmas y significados compartidos en ese entorno. La cultura organizacional puede favorecer relaciones humanas positivas y colaborativas promoviendo el respeto, la seguridad y la comunicación asertiva.
	Organización	Según Pozo (2021) se refiere a la forma en que el funcionamiento y estructura organizacional son moldeados y moderados por valores, creencias y supuestos compartidos en su cultura. La cultura incide en procedimientos internos, la jerarquía y la forma en que se organizan los recursos. Una cultura que valora la innovación, por ejemplo, puede promover una estructura más flexible y una toma de decisiones descentralizada.
	Satisfacción laboral	Según Pozo (2021) se relaciona con el grado en que los empleados se sienten contentos, motivados y comprometidos en su lugar de trabajo debido a la influencia de los valores, normas y prácticas culturales en la organización. Una cultura que fomente la colaboración, el reconocimiento y el bienestar de los empleados tiende a generar una mayor satisfacción laboral, ya que los trabajadores perciben que sus necesidades son valoradas.
	Compromiso institucional	Según Pozo (2021) se refiere al nivel de dedicación, lealtad y conexión emocional que los empleados sienten hacia la organización, influenciado por los valores y la cultura compartida. Una cultura que promueva la identificación con valores y objetivos de la empresa que tiende a fomentar un alto compromiso organizacional, pues, los trabajadores están alineados a la visión y misión organizacional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario de “**Cultura Organizacional**”, adaptado del autor Pozo (2021) por Nino Franklin Bellido Valenzuela – Eduardo Kenyi Giron Flores en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Medición de la Cultura Organizacional

- Primera dimensión: **Relaciones Humanas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las relaciones humanas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comparte con compañeros	1,2	4	4	4	Ninguna
Amistad entre compañeros	3,4	4	4	4	Ninguna
Vivencias personales	5,6	4	4	4	Ninguna
Respeto	7,8	4	4	4	Ninguna
Niveles jerárquicos	9,10	4	4	4	Ninguna
Actividades laborales	11,12	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: **Organización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la organización**

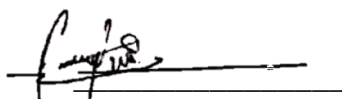
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas y objetivos	13,14	4	4	4	Ninguna
Estableces estrategias	14,16	4	3	4	Ninguna
Insumos necesarios	17,18	4	4	3	Ninguna
Apoyo logístico	19,20	3	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: **Satisfacción laboral**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la satisfacción laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Herramientas para realizar su trabajo	21,22	4	3	4	Ninguna
Conforme con el trabajo que realiza	23,24	4	4	4	Ninguna
Aumento de sueldo	25,26	3	4	4	Ninguna
Adecuado ambiente de trabajo	27,28	4	3	4	Ninguna

- Cuarta dimensión: **Compromiso Institucional**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el compromiso institucional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumple en el tiempo	29,30	4	4	3	Ninguna
Compromiso con la empresa	31,32	4	3	4	Ninguna
Participa en reuniones de la empresa	33,34	4	4	4	Ninguna
Apego con la empresa	35,36	4	3	4	Ninguna



Firma del evaluador
DNI: 45396284

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Desempeño laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la carrera de administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mgtr. Rocio Muñoz Navarro
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño laboral
Autor:	Sandoya, S. (2020).
Procedencia:	Sede de San Juan de Lurigancho
Administración:	Nino Franklin Bellido Valenzuela - Eduardo Kenyi Giron Flores
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	Se midió a través del instrumento cuestionario cuya puntuación es de 1 al 7, conformado por 42 afirmaciones distribuidas en 6 dimensiones y 7 opciones para responder que va desde siempre a nunca.

4. Soporte teórico:

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Orientación de resultados	Según Sandoya (2020) referida a las conductas mostradas por los trabajadores, las cuales deben encaminarse a los logros de la organización, cumpliéndola en el periodo planteado por el supervisor y con los aspectos acordados.
	Calidad	Según Sandoya (2020) desde la variable de desempeño laboral la calidad se entiende como la aptitud que posee un elemento para dar respuesta a las demandas y necesidades que se busquen lograr, de manera que la calidad está basada en la capacidad que tiene el trabajador para elaborar un producto en buen estado, con los materiales que se le brinda y cumpliendo los parámetros establecidos.
	Relaciones Interpersonales	Según Sandoya (2020) se establecen como las prácticas ejercidas de forma recíproca entre los miembros que integran la organización. Esto es de gran relevancia en el entorno laboral, aparte de motivar a los trabajadores, propicia un mayor desempeño al contar con la colaboración de sus compañeros.
	Iniciativa	Según Sandoya (2020) es la actitud que posee el trabajador para comenzar cualquier actividad. En los centros laborales se necesita un espíritu de iniciativa por parte de los colaboradores, contando con una capacidad proactiva que marque y oriente acciones concretas donde se cumplan los propósitos señalados.
	Trabajo en equipo	Según Sandoya (2020) es un esfuerzo integrado por dos o más personas aportantes para llevar a cabo un proyecto, este hecho implica coordinación y comunicación de los integrantes, además, es una forma de cumplir de manera eficiente el objetivo.
	Organización	Según Sandoya (2020) se determina como un integrado esfuerzo entre los miembros de la organización para realizar un proyecto o cumplir sus funciones, esto involucra la comunicación y la coordinación entre los miembros para así cumplir eficientemente con las metas planteadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario de “**Desempeño laboral**” adaptado del autor Sandoya (2021) por Nino Franklin, Bellido Valenzuela – Eduardo Kenyi, Giron Flores en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: **Orientación por resultados**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la orientación por resultados**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo oportuno	1,2	4	4	3	Ninguno
Cumplimiento de tareas	3,4	4	4	4	Ninguno
Volumen adecuado	5,6	4	4	3	Ninguno

