



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La cultura organizacional y la influencia en el desempeño laboral en la empresa SAVAR sede Bocanegra – Callao, 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Alcantara Chacon, Liscet Magaly (ORCID: 0000-0001-7041-3714)

ASESORA:

Mg. Gamarra Orellana Nora Isabel (ORCID: 0000-0003-2173-556X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CALLAO – PERÚ

2019

DEDIATORIA

Dedico esta investigación a mi madre y hermana quienes en todo momento depositaron en mí todo su amor, cariño, comprensión y apoyo moral durante mi formación profesional y a mis profesores por todas sus enseñanzas, y por incentivar me a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A la universidad César Vallejo por darme la oportunidad de cumplir una mis objetivos, estudiar una carrera profesional.

Agradezco a mi estimada asesora Nora Isabel Gamarra Orellana por brindarme su apoyo, consejos y conocimientos que me han ayudado a poder realizar la presente investigación de la mejor manera posible.

A mis compañeros que me han sabido alentar para cumplir con una las metas deseadas.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	13
1.1	REALIDAD PROBLEMÁTICA	13
1.2	TRABAJOS PREVIOS.....	16
1.2.1	ANTECEDENTES NACIONALES	16
1.2.2	ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
1.3	TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA.....	22
1.3.1	Definición de la variable I: CULTURA ORGANIZACIONAL.....	22
1.3.2	Definición conceptual de la variable II: DESEMPEÑO LABORAL	27
1.4	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	31
1.5	JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	32
1.6	HIPÓTESIS	33
1.7	OBJETIVOS	33
II.	MÉTODO	34
2.1	DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN	34
2.1.1	Diseño.....	34
2.1.2	Tipo	35
2.1.3	Nivel o alcance	35
2.2	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	35
2.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
2.3.1	Población.....	38
2.3.2	Muestra.....	38
2.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.	39
2.4.1	Técnica	39
2.4.2	Instrumento de recopilación de datos.....	39
2.4.3	Validez	39
2.4.4	Confiabilidad	40
III.	RESULTADOS	42
3.1	Contrastación de hipótesis	42
IV.	DISCUSIÓN.....	49
4.1	Discusión Hipótesis General.....	49
4.2	Discusión Hipótesis Especifica 1	50
4.3	Discusión Hipótesis Especifica 2.....	51
4.4	Discusión Hipótesis Especifica 3.....	53
V.	CONCLUSIONES.....	54
VI.	RECOMENDACIONES	56

VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
VIII.	ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 0.1: Matriz de operacionalización	36
Tabla 0.2: Número de trabajadores de la empresa.....	38
Tabla 0.3: Cuadro de expertos.....	39
Tabla 0.4: Resumen de la variable 1.....	40
Tabla 0.5: Alfa de Cronbach variable 1.....	40
Tabla 0.6: Resumen variable 2	41
Tabla 0.7: Alfa de Cronbach variable 2.....	41
Tabla 0.8: Resumen de las dos variables	42
Tabla 0.9: Alfa de Cronbach las dos variables	42
Tabla 10: prueba de normalidad	43
Tabla 11: Tabla de correlación hipótesis general	44
Tabla 12: Tabla de correlación hipótesis 1	45
Tabla 13: Tabla de correlación hipótesis 2.....	47
Tabla 14: Tabla de correlación hipótesis 3.....	48

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Matriz de consistencia	61
Ilustración 2: Primera validación 1ra. parte.....	62
Ilustración 3: Primera validación 2da. parte	62
Ilustración 4: Segunda validación 1ra.parte	63
Ilustración 5: Segunda validación 2da. parte.....	63
Ilustración 6: Tercera validación 1ra. parte	64
Ilustración 7: Tercera validación 2da. parte	64
Ilustración 8: Encuesta.....	65
Ilustración 9: Matriz de operacionalización	66
Ilustración 10: Encuestado 1.....	67
Ilustración 11: Encuestado 2.....	67
Ilustración 12: Base de datos en SPSS	68
Ilustración 13: Progarma de SPSS.....	69

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación tiene como principal objetivo determinar la influencia entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

La importancia de estudiar este tema es que ayuda a entender de qué manera la cultura organizacional influye en desempeño de los trabajadores mediante la cultura, las normas, valores, etc. Además, se dará a conocer que tan satisfechos están los trabajadores.

En la primera parte del trabajo se recopilan un recuento de otros trabajos previos que han abordado temas parecidos, También se desarrolla los conceptos de las dos variables que sustentan lo que se quiere lograr con el trabajo.

En la segunda parte de la investigación se desarrolló la metodología, la cual en este caso se utilizó el diseño de método cuantitativa no experimental, el tipo de la investigación es aplicado, su nivel o alcance es correlacional, la técnica que se empleó para la recopilación de datos fue mediante el instrumento de una encuesta, en la que se ha planteado 21 preguntas dirigida a los 80 trabajadores de la empresa, Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach en el programa SPSS.

En la tercera parte del trabajo de investigación se podrá apreciar los resultados que se alcanzaron obtener en el programa SPSS para saber la correlación entre las variables independiente y dependiente. La prueba que se empleo fue Rho de Spearman, el resultado mostró que el nivel de significancia fue de 0.00 lo cual es menor a 0.05.

En la última parte, se podrá ver las conclusiones y recomendaciones de cada objetivo e hipótesis que se ha planteado.

Palabras Clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, valores, trabajo en equipo, conducta, liderazgo, productividad, satisfacción, crecimiento empresarial e identidad corporativa.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the influence between organizational culture and work performance in Savar Company, Bocanegra headquarters, 2019.

The importance of standing this issue is that it helps to understand how organizational culture influences worker performance through culture, norms, values, etc. In addition, it will be announced how satisfied the workers are.

In the first part of the work, a recount of other previous works that have addressed similar topics is compiled. The concepts of the two variables that support what you want to achieve with the work are also developed.

In the second part of the research was developed the methodology which in this case the design was a non-experimental quantitative method also the type of the research is applied, its level or scope is correlational, the technique that was used for the compilation of data was through the instrument of a survey which has raised 21 questions addressed to the 80 workers of the company, To determine the reliability of the instrument Cronbach's alpha was used in the SPSS program.

In the third part of the research work, you will be able to appreciate the results that were achieved in the SPSS program to know the correlation between the independent and dependent variables. The test that was Spearman's Rho, the result showed that the level of significance was 0.00, which is less than 0.05.

In the last part, you can see the conclusions and recommendations of each objective and hypothesis has mentioned.

Keywords: Organizational culture, work performance, values, teamwork, behavior, leadership, productivity, satisfaction, business growth and corporate identity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

La cultura organizacional en las empresas es un tema de suma importancia, ya que, involucra a todo el personal, teniendo en cuenta que ellos son la parte fundamental en toda organización, Asimismo la cultura organizacional ayuda a lograr ser diferente ante otras empresas (sus competidores). Ello se desarrolla mediante diferentes características, ya sea los valores, el comportamiento, las actitudes, etc. Además, se buscarán estrategias para que los trabajadores estén lo suficiente motivados, y se sientan valorados.

En otras palabras, la cultura organizacional se enlaza al desempeño laboral logrando que los trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones respectivas de la mejor manera. A su vez, no siempre es fácil puesto que en cada organización se emplea de diferente manera su cultura y cada trabajador se desenvuelven distinto.

A nivel internacional, las empresas evitan que exista alta rotación de personal, es por eso que las organizaciones suelen proponer tácticas que se consiga la lealtad de sus trabajos y se desenvuelvan exitosamente.