- Segunda dimensión: **Calidad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la calidad**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	7,8	3	4	4	Ninguno
Eficiencia	9,10	4	4	3	Ninguno
Supervisión	11,12	3	4	4	Ninguno
Competente	13,14	4	4	4	Ninguno
Amabilidad	15,16	4	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: **Relaciones interpersonales**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las relaciones interpersonales**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cortesía	17,18	4	4	4	Ninguno
Orientación	19,20	3	4	4	Ninguno
Conflictos en equipo	21,22	4	4	3	Ninguno

- Cuarta dimensión: **Iniciativa**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la iniciativa**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aportación de ideas	23,24	4	3	4	Ninguno
Asequible al cambio	25,26	4	4	3	Ninguno
Anticipa dificultades	27,28	4	3	4	Ninguno
Capacidad	29,30	3	4	4	Ninguno

- Quinta dimensión: **Trabajo en equipo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el trabajo en equipo**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitud	31,32	4	4	4	Ninguno
Identidad	33,34	4	4	3	Ninguno
Colaboración	35,36	3	4	3	Ninguno

- Sexta dimensión: **Organización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la organización**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeación	37,38	4	4	4	Ninguno
Ejecución de actividades	39,40	4	4	3	Ninguno
Metas	41,42	4	3	4	Ninguno



Firma del evaluador
DNI: 45396284

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CULTURA ORGANIZACIONAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la carrera de administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mgr. Teresa de Jesus Padilla Vento
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Cultura organizacional
Autor:	Pozo Barba, W. (2021)
Procedencia:	Sede de San Juan de Lurigancho
Administración:	Nino Franklin Bellido Valenzuela – Eduardo Kenyi Giron Flores
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	Se midió a través del instrumento de cuestionario cuya puntuación es de 1 a 5, conformado por 36 afirmaciones distribuidas en 4 dimensiones y 5 opciones para responder que va desde siempre a nunca.

4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	Relaciones humanas	Según Pozo (2021) se refiere a la forma en que las interacciones, vínculos y conexiones entre los miembros de una organización están influenciados por principios, dogmas y significados compartidos en ese entorno. La cultura organizacional puede favorecer relaciones humanas positivas y colaborativas promoviendo el respeto, la seguridad y la comunicación asertiva.
	Organización	Según Pozo (2021) se refiere a la forma en que el funcionamiento y estructura organizacional son moldeados y moderados por valores, creencias y supuestos compartidos en su cultura. La cultura incide en procedimientos internos, la jerarquía y la forma en que se organizan los recursos. Una cultura que valora la innovación, por ejemplo, puede promover una estructura más flexible y una toma de decisiones descentralizada.
	Satisfacción laboral	Según Pozo (2021) se relaciona con el grado en que los empleados se sienten contentos, motivados y comprometidos en su lugar de trabajo debido a la influencia de los valores, normas y prácticas culturales en la organización. Una cultura que fomente la colaboración, el reconocimiento y el bienestar de los empleados tiende a generar una mayor satisfacción laboral, ya que los trabajadores perciben que sus necesidades son valoradas.
	Compromiso institucional	Según Pozo (2021) se refiere al nivel de dedicación, lealtad y conexión emocional que los empleados sienten hacia la organización, influenciado por los valores y la cultura compartida. Una cultura que promueva la identificación con valores y objetivos de la empresa que tiende a fomentar un alto compromiso organizacional, pues, los trabajadores están alineados a la visión y misión organizacional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario de “**Cultura Organizacional**”, adaptado del autor Pozo (2021) por Nino Franklin Bellido Valenzuela – Eduardo Kenyi Giron Flores en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Medición de la Cultura Organizacional

- Primera dimensión: **Relaciones Humanas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las relaciones humanas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comparte con compañeros	1,2	4	4	4	Ninguna
Amistad entre compañeros	3,4	4	4	4	Ninguna
Vivencias personales	5,6	4	4	4	Ninguna
Respeto	7,8	4	4	4	Ninguna
Niveles jerárquicos	9,10	4	4	4	Ninguna
Actividades laborales	11,12	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: **Organización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la organización**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas y objetivos	13,14	4	4	4	Ninguna
Estableces estrategias	14,16	4	4	4	Ninguna
Insumos necesarios	17,18	4	4	4	Ninguna
Apoyo logístico	19,20	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: **Satisfacción laboral**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la satisfacción laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Herramientas para realizar su trabajo	21,22	4	4	4	Ninguna
Conforme con el trabajo que realiza	23,24	4	4	4	Ninguna
Aumento de sueldo	25,26	4	4	4	Ninguna
Adecuado ambiente de trabajo	27,28	4	4	4	Ninguna

- Cuarta dimensión: **Compromiso Institucional**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el compromiso institucional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumple en el tiempo	29,30	4	4	4	Ninguna
Compromiso con la empresa	31,32	4	4	4	Ninguna
Participa en reuniones de la empresa	33,34	4	4	4	Ninguna
Apego con la empresa	35,36	4	4	4	Ninguna



Firma del evaluador
DNI: 10403730

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Desempeño laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la carrera de administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mgtr. Teresa De Jesus Padilla Vento
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño laboral
Autor:	Sandoya, S. (2020).
Procedencia:	Sede de San Juan de Lurigancho
Administración:	Nino Franklin Bellido Valenzuela - Eduardo Kenyi Giron Flores
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	Se midió a través del instrumento cuestionario cuya puntuación es de 1 al 7, conformado por 42 afirmaciones distribuidas en 6 dimensiones y 7 opciones para responder que va desde siempre a nunca.

4. Soporte teórico:

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Orientación de resultados	Según Sandoya (2020) referida a las conductas mostradas por los trabajadores, las cuales deben encaminarse a los logros de la organización, cumpliéndola en el periodo planteado por el supervisor y con los aspectos acordados.
	Calidad	Según Sandoya (2020) desde la variable de desempeño laboral la calidad se entiende como la aptitud que posee un elemento para dar respuesta a las demandas y necesidades que se busquen lograr, de manera que la calidad está basada en la capacidad que tiene el trabajador para elaborar un producto en buen estado, con los materiales que se le brinda y cumpliendo los parámetros establecidos.
	Relaciones Interpersonales	Según Sandoya (2020) se establecen como las prácticas ejercidas de forma recíproca entre los miembros que integran la organización. Esto es de gran relevancia en el entorno laboral, aparte de motivar a los trabajadores, propicia un mayor desempeño al contar con la colaboración de sus compañeros.
	Iniciativa	Según Sandoya (2020) es la actitud que posee el trabajador para comenzar cualquier actividad. En los centros laborales se necesita un espíritu de iniciativa por parte de los colaboradores, contando con una capacidad proactiva que marque y oriente acciones concretas donde se cumplan los propósitos señalados.
	Trabajo en equipo	Según Sandoya (2020) es un esfuerzo integrado por dos o más personas aportantes para llevar a cabo un proyecto, este hecho implica coordinación y comunicación de los integrantes, además, es una forma de cumplir de manera eficiente el objetivo.
	Organización	Según Sandoya (2020) se determina como un integrado esfuerzo entre los miembros de la organización para realizar un proyecto o cumplir sus funciones, esto involucra la comunicación y la coordinación entre los miembros para así cumplir eficientemente con las metas planteadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario de “**Desempeño laboral**” adaptado del autor Sandoya (2021) por Nino Franklin, Bellido Valenzuela – Eduardo Kenyi, Giron Flores en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: **Orientación por resultados**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la orientación por resultados**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo oportuno	1,2	4	4	4	Ninguno
Cumplimiento de tareas	3,4	4	4	4	Ninguno
Volumen adecuado	5,6	4	4	4	Ninguno

- Segunda dimensión: **Calidad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la calidad**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	7,8	4	4	4	Ninguno
Eficiencia	9,10	4	4	4	Ninguno
Supervisión	11,12	4	4	4	Ninguno
Competente	13,14	4	4	4	Ninguno
Amabilidad	15,16	4	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: **Relaciones interpersonales**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las relaciones interpersonales**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cortesía	17,18	4	4	4	Ninguno
Orientación	19,20	4	4	4	Ninguno
Conflictos en equipo	21,22	4	4	4	Ninguno

- Cuarta dimensión: **Iniciativa**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la iniciativa**

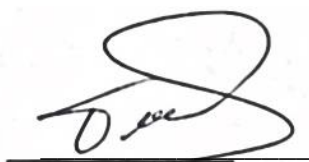
Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aportación de ideas	23,24	4	4	4	Ninguno
Asequible al cambio	25,26	4	4	4	Ninguno
Anticipa dificultades	27,28	4	4	4	Ninguno
Capacidad	29,30	4	4	4	Ninguno

- Quinta dimensión: **Trabajo en equipo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el trabajo en equipo**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitud	31,32	4	4	4	Ninguno
Identidad	33,34	4	4	4	Ninguno
Colaboración	35,36	4	4	4	Ninguno

- Sexta dimensión: **Organización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la organización**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeación	37,38	4	4	4	Ninguno
Ejecución de actividades	39,40	4	4	4	Ninguno
Metas	41,42	4	4	4	Ninguno



Firma del evaluador
DNI: 10403730

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CULTURA ORGANIZACIONAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la carrera de administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Luis Alberto Flores Bolivar
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Cultura organizacional
Autor:	Pozo Barba, W. (2021)
Procedencia:	Sede de San Juan de Lurigancho
Administración:	Nino Franklin Bellido Valenzuela – Eduardo Kenyi Giron Flores
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	Se midió a través del instrumento de cuestionario cuya puntuación es de 1 a 5, conformado por 36 afirmaciones distribuidas en 4 dimensiones y 5 opciones para responder que va desde siempre a nunca.