Sánchez, J. (diciembre, 2014) publicó en el Diario *El país* que las empresas españolas tienen estructuras muy jerárquicas donde el jefe dirige y el subordinado necesariamente tiene que obedecer, es por ello que los trabajadores no siempre muestran todas sus capacidades por lo que no se le da autonomía. Además, eso con lleva a que no exista una comunicación asertiva, A pesar de ello el autor considera que es importante darles confianza a los trabajadores y buscar estrategias de mejora en la cultura organizacional para perfeccionar el desempeño del personal de la compañía.

Sosa A. (2013) menciona como se diferencia la cultura organizacional en los países de Japón, Estados Unidos y México; con respecto a los supervisores en Japón no cuentan con sus propias oficinas porque prefieren estar más cerca de sus colaboradores, en EEUU si cuentan con sus respectivas oficinas, siendo un lugar perfecto para planear y en México suelen tener oficinas para vigilar a los trabajadores y no necesariamente para planear, por otro lado la comunicación acerca de conductas no adecuadas en Japón es privado, a diferencia de EEUU consideran que cada colaborador se responsabilizan de sus deficientes, en cambio en México hay una persona encargada de ello conocida como “grilla”, ese trabajador suele avisar a los jefes de las conductas no adecuadas. Por ultimo las decisiones que se de en Japón involucra a todos los niveles de la empresa, en EEUU los primeros y segundos niveles quienes toman las decisiones, De otra manera en México solo los presidentes o directores generales.

A nivel nacional, De acuerdo al diario Gestión (2017). En Perú no todas las empresas se enfocan en su cultura organizacional, algunas de las organizaciones creen que no es una prioridad, sin embargo, existen muchas de ellas que, si consideran importante la cultura organizacional, con ello podrán ver un desempeño mejorado en cada trabajador.

Las organizaciones más reconocidas en Perú se proyectaron invertir 100 mil dólares anuales en gestión humana, principalmente en cultura organizacional con un 15%, luego

en gestión y evaluación de desempeño con un 13%, capacitación en un 13 % y por último en clima laboral 12%.

En Perú años atrás no era tan claro y comprensivo acerca de las implicaciones que tiene la cultura organizacional en los negocios, pero en el transcurso de los años eso ha cambiado, hoy en día muchas empresas están interesadas y han empezado a gestionar y plantear mejoras en sus compañías con respecto a su cultura.

La empresa Savar, sede Bocanegra, es una corporación logística, especialista en soluciones door to door, el objetivo principal de esta compañía es brindar un servicio de calidad, es por ello que día a día buscan nuevas alternativas que puedan implementar en el desarrollo de sus trabajadores, actualmente hay ciertas dificultades en el cumplimiento de metas que se han propuesto, ya que existe una deficiencia por parte del personal y eso se debe a diferentes factores que se han encontrado en su cultura organizacional, por ejemplo, la manera que se involucra a los colaboradores en la empresa, la relaciones que se generan entre los trabajadores de las diferentes áreas que existe, el estilo de liderazgo, en ciertas ocasiones el problema de las comunicaciones efectivas del personal no se dan de una buena manera. Además, un punto importante son los valores fijos de la compañía para así mejorar la convivencia entre los colaboradores, si bien es cierto la empresa Savar cuenta con valores establecidos, pero no son difundidos de la manera correcta a los trabajadores y eso ha traído ciertos inconvenientes en la empresa.

Es notable entender que los clientes internos (trabajadores) sepan y entiendan la manera en que se tienen que adecuar, así se podrá manejar una mejor conducta, podrán desenvolverse mejor y habrá un buen clima entre ellos. Además, el mal comportamiento del personal, también evita que exista un buen compañerismo y se deje de lado trabajar

como equipo, estas dificultades evitan que exista un progreso en el desempeño del personal y por ende no se reflejará una cultura organizacional adecuada.

Es por todo ello que, en el presente trabajo de investigación se quiere lograr determinar lo importante que es la cultura organizacional en las organizaciones, además que se vincula con el desempeño de los trabajadores.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

1.2.1 ANTECEDENTES NACIONALES

Roncero, M. (2018). Desarrolló su Tesis titulada “*Cultura organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de alto Larán – Chincha, 2018*”. Este trabajo de investigación fue elaborado con el fin de lograr el postgrado de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Perú. Asimismo, el objetivo principal del trabajo investigado fue determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de alto Larán- Chincha, 2018. En la investigación presente se utilizó un diseño correlacional, además el instrumento que se implementó fue de dos cuestionarios que constó de 56 preguntas en total, los cuestionarios fueron dirigidos a 77 trabajadores de la empresa; el instrumento fue validado mediante especialistas, y para medir la confiabilidad se trabajó con la prueba Alfa de Cronbach. Por otro lado, se hizo la prueba de normalidad en el programa SPSS, dando como resultado una Sig. Asintótica bilateral muestra un valor menor a 0.005 por ello, dedujo que se utilizaría la Rho de Spearman en todas las hipótesis que ha planteado, el resultado obtenido fue que, si existe una correlación de 0.954. Por lo cual, obtuvo la conclusión que la Cultura organizacional sí influye en el Desempeño laboral.

Alcaide, V. (2018). En su tesis *“Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los Servidores Millenials en Lima Metropolitana: Caso Chilis”*. Este trabajo de investigación fue elaborado con el propósito de conseguir el grado académico de Bachiller de Gastronomía y Gestión de Restaurantes en la carrera de Administración Hotelera, Turismo y Gastronomía de Universidad San Ignacio de Loyola, Lima- Perú. El objetivo principal de la presente tesis fue Estimar la influencia de la Cultura organizacional en la Satisfacción Laboral de los Servidores en Chilis de Lima Metropolitana. Por otro lado, la investigación tuvo como muestra de 55 trabajadores (servidores), el instrumento que se empleó fue mediante una encuesta que constó de 18 preguntas, con respecto a lo estadístico, para la tabulación de encuestas y las pruebas estadísticas se empleó el programa SPSS, en este trabajo de investigación se usó la prueba estadística de Coeficiente de correlación de Spearman (ρ), donde su nivel de significancia que mostró fue de 0.05, Eso quiere decir que, se rechaza la hipótesis nula y la hipótesis alternativa se acepta. En consecuencia, se dedujo que La cultura organizacional si influyó en la satisfacción laboral de los servidores millennials en Lima Metropolitana: Caso Chilis.

Pecho, A. (2017). Su trabajo de investigación tiene como título *“La cultura organizacional y su influencia con la productividad de la empresa Decoraciones menocal SRL. Del distrito del callao, año 2017”*. Esta tesis se desarrolló con el fin de conseguir el Título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad César Vallejo. El objetivo principal de esta Tesis fue determinar como la Cultura organizacional influye en la productividad de la empresa Decoraciones menocal SRL. Por otro lado, esta investigación fue de tipo aplicada, explicativo y de diseño no experimental - transeccional y con método deductivo. Además, La población constó de 200 personas; se realizó una fórmula para saber la muestra, el resultó fue que de 100

personas como la muestra. El instrumentó que se hizo fue de un cuestionario. El programa estadístico que se utilizó fue el SPSS y fue mediante la prueba de Alfa de Crombach que se señaló la confiabilidad de los datos. Adicional a ello, se realizó la prueba estadística de Pearson para determinar si existía influencia entre la cultura organizacional y la productividad, teniendo como resultado que si existe influencia con un porcentaje de 0.729. El nivel de significancia fue de 0.000 siendo menor a 0.05, Además, se concluyó que se rechazó la hipótesis nula y la hipótesis alternativa se acepta, lo cual quiere decir que la Cultura organizacional si influye en la productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL.