4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	Relaciones humanas	Según Pozo (2021) se refiere a la forma en que las interacciones, vínculos y conexiones entre los miembros de una organización están influenciados por principios, dogmas y significados compartidos en ese entorno. La cultura organizacional puede favorecer relaciones humanas positivas y colaborativas promoviendo el respeto, la seguridad y la comunicación asertiva.
	Organización	Según Pozo (2021) se refiere a la forma en que el funcionamiento y estructura organizacional son moldeados y moderados por valores, creencias y supuestos compartidos en su cultura. La cultura incide en procedimientos internos, la jerarquía y la forma en que se organizan los recursos. Una cultura que valora la innovación, por ejemplo, puede promover una estructura más flexible y una toma de decisiones descentralizada.
	Satisfacción laboral	Según Pozo (2021) se relaciona con el grado en que los empleados se sienten contentos, motivados y comprometidos en su lugar de trabajo debido a la influencia de los valores, normas y prácticas culturales en la organización. Una cultura que fomente la colaboración, el reconocimiento y el bienestar de los empleados tiende a generar una mayor satisfacción laboral, ya que los trabajadores perciben que sus necesidades son valoradas.
	Compromiso institucional	Según Pozo (2021) se refiere al nivel de dedicación, lealtad y conexión emocional que los empleados sienten hacia la organización, influenciado por los valores y la cultura compartida. Una cultura que promueva la identificación con valores y objetivos de la empresa que tiende a fomentar un alto compromiso organizacional, pues, los trabajadores están alineados a la visión y misión organizacional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario de “**Cultura Organizacional**”, adaptado del autor Pozo (2021) por Nino Franklin Bellido Valenzuela – Eduardo Kenyi Giron Flores en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	13. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	14. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	15. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	16. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

13. No cumple con el criterio
14. Bajo Nivel
15. Moderado nivel
16. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Medición de la Cultura Organizacional

- Primera dimensión: **Relaciones Humanas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las relaciones humanas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comparte con compañeros	1,2	4	4	4	Ninguna
Amistad entre compañeros	3,4	4	4	4	Ninguna
Vivencias personales	5,6	4	4	4	Ninguna
Respeto	7,8	4	4	4	Ninguna
Niveles jerárquicos	9,10	4	4	4	Ninguna
Actividades laborales	11,12	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: **Organización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la organización**

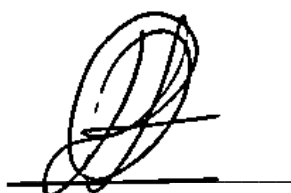
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas y objetivos	13,14	4	4	4	Ninguna
Estableces estrategias	14,16	4	4	4	Ninguna
Insumos necesarios	17,18	4	4	4	Ninguna
Apoyo logístico	19,20	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: **Satisfacción laboral**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la satisfacción laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Herramientas para realizar su trabajo	21,22	4	4	4	Ninguna
Conforme con el trabajo que realiza	23,24	4	4	4	Ninguna
Aumento de sueldo	25,26	4	4	4	Ninguna
Adecuado ambiente de trabajo	27,28	4	4	4	Ninguna

- Cuarta dimensión: **Compromiso Institucional**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el compromiso institucional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumple en el tiempo	29,30	4	4	4	Ninguna
Compromiso con la empresa	31,32	4	4	4	Ninguna
Participa en reuniones de la empresa	33,34	4	4	4	Ninguna
Apego con la empresa	35,36	4	4	4	Ninguna



Firma del evaluador
DNI: 10352413

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Desempeño laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la carrera de administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Luis Alberto Flores Bolivar
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño laboral
Autor:	Sandoya, S. (2020).
Procedencia:	Sede de San Juan de Lurigancho
Administración:	Nino Franklin Bellido Valenzuela - Eduardo Kenyi Giron Flores
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	Se midió a través del instrumento cuestionario cuya puntuación es de 1 al 7, conformado por 42 afirmaciones distribuidas en 6 dimensiones y 7 opciones para responder que va desde siempre a nunca.

4. Soporte teórico:

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Orientación de resultados	Según Sandoya (2020) referida a las conductas mostradas por los trabajadores, las cuales deben encaminarse a los logros de la organización, cumpliéndola en el periodo planteado por el supervisor y con los aspectos acordados.
	Calidad	Según Sandoya (2020) desde la variable de desempeño laboral la calidad se entiende como la aptitud que posee un elemento para dar respuesta a las demandas y necesidades que se busquen lograr, de manera que la calidad está basada en la capacidad que tiene el trabajador para elaborar un producto en buen estado, con los materiales que se le brinda y cumpliendo los parámetros establecidos.
	Relaciones Interpersonales	Según Sandoya (2020) se establecen como las prácticas ejercidas de forma recíproca entre los miembros que integran la organización. Esto es de gran relevancia en el entorno laboral, aparte de motivar a los trabajadores, propicia un mayor desempeño al contar con la colaboración de sus compañeros.
	Iniciativa	Según Sandoya (2020) es la actitud que posee el trabajador para comenzar cualquier actividad. En los centros laborales se necesita un espíritu de iniciativa por parte de los colaboradores, contando con una capacidad proactiva que marque y oriente acciones concretas donde se cumplan los propósitos señalados.
	Trabajo en equipo	Según Sandoya (2020) es un esfuerzo integrado por dos o más personas aportantes para llevar a cabo un proyecto, este hecho implica coordinación y comunicación de los integrantes, además, es una forma de cumplir de manera eficiente el objetivo.
	Organización	Según Sandoya (2020) se determina como un integrado esfuerzo entre los miembros de la organización para realizar un proyecto o cumplir sus funciones, esto involucra la comunicación y la coordinación entre los miembros para así cumplir eficientemente con las metas planteadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario de “**Desempeño laboral**” adaptado del autor Sandoya (2021) por Nino Franklin, Bellido Valenzuela – Eduardo Kenyi, Giron Flores en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: **Orientación por resultados**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la orientación por resultados**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo oportuno	1,2	4	4	3	Ninguno
Cumplimiento de tareas	3,4	4	4	4	Ninguno
Volumen adecuado	5,6	4	4	3	Ninguno

- Segunda dimensión: **Calidad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la calidad**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	7,8	4	4	4	Ninguno
Eficiencia	9,10	4	4	4	Ninguno
Supervisión	11,12	4	4	4	Ninguno
Competente	13,14	4	4	4	Ninguno
Amabilidad	15,16	4	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: **Relaciones interpersonales**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las relaciones interpersonales**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cortesía	17,18	4	4	4	Ninguno
Orientación	19,20	3	4	4	Ninguno
Conflictos en equipo	21,22	4	4	3	Ninguno

- Cuarta dimensión: **Iniciativa**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la iniciativa**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aportación de ideas	23,24	4	3	4	Ninguno
Asequible al cambio	25,26	4	4	3	Ninguno
Anticipa dificultades	27,28	4	3	4	Ninguno
Capacidad	29,30	3	4	4	Ninguno

- Quinta dimensión: **Trabajo en equipo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el trabajo en equipo**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitud	31,32	4	4	4	Ninguno
Identidad	33,34	4	4	3	Ninguno
Colaboración	35,36	3	4	4	Ninguno

- Sexta dimensión: **Organización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la organización**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeación	37,38	4	4	4	Ninguno
Ejecución de actividades	39,40	4	4	3	Ninguno
Metas	41,42	4	3	4	Ninguno



Firma del evaluador
DNI: 10352413

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Validez y confiabilidad del instrumento de cultura organizacional Validez y confiabilidad
del instrumento de Cultura organizacional

A continuación, se presenta el proceso seguido para el proceso de validez y confiabilidad del instrumento

Anexo 4.1. Muestra de la encuesta para calcular la confiabilidad y validez: Culturaorganizacional

Ítems	Sujeto														
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15
Items 1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3
Items 2	1	1	1	1	4	4	3	3	1	1	1	1	4	4	3
Items 3	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3
Items 4	2	1	3	1	2	2	3	4	1	2	3	1	2	2	3
Items 5	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3
Items 6	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3
Items 7	2	1	3	1	2	2	3	4	1	2	3	1	2	2	3
Items 8	3	1	1	3	2	3	3	1	4	3	1	3	2	3	3
Items 9	2	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	3	2	1	3
Items 10	2	1	3	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	3
Items 11	1	3	1	3	2	4	3	2	4	1	1	3	2	4	3
Items 12	1	1	1	3	1	1	3	1	1	4	1	3	1	1	3
Items 13	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3
Items 14	1	1	1	1	4	4	3	3	1	1	1	1	4	4	3
Items 15	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3
Items 16	1	1	1	3	1	1	3	1	1	4	1	3	1	1	3
Items 17	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3
Items 18	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3
Items 19	1	1	1	1	4	4	3	3	1	1	1	1	4	4	3
Items 20	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3
Items 21	2	1	3	1	2	2	3	4	1	2	3	1	2	2	3
Items 22	3	1	1	3	2	3	3	1	4	3	1	3	2	3	3
Items 23	2	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	3	2	1	3
Items 24	2	1	3	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	3
Items 25	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3
Items 26	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3
Items 27	2	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3
Items 28	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3
Items 29	1	1	1	1	4	4	3	3	1	1	1	1	4	4	3

Items 30	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3
Items 31	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3
Items 32	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3
Items 33	2	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3
Items 34	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3
Items 35	1	1	1	1	4	4	3	3	1	1	1	1	4	4	3
Items 36	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3

Nota. Elaboración propia

Anexo 4.1.2 Confiabilidad del cuestionario de cultura organizacional mediante Alfa de Cronbach

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,862	36

Nota. Elaboración propia

Anexo 4.1.3 Estadísticas del cuestionario de cultura organizacional de total de elementos