Matta, R. (2017). Realizó la tesis “*Cultura organizacional y la motivación del personal del instituto superior tecnológico privado Génova, en el distrito de los olivos, 2017*”, Esta Tesis fue elaborada con el propósito de conseguir o adquirir el título profesional de licenciado en Administración de la universidad Cesar Vallejo, Perú. La finalidad de esta investigación fue determinar cómo influye la Cultura organizacional en la motivación de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado GENOVA, en el distrito de los Olivos, 2017. Tuvo como metodología hipotético deductivo, transversal no experimental aplicado con el fin de demostrar la influencia entre las variables mencionadas anteriormente. Teniendo como muestra 70 empleados, los cuales respondieron a un cuestionario que consistía de 25 preguntas en una escala de Likert; también utilizo el programa estadístico de SPSS 23. La cultura organizacional fue La variable que mostró una fuerte correlación positiva de Rho de Spearman con un resultado de 0.845 con un nivel de significancia de 0.001 ($p < 0.05$). La conclusión fue que si existe una influencia significativa MUY FUERTE entre las variables cultura organizacional y la motivación laboral del Instituto Superior Tecnológico Privado GENOVA. en el distrito de los Olivos ,2017.

1.2.2 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Cruz, D. Pérez, S. y Sauza, B. (2016). Su trabajo de investigación con el Título “*Modelo estratégico para incrementar la competitividad y el crecimiento empresarial para PYME manufacturada*”, se elaboró en la ciudad de Sahagún, Hidalgo, México-2019. El objetivo general de su Tesis fue desarrollar un modelo estratégico que permita a la PYME manufacturera alcanzar el nivel de competitividad e innovación que requiere para crecer y permanecer en el mercado. La población que se tomó fue de 32 pymes, el instrumento de medición fue un cuestionario que contenía 30 ítems o preguntas, los datos que se obtuvieron de dicha evaluación se cargó en el programa de SPSS para analizar en medio estadístico de fiabilidad, se arrojó un puntaje de 0.845, lo cual significa que si es fiable el instrumento de evaluación, por otro lado, para la medida de correlación se hizo uso de la prueba de Spearman, el resultado mostró que su nivel de significancia es de 0.05, Además, la correlación fue de 0.67. Por consiguiente, se establece que existe la relación entre la variable competitividad y la variable crecimiento empresarial en las MYPES de la ciudad de Sahagún, México.

Palacios, D. (2019). En su tesis “*Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador.*”. Para obtener el título profesional en Administración de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. La presente tesis tiene como objetivo analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de Salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. Por otro lado, el tipo de método de la investigación fue lógico inductivo. El software estadístico que se empleó en este trabajo de investigación fue el SPSS. El instrumento fue validado con la prueba de Alfa de Cronbach, lo cual mostró un resultado de 0.914, lo cual significa que la confiabilidad de los datos puestos tiene un alto nivel; el Rho de Spearman en la

hipótesis general fue de 0.234, demostrando un nivel correlacional significativo; se concluyó que, si hay un mejor clima organizacional, habrá un mayor desempeño laboral.

Onyango, D. (2014). In his thesis *“The influence of organizational culture on employee job performance: a case study of pacis insurance company limited”*, to obtain a degree of Executive Master of Science in Organizational Development of the university of United States International University. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture on employee job performance in the insurance companies in Kenya. The type of research design that has was is described and justified as well as the target population of the study. The sampling design, sampling frame, sampling technique, and research procedures are also described. The whole population of the company is seventy-six (76) members spread across all the branches of the organization.

Onyango, D. (2014). En su tesis *“The influence of organizational culture on employee job performance: a case study of pacis insurance company limited”*, El propósito de este trabajo de investigación es adquirir el título profesional de licenciado en ciencias del desarrollo organizacional, el objetivo de este estudio fue analizar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en las empresas de Kenia, el tipo de investigación que fue usada fue descriptiva y justificada con el público objetivo, se realizó una encuesta a 76 miembros que ocupan todos los departamentos de la organización.

Berry, S. (2016). In the thesis *“The relationship between job satisfaction and organizational culture in USVI public organizations”*. To obtain a degree of medical doctor. The motive study was to examine how organizational culture influences the job satisfaction taking into account age, gender and education. In line with previous studies in the field, a quantitative research design was adopted. The data collection was

performed by an online survey of a pattern of individuals working or volunteering in public sector organizations for more than one year in the United States Virgin Islands. The organizational culture inventory used to measure organizational culture and job satisfaction. Fifty-seven individuals participated in the study. The statistical analyses included descriptive statistics and multiple linear analyses. Findings suggest that job satisfaction of employees and volunteers in USVI public sector organizations was most prevalent in a constructive cultural type. The findings concerning the demographics support existing literature that age, education, and gender are not predictors of job satisfaction. Managers can improve the overall level of job satisfaction in an organization by integrating these findings to create an organizational culture that fosters the retention of employees and volunteers. These findings support a better understanding of the impact of perceived work expectations and experiences on job satisfaction and its relationship with organizational culture.

Berry, S. (2016). En la tesis *“The relationship between job satisfaction and organizational culture in USVI public organizations”*. Para obtener el grado de Doctorado, El propósito de este estudio fue examinar cómo la cultura organizacional afecta el trabajo Satisfacción teniendo en cuenta la edad, el género y la educación. En línea con estudios previos. en el campo, se adoptó un diseño de investigación cuantitativa. La recopilación de datos fue Realizado a través de una encuesta de una muestra de personas que trabajan o se ofrecen como voluntarios. en organizaciones del sector público por más de un año en las Islas Vírgenes de los Estados Unidos. El inventario de cultura organizacional se utilizó para medir la cultura organizacional y el empleo. satisfacción. Cincuenta y siete personas participaron en el estudio. Los análisis estadísticos Incluye estadística descriptiva y análisis lineales múltiples. Los hallazgos

sugieren ese trabajo La satisfacción de los empleados y voluntarios en las organizaciones del sector público de USVI fue la más Prevalece en un tipo cultural constructivo. Los hallazgos relativos a la demografía. respaldar la literatura existente que la edad, la educación y el género no son factores predictivos del empleo satisfacción. Los gerentes pueden mejorar el nivel general de satisfacción laboral en una organización Al integrar estos hallazgos para crear una cultura organizacional que fomente la retención. de empleados y voluntarios. Estos hallazgos apoyan una mejor comprensión de la influencia de las expectativas y experiencias de trabajo percibidas en la satisfacción laboral y su influencia con la cultura organizacional.

1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1 Definición de la variable I: CULTURA ORGANIZACIONAL

Llanos M. (2016), define que:

La cultura organizacional debe ser dominante, de tal modo que forme y sobre pase a la cultura de los miembros de la organización, en otras palabras, se refiere a que los colaboradores de la empresa, incorporen las características de la cultura organizacional a su cultura propia. (p. 50)

Marcos L. (2012), determina que:

la cultura organizacional es un conjunto de hábitos, valores, creencias, actitudes, tradiciones e interacciones entre los grupos de trabajo que hay en las empresas. De igual modo, los resultados de las tareas que se desarrollaron en la organización está relacionado con cultura organizacional. (p. 36)

Camarena M. y Rodríguez A. (2010), definen:

la cultura organizacional es un estudio, donde el propósito es conocer la manera que opera una organización en ámbitos laborales y en función a la productividad, Asimismo determinan que la cultura organizacional se focaliza en el modo que los grupos sociales están constituidos en un sistema cultural dentro de la organización, con ello se buscará controlar los procesos sociales y lograr que los colaboradores trabajen de manera ágil y poniendo en práctica además el liderazgo. (p.44)

Camarena M. y Rodríguez A. (2010) plantearon que la cultura organizacional de desarrolla mediante dimensiones, entre ellas está la identidad corporativa, la cultura, liderazgo, etc.

DIMENSIÓN 1: Identidad corporativa

Leon F. (2015), define a la identidad corporativa como la unión de diferentes elementos que logra destacar a la empresa, ya sea mediante la imagen corporativa, la marca, sus valores y objetivos planteados, etc.

Ello quiere decir que la **identidad corporativa** da una proyección única a cada organización, un carácter propio que le permite diferenciarse frente a sus competidores y en efecto, del resto de empresas que están en su entorno, además se podrá determinar o lograr que el personal de la empresa se conozca más a la organización.

Indicadores

- a) Imagen corporativa

Según Encinas, A. (2003):

“La imagen corporativa es lo que el público ha construido o visualizado sobre la empresa a partir de los diferentes elementos visuales, a estos elementos se le

puede llamar atributos corporativos. Asimismo, los actos que tienen las organizaciones pueden ser parte del análisis que realiza el público objetivo mediante la elaboración de una síntesis mental” (p. 14).

En las organizaciones es importante definir bien la imagen que quieren reflejar tanto a sus clientes como al personal que tienen, ya que ello ayudará a que los colaboradores sepan identificarlos y se sientan identificados con la empresa mediante su imagen.

b) Valores

Cota A. (2002). define a los valores como una serie de normas que se ven reflejados en los estilos de vida de las personas, ya que de alguna manera han contribuido en su conducta dentro de la sociedad. Asimismo, los valores son pautas que han sido probadas o experimentadas y a su vez han guiado a las personas en el mundo (p. 4).

Se puede decir que los valores ayudan que exista una mejor sociedad, por el motivo que las personas se podrán comportar de una manera que ellos considerarán correcto, es por ello que en las empresas que plantean los valores que se tienen que ir desarrollando, además ello podría evitar diferencia y conflictos entre el personal.

c) Objetivos

Timothy, N. (1998). En su libro *Planeación estratégica avanzada* define a los objetivos como resultados finales y medibles para una organización, también describen a una empresa a su éxito alcanzando cada meta. (p. 193)

En una empresa como en este caso la empresa Savar, se suele plantear diferentes objetivos ya sean a plazo corto o largo, con el fin de poder crecer en la empresa y obtener mejoras y logros, el propósito de los objetivos es obtener que la empresa llegue a ser exitosa, y lograr una superación frente a sus competidores.

DIMENSIÓN 2: La cultura

Daft, R. (2011), la cultura es un grupo de normas, valores, creencias y/o costumbres orientadoras [...] que guían y comparten los trabajadores de una empresa, y se enseñan o demuestran a los trabajadores que van ingresando la manera correcta de comportarse en la compañía. (p. 374)

Indicadores

a) Costumbres

Bembibre, C. (2010). Define a “las costumbres a todas las acciones, prácticas y actividades que pertenecen a una costumbre o tradición de una sociedad. por la cual, también están relacionadas con la identidad de las personas”. (párr. 1)

Existen diferentes costumbres en todas partes del mundo, en cada lugar se muestran diferencias entre las actividades que se realizan, también se puede ver en las creencias que tiene cada persona, el propósito es poder convivir aceptando las diferentes costumbres que se tiene en la sociedad.

b) Conducta

Freixa, S. (2003). La conducta se trata de una acción que realiza el individuo, se puede ver de manera sencilla, por ejemplo, cuando una persona conduce un coche, salta una valla, presiona un botón, etc. Todo ello son conductas que van haciendo las personas, entonces se puede deducir que las conductas son simples. (p. 599)

c) Integración

Pérez, J. y Merino, M. (2008). Mencionan que la integración es básicamente la acción y efecto de formar parte de un grupo. (párr. 1)

Entonces se puede decir que las personas buscan integrar a diferentes grupos ya sea por tener los mismos intereses o tener un propósito en común.

DIMENSIÓN 3: Liderazgo

según Almudena, A. (2010) el liderazgo hace referencia al proceso de interactuar e influir con otras personas, además de apoyarlos para que trabajen entusiasmados y logren el objetivo común de la empresa, por consiguiente, el líder deberá lograr que su equipo lo siga, que confíen en él, para que así realicen sus tareas convicción y no lo tomen como una obligación.

Indicadores

a) Motivación:

Valdés C. (2016) define Motivación como un estado mental y conductual (psicológico), relacionándose directamente con el ser humano, la motivación no se caracteriza como un rasgo personal, más bien se relaciona con la interacción de las personas en diferentes situaciones. (p.54)

Según Ramírez A. (2012) la motivación está vinculada por factores capaces de dirigir la conducta de una persona, también se considera que la motivación está relacionada con el impulso, porque origina esfuerzos colectivos, así se podrá cumplir con los objetivos de manera profesional.

b) Trabajo en equipo

Raffino M. (2019), define al trabajo en equipo como un grupo de dos o más miembros que realizan una actividad o tarea en particular, además considera que es muy importante que el nivel de coordinación tiene que ser buena, mientras se desarrolla una actividad los integrantes deben de mantener una armonía.

c) Compromiso

El compromiso es la vinculación a nivel racional, emocional y trascendente, buscando lograr un beneficio mutuo entre el empleado y la organización, ello puede ser mediante una actitud proactiva. Reyro D. (2015).

1.3.2 Definición conceptual de la variable II: DESEMPEÑO LABORAL

Altuve, E y Serrano, C (2010) Fundamentan que el desempeño laboral es el rendimiento o productividad que un trabajador aporta, también es el cumplimiento de tareas a las cuales se está obligando a ejecutar para lograr un crecimiento empresarial y la satisfacción laboral. (p. 36).

Altuve, E y Serrano, C (2010) mencionan que las características del desempeño laboral son la productividad, crecimiento empresarial y Satisfacción laboral.

DIMENSIÓN 1: Productividad

Gonzales, D. y Carro, R. (2017). Menciona que la productividad tiene como fin obtener la mejora de los procesos, la mejora hace referencia a como la organización utiliza la cantidad de sus recursos y lo que logra producir de sus bienes o servicios, de esa manera buscará encontrar una comparación favorable. (p. 1)

Los mismos autores mencionan que la productividad se da mediante la eficiencia y Eficacia, para así obtener productos de calidad y ello se verá reflejado en la rentabilidad de la organización.

Indicadores:

a) Eficacia

La eficacia consiste en hacer o lograr algo, se aplica a todas las cosas que se pueden producir o realizar con el fin de lograr los objetivos que se plantean.

b) Rentabilidad

Díaz, M. (2012). Define rentabilidad como la remuneración de la empresa que es capaz de desarrollar diversas actividades económicas (p. 69)

c) Calidad

Nebrera. J. (2005). La calidad es lo que satisface las expectativas de los clientes. (p. 8)

si los productos (ya sean los servicios o bienes) no logran cumplir con las expectativas necesarias, los clientes no estarán completamente satisfechos e incluso desilusionados, mientras que, por el lado, si el producto cumple con las expectativas necesarias o incluso excede, los consumidores o clientes estarán satisfechos e incluso se logrará la fidelización con ellos.

DIMENSIÓN 2: Crecimiento empresarial

Blázquez, F. y Dorta, J. (2006). Define al Crecimiento empresarial como complejo, ya que se desarrollarán diferentes procesos para lograrlo, el crecimiento se puede ver en diferentes factores, ya sea en la productividad, en la economía, en las ventas, etc. Es necesario saber que si quiere lograr un crecimiento dependerá de cómo el personal se va desarrollando, mediante sus capacidades, con ello se obtendrá obtener los resultados esperados. (p. 54)

Indicadores.

a) Desenvolvimiento

El desenvolvimiento se refiere a la capacidad que involucra a cada trabajador en el

crecimiento de sus habilidades, aptitudes y destrezas que se han desarrollado a través de la comunicación directa y abierta, por lo que lleva a cada trabajador conocer a sus compañeros de trabajo, con el fin de obtener un bienestar social y trabajadores excelentes.

b) Resultados

Los resultados hacen referencia a los logros que la empresa ha logrado cumplir, esos logros pueden ser los objetivos o metas que se ha planteado a un corto o largo plazo, además los resultados obtenidos, se pueden ver reflejados en las utilidades, en las ventas, entre otros.