	Media de escalas i el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha Suprimido
CO1	42,20	110,622	,089	,862
CO2	41,80	101,733	,453	,851
CO3	42,00	110,222	,048	,868
CO4	42,60	105,378	,459	,852
CO5	42,10	95,656	,868	,836
CO6	41,80	107,511	,210	,860
CO7	42,20	100,622	,485	,850
CO8	41,90	101,211	,859	,843
CO9	42,30	97,344	,693	,842
CO10	41,60	105,156	,382	,854
CO11	42,00	100,222	,569	,847
CO12	42,30	97,344	,792	,839
CO13	42,60	100,044	,693	,844
CO14	42,10	96,100	,561	,847
CO15	42,20	101,511	,582	,847
CO16	42,00	106,667	,238	,859
CO17	41,70	105,344	,274	,859
CO18	42,30	104,456	,386	,854
CO19	42,10	104,767	,425	,853
CO20	41,70	108,678	,102	,867
CO21	42,40	104,044	,303	,858
CO22	42,20	106,622	,478	,853
CO23	42,20	110,622	,089	,862
CO24	41,80	101,733	,453	,851
CO25	42,00	110,222	,048	,868
CO26	42,60	105,378	,459	,852
CO27	42,50	95,656	,868	,836
CO28	41,70	106,511	,210	,860
CO29	42,30	101,623	,485	,850
CO30	41,80	101,213	,859	,844
CO31	41,50	106,155	,382	,854
CO32	42,00	101,223	,569	,846
CO33	42,20	97,345	,792	,839
CO34	42,50	100,066	,693	,844
CO35	42,10	95,101	,561	,845
CO36	42,20	101,513	,582	,847

Nota. Elaboración propia

Anexo 4.1.4 Validez del cuestionario de Cultura Organizacional Mediante V De Aiken

N° Items		□	DE	V Aiken
Items 1	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 2	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 3	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 4	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 5	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 6	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 7	Claridad	3.75	0.50	0.92
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 8	Claridad	3.75	0.50	0.92
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 9	Claridad	3.75	0.50	0.92
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 10	Claridad	3.75	0.50	0.92
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 11	Claridad	3.75	0.50	0.92
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 12	Claridad	3.75	0.50	0.92
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 13	Claridad	3.75	0.50	0.92
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 14	Claridad	3.75	0.50	0.92
	Coherencia	4	0.00	1.00

	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 15	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 16	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 17	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 18	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 19	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 20	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Items 21	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Items 22	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Items 23	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Items 24	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Items 25	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Items 26	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 27	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 28	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 29	Claridad	4	0.00	1.00

	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 30	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 31	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 32	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 33	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 34	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Ítems 35	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Ítems 36	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
				0.99

Nota. Elaboración propia

Anexo 4.2 Validez y confiabilidad del instrumento de Desempeño laboral

A continuación, se presenta el proceso seguido para el proceso de validez y confiabilidad del instrumento

Anexo 4.2.1 Muestra del cuestionario para calcular la confiabilidad y validez: Desempeño Laboral

Ítems	Sujeto														
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15
Items1	2	5	4	6	5	5	5	6	1	3	5	4	4	5	6
Items 2	6	5	4	5	6	3	1	4	5	5	2	6	3	4	5
Items 3	5	6	4	3	5	4	5	6	2	3	5	4	6	4	4
Items 4	6	5	2	5	5	5	3	6	5	2	3	2	5	5	2
Items 5	6	5	4	6	5	4	5	4	5	4	5	6	4	5	4
Items 6	2	5	4	2	7	1	5	5	5	4	2	4	5	2	5
Items 7	6	3	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5	4	3	6
Items 8	5	5	5	5	6	5	6	4	6	2	5	5	5	4	5
Items 9	4	3	6	4	5	7	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Items10	6	4	5	6	5	5	5	4	7	5	6	5	5	4	2
Items 11	5	5	7	5	6	6	6	2	5	5	5	7	7	5	3
Items 12	4	4	6	5	2	5	5	5	3	6	5	2	3	2	6
Items 13	6	1	1	5	6	5	6	4	6	2	5	5	5	4	5
Items 14	2	6	7	5	5	5	3	6	5	2	3	2	5	4	4
Items 15	6	6	1	4	5	6	5	6	4	6	2	5	5	5	2
Items 16	5	6	4	5	4	5	4	6	6	3	4	6	6	4	4
Items 17	4	2	4	5	6	5	6	2	4	6	6	4	2	6	5
Items 18	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	6
Items 19	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Items 20	5	4	6	5	6	5	6	4	5	6	6	5	4	6	5
Items 21	6	6	4	6	5	4	5	4	5	2	5	6	4	5	6
Items 22	2	5	4	2	7	1	5	5	5	4	2	4	5	2	2
Items 23	6	3	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5	4	3	6
Items 24	5	5	5	5	6	5	6	4	6	2	5	5	5	4	5
Items 25	4	3	6	4	5	7	5	5	5	5	4	5	5	5	4
Items 26	6	5	4	6	5	4	5	4	5	4	5	6	4	5	6
Items 27	2	5	4	2	7	1	5	5	5	4	2	4	5	2	2
Items 28	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	6
Items 29	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Items 30	5	4	6	5	6	5	6	4	5	6	6	5	4	6	5
Items 31	6	6	4	6	5	4	5	4	5	2	5	6	4	5	6
Items 32	6	3	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5	4	3	6