c) Innovación

De acuerdo a García, F. (2012) la innovación es la implementación de nuevos conceptos, ideas, prácticas, productos y servicios, teniendo como finalidad ser útiles en el aumento y mejoramiento de la productividad y competitividad. (p. 2)

d) Globalización

Según Fanjul, E. (2018) la globalización se refiere al intercambio que se puede dar en todo el mundo, ya sea en la economía, la cultura, la educación, la política, la moda, entre otros. (p. 4)

DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral

Hanoun, Gergina (2011). Define la satisfacción laboral como una actitud general de la persona hacia su centro de labor, dicha actitud está basada en los valores y conducta del personal. De la misma forma algunos de los aspectos que permiten que los trabajadores

estén satisfechos son mediante las recompensas, beneficios y bonos que les da la empresa. (p. 15)

Indicadores

a) **Recompensas**

Es Una forma de lograr que los colaboradores trabajen de manera óptima, dar diferentes tipos de recompensas, eso ayudará en que los colaboradores desarrollen mejor sus funciones.

las recompensas ahora son importantes porque los gerentes disponen de otra forma como influir en los trabajadores o así ellos puedan moldear su comportamiento y cumpliendo con los objetivos que la empresa posee.

b) **Beneficios**

Pérez, J. y Gardey, A. (2014). Define como beneficio a un bien que se recibe, además que los beneficios se utilizan como utilidad o ventaja (Párr. 1)

c) **Bonos**

Pérez, J. y Gardey, A. (2014). Menciona que un bono puede ser una tarjeta, que se emite por una empresa, que se puede canjear por artículos de primera necesidad o utilizarse como descuento en compras.

d) Reconocimientos

Pérez, J. y Gardey, A. (2014). Determina los reconocimientos pueden ser las acciones de distinguir a una persona entre los demás, también puede distinciones que demuestra felicitaciones o agradecimiento por una acción hecha. (párr. 4).

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1 Problema general

¿Cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye la cultura organizacional en la productividad de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019?

Problema específico 2

¿Cómo influye la cultura organizacional en el crecimiento empresarial de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019?

Problema específico 3

¿Cómo influye la cultura organizacional en la satisfacción laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

En este trabajo de investigación se dará a conocer la influencia que hay entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Savar, para ello se planteó diferentes teorías de distintos autores para cada variable, con sus dimensiones e indicadores respectivos, para tener un mejor conocimiento, teniendo en cuenta que Camarena M y Rodríguez A. (2010) involucra a la identidad corporativa, la cultura y liderazgo en los diferentes grupos que hay en la sociedad, si se enfoca esos temas importantes en las empresas se podrá identificar como involucra en el desempeño del personal de acuerdo a su desenvolvimiento, satisfacción, etc., teniendo en cuenta esos puntos se puede decir que si el trabajador logra trabajar de una manera óptima, traerá beneficios a la organización con respecto al buen servicio que se le brindará a los clientes.

El presente trabajo de investigación sirve de base para lograr que los jefes o gerentes de la empresa Savar mejoren y potencien su cultura en la organización, logrando así que los trabajadores desarrollen sus deberes, tareas u obligaciones de manera eficiente, además que ayudará que se emplee mejoras no solo en la Sede de Bocanegra, sino en las demás sedes, el propósito es mejorar y crecer frente a las demás empresas ya sea del mismo rubro u otros.

Con este estudio se busca favorecer a las empresas medianas y grandes para realizar cambios o priorizarse en los temas valiosos e importante los cuales son la cultura organizacional y el desempeño laboral en las diferentes áreas que pueda llegar a tener la empresa, por ejemplo, ya sea área de recursos humanos, administrativo, contable, logístico, etc.

Si bien es cierto, este estudio es visto con frecuencia, ya que es un problema que se encuentra con frecuencia en las empresas, no siempre los trabajadores llegan a estar lo suficiente satisfechos para desarrollar sus labores con éxito.

1.6 HIPÓTESIS

1.7.1 Hipótesis general

la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

1.7.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

la cultura organizacional influye en la productividad de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Hipótesis específica 2

La cultura organizacional influye en el crecimiento empresarial de la en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Hipótesis específica 3

La cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

1.7 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia de la cultura organizacional en la productividad de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de la cultura organizacional en el crecimiento empresarial de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

II. MÉTODO

2.1 DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN

2.1.1 Diseño

El diseño de investigación en la presente investigación es cuantitativa no experimental de carácter transaccional o transversal.

De acuerdo a Hernández, R. (2013).

La investigación no experimental se refiere cuando no se manipula adrede las variables, en otras palabras, se trata de no hacer variaciones o cambios intencionales a las variables dependientes con el fin de ver su efecto en otras variables, además con este tipo de investigación se podrá ver fenómenos en su contexto natural para así analizarlos. (p. 152).

Eso quiere decir que en las investigaciones no experimentales se podrá observar diferentes situaciones que existen, y así poder analizar el ambiente, la conducta, etc sin hacer algún cambio o manipular.

2.1.2 Tipo

El tipo de estudio que se utilizó en esta investigación es aplicado.

Según Murillo N. (2008) menciona que la investigación aplicada hace referencia en la búsqueda de aplicar los conocimientos adquiridos y a su vez que se van adquiriendo otros, logrando así conocer la realidad. (p. 107)

En mi criterio, la investigación aplicada es un modelo de estudio que se puede plasmar los conocimientos adquiridos mediante la práctica o estudios, a su vez se ira adquiriendo nuevos conocimientos en el transcurso del proceso de la investigación.

2.1.3 Nivel o alcance

El nivel o alcance que se ésta usando en esta presente investigación es la correlacional.

El autor Hernández, R. (2013). Menciona que el tipo de investigación correlacional tiene como propósito de dar a conocer la relación de asociación que exista entre dos o más variables o conceptos. En algunas oportunidades sólo se analizan la relación entre dos variables y con ello se evaluará el grado de asociación, donde primero se analiza cada variable y luego se cuantifican y establecen vinculaciones. (p. 93)

Este tipo de investigación tiene como fin determinar cómo dos variables se pueden llegar a relacionar mediante las investigaciones que se va realizando.

2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
la cultura organizacional influye en el desempeño laboral en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.	VARIABLE INDEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL	Camarena M. y Rodríguez A. (2010, p. 4), definen: “la cultura organizacional es un estudio, donde el contexto es conocer de qué manera opera una organización en ámbitos laborales y en función a la productividad, Asimismo determinan que la cultura organizacional se focaliza en el modo que los grupos sociales están constituidos en un sistema cultural dentro de la organización, con ello se buscará controlar los procesos sociales y lograr que los colaboradores trabajen de manera ágil y poniendo además en práctica el liderazgo.	Identidad Corporativa	-Imagen corporativa - Valores - Objetivos	Ordinal
			La Cultura	-Costumbres -Conducta -Integración	Ordinal
			Liderazgo	-Motivación - Trabajo en equipo - Compromiso	Ordinal

Tabla 0.1: Matriz de operacionalización

HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>la cultura organizacional influye en el desempeño laboral en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Altuve, E y Serrano, C (2010) Fundamentan que el desempeño laboral es el rendimiento o productividad que un trabajador aporta, también es el cumplimiento de actividades a las cuales se está obligando a ejecutar para lograr un crecimiento empresarial y la satisfacción laboral. (p. 36).</p>	<p>Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Rentabilidad - Calidad 	<p>Ordinal</p>
			<p>Crecimiento empresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Desenvolvimiento -Resultados -Innovación -Globalización 	<p>Ordinal</p>
			<p>Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Recompensas - Beneficios - Bonos - Reconocimientos 	<p>Ordinal</p>

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1 Población

Hernández, R. (2013). Menciona que la población es como un conjunto de las cosas que sintonizan con una serie de especificaciones. Con la determinación de la población se podrá saber a lo que se va a estudiar y con lo que se pretende universalizar los resultados. (p. 174)

En la presente investigación la población total la conforman 80 trabajadores que se encuentran en diferentes áreas de la empresa Savar – sede Bocanegra.