Items 33	5	5	5	5	6	5	6	4	6	2	5	5	5	4	5
Items 34	6	3	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5	4	3	6
Items 35	2	5	4	2	7	1	5	5	5	4	2	4	5	2	5
Items 36	6	3	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5	4	3	6
Items 37	5	5	5	5	6	5	6	4	6	2	5	5	5	4	5
Items 38	6	3	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5	4	3	6
Items 39	5	5	5	5	6	5	6	4	6	2	5	5	5	4	5
Items 40	5	4	6	5	6	5	6	4	5	6	6	5	4	6	5
Items 41	6	6	4	6	5	4	5	4	5	2	5	6	4	5	6
Items 42	6	3	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5	4	3	6

Nota. Elaboración propia

Anexo 4.2.2 Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral mediante Alfa deCronbach

Estadísticas de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,884	42

Nota. Elaboración propia

Anexo 4.2.3 Estadísticas del cuestionario de desempeño laboral del total de elemento

	MEDIA DE ESCALAS I EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO	VARIANZA DE ESCALA SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO	CORRELACIÓN TOTAL DE ELEMENTOS CORREGIDA	ALFA DE CRONBACH SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO
CO1	42,00	110,222	,048	,868
CO2	42,60	105,378	,459	,852
CO3	42,60	105,378	,459	,852
CO4	41,80	101,733	,453	,851
CO5	42,30	97,344	,693	,842
CO6	41,60	105,156	,382	,854
CO7	42,00	100,222	,569	,847
CO8	42,30	97,344	,792	,839
CO9	42,10	95,656	,868	,836
CO10	41,80	107,511	,210	,860
CO11	42,20	100,622	,485	,850
CO12	41,90	101,211	,859	,843
CO13	42,30	104,456	,386	,861
CO14	42,10	104,767	,425	,853
CO15	41,70	108,678	,102	,867
CO16	42,40	104,044	,303	,858
CO17	42,20	106,622	,478	,853
CO18	42,60	100,044	,693	,844
CO19	42,10	96,100	,561	,847
CO20	42,20	101,511	,582	,847
CO21	42,00	106,667	,238	,859
CO22	41,60	106,663	,501	,847
CO23	42,20	110,622	,089	,862
CO24	41,80	101,733	,453	,851
CO25	42,00	110,222	,048	,868
CO26	42,60	105,378	,459	,852
CO27	42,50	95,656	,868	,836
CO28	41,70	106,511	,210	,860
CO29	42,30	101,623	,485	,850
CO30	41,80	101,213	,859	,844
CO31	41,50	106,155	,382	,854
CO32	42,00	101,223	,569	,846
CO33	42,20	97,345	,792	,839
CO34	42,50	100,066	,693	,844
CO35	41,50	107,244	,401	,861
CO36	42,00	101,223	,569	,846

CO37	42,20	97,345	,792	,839
CO38	43,00	103,323	,554	,831
CO39	41,60	98,246	,801	,823
CO40	43,62	101,044	,621	,862
CO41	43,20	99,10	,541	,852
CO42	41,70	102,513	,602	,871

Nota. Elaboración propia

Anexo 4.2.4 Validez del cuestionario de desempeño laboral mediante V de Aiken

N° Items		□	DE	V Aiken
Items 1	Claridad	3.75	0.50	0.92
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.75	0.50	0.92
Items 2	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.75	0.50	0.92
Items 3	Claridad	3.75	0.50	0.92
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 4	Claridad	3.75	0.50	0.92
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 5	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.75	0.50	0.92
Items 6	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.75	0.50	0.92
Items 7	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 8	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 9	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 10	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 11	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 12	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 13	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 14	Claridad	4	0.00	1.00
	Coherencia	4	0.00	1.00

	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 15	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 16	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 17	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 18	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Items 19	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Items 20	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 21	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.75	0.50	0.92
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 22	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.75	0.50	0.92
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 23	Coherencia	3.75	0.50	0.92
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 24	Coherencia	3.75	0.50	0.92
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 25	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.75	0.50	0.92
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 26	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.75	0.50	0.92
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 27	Coherencia	3.75	0.50	0.92
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 28	Coherencia	3.75	0.50	0.92
	Relevancia	4	0.00	1.00
Items 29	Claridad	3.75	0.50	0.92

	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Items 30	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 31	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 32	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 33	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.75	0.50	0.92
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 34	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.75	0.50	0.92
	Claridad	3.5	0.58	0.83
Items 35	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.58	0.83
Items 36	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Items 37	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Items 38	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 39	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.75	0.50	0.92
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 40	Coherencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.75	0.50	0.92
Items 41	Coherencia	3.75	0.50	0.92
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Items 42	Coherencia	3.75	0.50	0.92
	Relevancia	4	0.00	1.00

0.98

Nota. Elaboración propia

Anexo 5. Consentimiento informado UCV CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas, San Juan de Lurigancho – 2024

Investigadores: Bellido Valenzuela, Nino Franklin - Giron Flores, Eduardo Kenyi

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas, San Juan de Lurigancho – 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas, San Juan Lurigancho – 2024 Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas, San Juan Lurigancho – 2024.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas, San Juan de Lurigancho – 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual y presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador a Bellido Valenzuela, Nino Franklin, Giron Flores, Eduardo Kenyi, email nbellidova2199@ucvvirtual.edu.pe, egironf@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dr. Jorge Augusto Daniel Perez email: jdanielp@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