Tabla 0.2: Número de trabajadores de la empresa

ÁREAS DE LA EMPRESA	Nº
Área de RRHH	10
Área de logística	29
Área de contabilidad	4
Área de operaciones	22
Área comercial	15

Fuente: elaboración propia

2.3.2 Muestra

Bernal A. (2010). Considera que la muestra tiene relación con la población que se va a seleccionar, de donde realmente se obtendrá la información para desarrollar la investigación, observando o analizando las variables del estudio. (p. 161).

La muestra que se va a llevar a desarrollar en esta investigación es de carácter Censal, eso quiere decir que se utilizará a la población que se ha determinado.

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.4.1 Técnica

La técnica que se empleará en el presente proyecto de investigación para la recolección de datos es la encuesta, con ello se podrá recopilar información de los trabajadores de la empresa Savar mediante preguntas diseñadas por el investigador.

Hernández, R. (2014) menciona que los cuestionarios consisten en un conjunto de ítems o preguntas referente a las variables que se medirán en la investigación, además el planteamiento del problema e hipótesis deben ser congruentes en las preguntas. (p. 217)

2.4.2 Instrumento de recopilación de datos

El instrumento que se ha empleado y preparado para la recopilación de datos es un cuestionario, permitiéndonos de esa manera obtener los resultados de manera cuantitativa.

2.4.3 Validez

Hernández, R. (2014) Da a conocer que la validez se relaciona al grado en que un instrumento mide efectivamente la variable que se intenta medir. (p. 200)

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, el cuestionario es el instrumento de esta investigación. Por otro lado, este instrumento es considerado válido y fiable, ya que ha sido sometido al juicio de tres expertos de la materia de metodología, el formato ha sido presentado y revisado detalladamente. Esta evaluación deduce que el instrumento es aplicable para poder realizar el estudio y análisis de datos.

Tabla 0.3: Cuadro de expertos

N°	Experto	Calificación	Especialidad
Experto 1	Mg. Miranda Bazalar, Jesús	Aplicable	Investigador
Experto 2	Mg. Otarola Chavez, Maribel	Aplicable	Investigador
Experto 3	Mg. Perez Ruibal, Eliana	Aplicable	Investigador

2.4.4 Confiabilidad

De acuerdo a Hernández, R. (2014) La confiabilidad de un instrumento de medición concierne al grado en que su aplicación empleada a un individuo u objeto produce resultados iguales. (p. 200)

La confiabilidad o fiabilidad del instrumento para la investigación se calculó usando la medida coherente consistente interna, que se ha brindado por la coherencia del Alfa de Cronbach, a través del SPSS.

Por otro lado, la confiabilidad de la recopilación de los datos fue de los 36 trabajadores como prueba piloto, ello se ingresó al sistema estadístico SPSS, con las 21 preguntas formuladas en el cuestionario.

Variable I: Cultura organizacional

Tabla 0.4: Resumen de la variable 1

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluid o ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Tabla 0.5: Alfa de Cronbach variable 1

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandariza dos	N de elementos
,966	,968	10

El estadístico de fiabilidad con respecto a la variable Cultura organizacional señala que la prueba es confiable debido a que dio un valor de 0.966; eso significa que el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems (preguntas) se considera muy alta.

Variable II: Desempeño laboral

Tabla 0.6: Resumen variable 2

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Tabla 0.7: Alfa de Cronbach variable 2

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,954	,948	11

El estadístico de fiabilidad con respecto a la variable Desempeño laboral señala que la prueba es confiable debido a que dio un valor de 0.954: se refiere que el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems (preguntas) se considera muy alta.

Las variables juntas: Cultura organizacional y Desempeño laboral

Tabla 0.8: Resumen de las dos variables

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluid o ^a	0	,0
	Total	80	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Tabla 0.9: Alfa de Cronbach las dos variables

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,978	,977	21

El estadístico de fiabilidad con respecto a las variables Cultura organizacional y Desempeño laboral muestra que la prueba es confiable ya que dio un valor de 0.978; por ende, el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems (preguntas) es muy alto.

III.RESULTADOS

3.1 Contrastación de hipótesis

Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista (2010), Menciona que el coeficiente de correlación de Spearman es una medida de correlación para variables ordinales, además aquellos investigadores que consideren ordinales lo utilizan para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert (p. 322).

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 10: prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CULTURA ORGANIZACIONAL	,130	80	,000	,909	80	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,171	80	,000	,907	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

INTERPRETACIÓN

La prueba de normalidad que se tomará en cuenta es de Kolmogorov. Smirnov con muestra de 80 colaboradores de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019, muestran que el valor de distribución de las variables estudiadas es de 0.000 siendo menor a 0.05 es decir $0,000 < 0.05$, lo que significa que la H_0 se rechaza y la H_1 se acepta. De esa manera,

los resultados de la normalidad muestran que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

HIPÓTESIS GENERAL

Para la realización de correlación de la variable independiente “Cultura organizacional” con la variable dependiente “desempeño laboral”. Se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi: existe una influencia directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Ho: No existe una influencia directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Se considera lo siguiente:

Sig. < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Sig. > 0.05 , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 11: Tabla de correlación hipótesis general

Correlaciones				
			CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,901**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,901**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

INTERPRETACIÓN:

Conforme a lo observado en la ilustración N° 11, se evidencia que el nivel de correlación entre la variable independiente “Cultura organizacional” y la variable dependiente

“Desempeño laboral” proporciona un resultado de 0.901, lo cual indica que es una correlación positiva MUY ALTA, considerando que es aceptable según Hernández E. (2014). También, se aprecia que el nivel de significancia es $0.00 < 0.05$, eso quiere decir que la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis de investigación se acepta, Además, se considera que, si existe vínculo entre la Cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Para el desarrollo de correlación de la variable independiente “Cultura organizacional” con la dimensión “Productividad”

Se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi: Existe una influencia directa y significativa entre la cultura organizacional y la productividad de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Ho: No Existe una influencia directa y significativa entre la cultura organizacional y la productividad de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Sig. < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Sig. > 0.05 , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 12: Tabla de correlación hipótesis 1

Correlaciones				
			CULTURA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,903**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,903**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

INTERPRETACIÓN

Conforme a lo observado en la ilustración N° 12, podemos ver que la correlación entre la cultura organizacional con la productividad, lo cual nos proporciona un resultado de 0.903, lo cual nos indica que posee una correlación positiva MUY ALTA, según Hernández E. (2014). También, se observa que el nivel de significancia es $0.00 < 0.05$, eso quiere decir que, la hipótesis de investigación se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Además, se considera que, si existe vínculo entre la Cultura organizacional y la productividad en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Para la realización de correlación de la variable independiente “Cultura organizacional” con la dimensión “Crecimiento empresarial”. Se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi: Existe una influencia directa y significativa entre la cultura organizacional y el crecimiento empresarial de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Ho: No Existe una influencia directa y significativa entre la cultura organizacional y el crecimiento empresarial de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Sig. < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Sig. > 0.05 , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 13: Tabla de correlación hipótesis 2

Correlaciones				
			CULTURA ORGANIZACIONAL	CRECIMIENTO EMPRESARIAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	CRECIMIENTO EMPRESARIAL	Coefficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

INTERPRETACIÓN

Conforme a lo observado en la ilustración N° 13, podemos ver que la correlación entre la cultura organizacional con el crecimiento empresarial nos proporcionó un resultado de 0.869, lo cual nos señala que posee una correlación positiva ALTA, según Hernández E. (2014). También, se observa que el nivel de significancia es $0.00 < 0.05$, eso quiere decir que la hipótesis de investigación se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Además, se considera que, si existe influencia de la Cultura organizacional en el crecimiento empresarial en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Para la realización de correlación de la variable independiente “Cultura organizacional” con la dimensión “Satisfacción laboral”. Se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi: Existe una influencia directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

H₀: No Existe una influencia directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Tabla 14: Tabla de correlación hipótesis 3

Correlaciones				
			CULTURA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

INTERPRETACIÓN

Conforme a lo observado en la ilustración N° 14, podemos ver que la correlación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral dio un resultado de 0.869, lo cual nos indica que posee una correlación positiva Alta, según Hernández E. (2014). También, se observa que el nivel de significancia es $0.00 < 0.05$, Eso quiere decir que, la hipótesis de investigación se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Además, se considera que, si existe influencia de la Cultura organizacional en la satisfacción laboral en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

IV. DISCUSIÓN

Acorde a los resultados obtenidos en la investigación, se llegó a establecer lo siguiente:

4.1 Discusión Hipótesis General

Se tuvo como objetivo general determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019. En esta presente investigación se empleó la prueba de Rho de Spearman dando como resultado que existe correlación positiva Muy alta de 90.3 % entre la variable independiente, Cultura organizacional y la variable dependiente, Desempeño laboral. Asimismo, el nivel de significancia fue de 0.000 siendo menor al nivel requerido de 0.005; en consecuencia, se deduce que la hipótesis alternativa se acepta y se rechaza la hipótesis nula se rechaza, considerando que, la cultura organizacional si influye en el desempeño laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Según Ronceros, M. (2018). En su trabajo de investigación con título “Cultura organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de alto Larán – Chinchá, 2018”. De acuerdo de lo trabajado se obtuvo que su nivel de significancia fue menor de 0.005, También se aprecia que los resultados que se obtuvieron mediante la prueba de Rho de Spearman para determinar la correlación que hay entre las variables fue de 95.4 %, ello significa que la variable la Cultura organizacional si influye en la variable Desempeño laboral, aceptando de igual manera la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. Se observa que existe una concordancia en ambas investigaciones con respecto a los resultados estadísticos.

Por otro lado, Camarena M. y Rodrigo A. (2010). Mencionan que la cultura organizacional es un estudio, donde el propósito es conocer la manera que opera una organización en ámbitos laborales y en función a la productividad, Además determina que se enfoca en la forma que los grupos sociales están constituidos en el sistema cultural

de la organización, de esa manera se buscará controlar los procesos sociales y así lograr que los colaboradores trabajen de manera ágil y poniendo en práctica el liderazgo. (p. 44)

En el presente trabajo de investigación, se observa a través de los resultados que mostró el método estadístico de Rho Spearman para ver la correlación que existía entre las variables que fueron objeto de estudio, demostró que existe concordancia con la teoría respaldada por los autores, Por ello, es importante mencionar que se ha consignado un soporte teórico a la tesis, por el hecho que el estudio desarrollado por el autor es confiable al conseguir un alto porcentaje; Asimismo nos brinda un alcance de que la cultura organizacional si influye en el desempeño laboral de los colaboradores para un mejor desempeño en la organización.

4.2 Discusión Hipótesis Especifica 1

El objetivo específico 1 del presente trabajo de investigación es determinar la influencia de la cultura organizacional en la productividad de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019. Se utilizó la prueba de Spearman, donde se obtuvo como resultado que existe correlación positiva Muy Alta con 90.1 % entre la variable independiente, Cultura organizacional y la primera la dimensión de la variable dependiente, La productividad. De igual importancia, el nivel de significancia fue de 0.000 siendo menor al nivel requerido de 0.05; en consecuencia, se llegó a deducir la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alternativa se acepta, considerando que, si existe una influencia de la cultura organizacional en la productividad en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Pecho, A. (2017). Su tesis titulada “La cultura organizacional y su influencia con la productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL. Del distrito del callao, año 2017”. Se llegó a utilizar la prueba de Pearson, donde la coeficiencia de correlación fue de un 72.9 % teniendo así una correlación positiva media. De acuerdo a los resultados que logró obtener en su análisis estadístico se concluyó que su nivel de significancia fue

de 0.000 siendo menor a 0.05, Eso quiere decir que, la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna se acepta, lo cual quiere decir que la Cultura organizacional si influye en la productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL.

Por otra parte, Gonzales, D. y Carro, R. (2017). Menciona que la productividad tiene como fin obtener la mejora de los procesos, la mejora se refiere a como la organización utiliza la cantidad de sus recursos y lo que logra producir de sus bienes o servicios, de esa manera buscará encontrar una comparación favorable, además dice que la productividad se da mediante la eficiencia y eficacia, para así obtener productos de calidad. (p. 1)

En el presente trabajo de investigación, se observa a través de los resultados que mostró el método estadístico de Rho Spearman para ver la correlación que existía entre las variable independiente y la dimensión correspondiente a la variable dependiente que fueron objeto de estudio, demostró que existe concordancia con la teoría respaldada por los autores, Adicional a ello, es importante mencionar que se ha consignado un soporte teórico a la tesis, a pesar que se observa en la tesis mencionada se utiliza el método estadístico de Pearson se obtiene la misma correlación, por ese hecho que el estudio desarrollado por el autor es confiable al conseguir un alto porcentaje; Asimismo nos brinda un alcance de que la cultura organizacional si influye en la productividad de las organizaciones para así lograr mejoras en los procesos.

4.3 Discusión Hipótesis Especifica 2

El objetivo específico 2 del presente trabajo de investigación es determinar la influencia de la Cultura organizacional en el crecimiento empresarial de la empresa Savar, Sede Bocanegra, 2019. La prueba estadística que se empleo fue la Prueba de Spearman, donde el resultado que se logró obtener es que existe una correlación positiva alta con un 86.9 % entre la variable independiente, Cultura organizacional y la segunda dimensión de la variable dependiente, crecimiento empresarial. Igualmente, el nivel de significancia es

$0.00 < 0.05$, Eso quiere decir que, la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis de investigación alternativa se acepta. También, se considera que, si existe influencia de la Cultura organizacional en el crecimiento empresarial en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Cruz, D. Pérez, S. y Sauza, B. (2016). En su trabajo de investigación “Modelo estratégico para incrementar la competitividad y el crecimiento empresarial para PYME manufacturada”, se elaboró en la ciudad de Sahagún, Hidalgo, México- 2019. En su trabajo de investigación los datos que se obtuvieron de la evaluación del cuestionario se cargó en el programa de SPSS para analizar en medio estadístico de fiabilidad, se arrojó un puntaje de 0.845, lo cual significa que si es fiable el instrumento de evaluación, por otro lado, para la medida de correlación se hizo uso de la prueba de Spearman, el resultado mostró que el nivel de significancia es 0.05, Además, la correlación fue de 0.67. Por consiguiente, se establece que existe correlación de la variable competitividad con la variable crecimiento empresarial en las MYPES de la ciudad de Sahagún, México.

Por otro lado, Blázquez, F. y Dorta, J. (2006). Define al Crecimiento empresarial como complejo, ya que se desarrollarán diferentes procesos para lograrlo, el crecimiento se puede ver en diferentes factores, ya sea en la productividad, en la economía, en las ventas, etc. Es necesario saber que si quiere lograr un crecimiento dependerá de cómo el personal se va desarrollando, mediante sus capacidades, con ello se obtendrá obtener los resultados esperados. (p. 54)

El trabajo de investigación presente, permite observar a través de los resultados que se muestra en el método estadístico de Rho Spearman para ver la correlación que existía entre la variable independiente y la dimensión correspondiente a la variable dependiente que fueron objeto de estudio, demostró que existe concordancia con la teoría respaldada por los autores, Adicional a ello, es importante mencionar que se ha consignado un

soporte teórico a la investigación, a pesar que se observa en la tesis mencionada se utiliza el método estadístico de Pearson se obtiene la misma correlación, por ese hecho que el estudio desarrollado por el autor es confiable al conseguir un alto porcentaje; Asimismo, nos brinda un alcance de que la cultura organizacional si influye en el crecimiento empresarial en las empresas, con ello se obtendrá resultados favorables para la organización.