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

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=2440016685&ro=103&u=1088032488&s=1

feedback studio EDUARDO KENYI GIRON FLORES | Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas, San Juan de Lurigancho - 2023 /100 1 de 40

Resumen de coincidencias ×

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.udl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Universidad César Vallejo
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas, San Juan de Lurigancho - 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:
Bellido Valenzuela, Nino Franklin (orcid.org/0000-0002-8348-1983)
Giron Flores, Eduardo Kenyi (orcid.org/0000-0003-2021-9301)

ASESOR:
Dr. Jorge Augusto Daniel Perez (orcid.org/0000-0002-8323-3971)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ
2024

Página: 1 de 42 | Número de palabras: 13964 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

Anexo 7. Análisis complementario

Fórmula para determinar la muestra en poblaciones finitas

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + (Z^2 * p * q)}$$

Z= confianza

p= % de la población con atributos deseados

q= % de la población que no tiene atributos deseados

N= tamaño del universo

e= error máximo aceptado

n= muestra

Al aplicar esta fórmula se establece una muestra de 111 empleados de una empresa textil para prendas de damas de San Juan Luriganchu.

VARIABLE CUANTITATIVA con población conocida		CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA		Tamaño de muestra "n" = 111 Colaboradores
Nivel de confianza (En decimales)	0.95	Parametro	Insertar Valor	
Desviación estándar	0.5	N	155	
Error de estimación (Error x promedio)	0.05	Z	1.96	
Tamaño de población	155	P	0.50%	
		Q	0.50%	
		e	0.05%	
Tamaño de muestra:	111		0.0148862	
			0.00013454	

Nota. Elaboración propia

Nivel de confianza	Z alfa
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Fuente: Elaboración propia

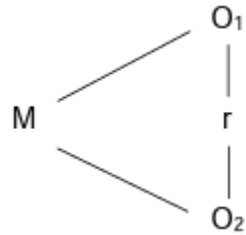
Tabla 10. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Relaciones humanas	,323	20	,001
Organización	,351	20	,003
Satisfacción laboral	,363	20	,005
Compromiso institucional	,351	20	,002
Cultura organizacional	,310	20	,001
Orientación de resultados	,308	20	,002
Calidad	,432	20	,004
Relaciones interpersonales	,441	20	,002
Iniciativa	,337	20	,002
Trabajo en equipo	,326	20	,001
Organización	,341	20	,002
Desempeño laboral	,331	20	,000

En la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el valor p obtenido fue inferior a 0.050, que es el nivel de riesgo establecido en un 5%. Esto confirma que los datos de la muestra no tienen una distribución normal, indicando que se trata de una muestra no paramétrica. Por consiguiente, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para examinar la relación entre las variables y confirmar las hipótesis, ya que este método no requiere la suposición de normalidad en los datos.

Anexo 7.1 Diagrama del diseño de investigación

EL diseño de investigación considerado en el estudio fue no experimental, se diagrama de la siguiente forma:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable: Cultura organizacional

O2 = Variable: Desempeño laboral

r = Relación entre las variables

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Lima, 31 de Mayo de 2024

Señor (a):
GIRON MAURICIO EDGARDO
Gerente General
MAURICIO CREACIONES S.R.L
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del X ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "**Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan de Lurigancho del 2024**". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

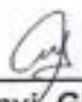
Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Nino Franklin Bellido Valenzuela
DNI N° 75199107



Eduardo Kenyi, Giron Flores
DNI N° 46667165



MAURICIO CREACIONES S.R.L.
GIRON MAURICIO EDGARDO
Gerente General

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo,

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (es) Bellido Valenzuela, Nino Franklin - Giron Flores, Eduardo Kenyi, Identificado(s) con DNI N° 75191907 - 46667165, de la (X) Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Determinar la relación entre la Cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan de Lurigancho del 2024.

con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo de Investigación Formativa, () Trabajo académico, () Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Nino Franklin Bellido Valenzuela
DNI N° 75199107



Eduardo Kenyi, Giron Flores
DNI N° 46667165

Anexo 9. Otras evidencias
Tabla de consistencia de variables

Título: Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas, San Juan de Lurigancho, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Pregunta general: ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024?</p> <p>Objetivos específicos: a. ¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional que existe en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024? b. ¿Cuál el nivel del desempeño laboral que existe en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024? c. ¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024? d. ¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024? e. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024? f. ¿Cuál es la relación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024.</p> <p>Objetivos específicos: a. Determinar el nivel de la cultura organizacional que existe en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024. b. Determinar el nivel del desempeño laboral que existe en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024. c. Determinar la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024. d. Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024. e. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024. f. Determinar la relación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024.</p> <p>Ho: No existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa textil para prendas de damas en San Juan Lurigancho en el 2024.</p>	<p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo, correlacional Diseño: No experimental transversal</p> <p>Población: 155 empleados. Muestra: 111 empleados. Muestreo: Probabilístico, el muestreo aleatorio simple.</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta/cuestionario</p> <p>Análisis de datos: SPSS v.27 y Excel.</p> <p>Prueba de hipótesis (Pruebas de rho Spearman y según normalidad Kolmogorov-Smirnova).</p>

Nota. Elaboración propia