4.4 Discusión Hipótesis Especifica 3

El objetivo específico 3 del trabajo de investigación desarrollado es determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019. Se empleó la prueba estadística de Spearman, la cual se logró conseguir el resultado que existe una correlación positiva Alta con un 86.9 % entre la variable independiente (Cultura organizacional) con la tercera dimensión de la variable dependiente (Satisfacción laboral). Asimismo, el nivel de significancia es $0.00 < 0.05$, lo cual con lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, Además, se considera que, si existe influencia de la Cultura organizacional en la satisfacción laboral en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Alcaide, V. (2018). En su tesis “Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los Servs Millenials en Lima Metropolitana: Caso Chilis”. De acuerdo a su trabajo de su investigación, se observó que en este trabajo de investigación se empleó la prueba estadística de Coeficiente de correlación de Spearman (ρ), donde su nivel de significancia que mostró fue de 0.05, Eso quiere decir que, la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alternativa se acepta. En consecuencia, se dedujo que La cultura organizacional si influyó en la satisfacción laboral de los serves millennials en Lima Metropolitana: Caso Chilis.

Hanoun, Gergina (2011). Define la satisfacción laboral como una actitud general de la persona hacia su centro de labor, dicha actitud está basada en los valores y conducta del personal. De la misma forma algunos de los aspectos que permiten que los trabajadores estén satisfechos son mediante las recompensas, beneficios y bonos que les da la empresa. (p. 15)

En este trabajo de investigación, se observa a través de los resultados que mostró el método estadístico de Rho Spearman para ver la correlación que existía entre las variable independiente y la dimensión correspondiente de la variable dependiente que fueron objeto de estudio, demostró que existe concordancia con la teoría respaldada por los autores, Adicional a ello, es importante mencionar que se ha consignado un soporte teórico en esta investigación, por el hecho que el estudio desarrollado por el autor es confiable al conseguir un alto porcentaje; Asimismo nos brinda un alcance de que la cultura organizacional si influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de esa manera se podrá ver que se desenvuelvan de una manera más óptima.

V. CONCLUSIONES

Acorde a los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación, a la constatación de las hipótesis establecidas y a los resultados que se obtuvo se ha llegado a generar las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó que la cultura organizacional si influye en el desempeño laboral por la razón que los resultados logrados mostraron resultados favorables y buenos, el nivel de significancia que se generó fue menor a 0.05, siendo el rango. Se concluye que la cultura organización es un tema de mucho interés y a su vez importante, ya que involucra diversos temas o dimensiones que buscan que exista un buen desempeño laboral en las compañías.

Segunda: Se dedujo que la cultura organizacional si influye en la productividad por el motivo que los resultados que se presentó fueron favorables y excelentes, el nivel de significancia generado fue 0.000 siendo menor a 0.05. Se concluye que dimensión 1 (productividad) de la variable dependiente (desempeño laboral) será mejor si se emplea la cultura organizacional en la organización.

Tercera: Se estableció que la cultura organizacional si influye en el crecimiento empresarial por el motivo que los resultados que se presentó fueron favorables y excelentes, el nivel de significancia generado fue 0.000, siendo menor a 0.05. Se concluye que dimensión 2 (crecimiento empresarial) de la variable dependiente (desempeño laboral) tendrá un mejor resultado si la cultura organización empleada en la organización se toma en cuenta en todo el personal.

Cuarta: Se estableció que la cultura organizacional si influye o contribuye en la satisfacción laboral en una compañía, por el motivo que, los resultados que se presentó fueron favorables y excelentes, el nivel de significancia que se generó fue 0.000, siendo menor a 0.05. Se concluye que la dimensión 3 (satisfacción laboral) de la variable dependiente (desempeño laboral) se mostrará con frecuencia si la cultura organizacional de la compañía es conocida por todos los colaboradores.

VI. RECOMENDACIONES

Al finalizar de estudiar los resultados obtenidos en el trabajo de investigación se han emitido algunas recomendaciones dirigidas a la empresa Savar.

Primera: Se recomienda a la persona que esté a cargo de la gerencia de la empresa crear diversos métodos donde ayuden a los colaboradores a conocer los objetivos y valores fijos de la empresa, de esa manera transmitirán al personal las expectativas éticas de la empresa, además que los guiará en sus actividades. Por otro lado, el utilizar métodos que generen un buen liderazgo y motivación al personal ayudará a aumentar el desempeño del personal.

Segunda: Se sugiere a los jefes de producción en evaluar el desenvolvimiento del personal con el fin de determinar qué tan eficientes son en el área que se están desarrollando y la vez se podrá apreciar el compromiso que tiene cada uno de ellos.

Tercera: Se sugiere que se implemente charlas de innovación y temas que involucre la globalización para que los trabajadores adquieran nuevas visiones de crecimiento en la empresa, para ello es necesario que estén actualizados con lo que pasa en su entorno.

Cuarta: Se sugiere también que los jefes de cada área incentivar a los colaboradores de la empresa mediante reconocimientos y recompensas, para así se obtenga la satisfacción laboral del personal.

Quinta: Se recomienda al personal en general practicar una comunicación efectiva ya sea entre ellos y/o con los clientes que tengan.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Pecho, A. (2017). *La cultura organizacional y su influencia con la productividad de la empresa decoraciones menocal srl. del distrito del callao, año 2017.* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Perú.
- Ronceros, M. (2018). *Cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Alto Larán – Chincha, 2018.* (tesis de postgrado). Universidad César vallejo, Lima. Perú.
- Alcaide, V. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los Servs Millenials en Lima Metropolitana: Caso Chilis.* (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Perú.
- Matta, R. (2017). *Cultura organizacional y la motivación del personal del instituto superior tecnológico privado genova, en el distrito de los olivos, 2017,* (Tesis de pregrado) universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Zans, A. y Castellón, C. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Matagalpa, Nicaragua.
- Estrada, Y. y Sanjuan, G. (2015). *Análisis de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa carvajal información s.a.s. antes publicar s.a.*”, (Tesis de pregrado) Universidad de Cartagena, Colombia.
- Palacios, D. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador,* (Tesis de pregrado) Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.

- Onyango, D. (2014). *The influence of organizational culture on employee job performance: a case study of pacis insurance company limited*, (Tesis de maestria) United States Internacional University, Estados Unidos.
- Berry, S. (2016). The relationship between job satisfaction and organizational culture in USVI public organizations (Order No. 10133019). Available from ProQuest Central. (1809761457). Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1809761457?accountid=37408>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación, tercera edición. Editorial Persona education, Colombia.
- Bembibre, C. (2010). Definición ABC. Recuperado de: <https://www.definicionabc.com/social/costumbres.php>
- Freixa, E. (2003). ¿Qué es la conducta?, España. Recuperado de: http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-89.pdf
- Pérez, J. y Merino, M. (2008). Definición de integración, España. Recuperado de: <https://definicion.de/integracion/>
- Nebrera, J. (2005). Introducción a la calidad. Recuperado de: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/introduccion_a_la_calidad.pdf
- Díaz, M. (2012). *Análisis contable con un enfoque empresarial*. (Edición diciembre 2012). Editorial EUMED
- Fanjul, E. (2018). Qué es la globalización. Recuperado de: [http://www.iberglobal.com/files/2018-2/que_es_la_globalizacion\(1\).pdf](http://www.iberglobal.com/files/2018-2/que_es_la_globalizacion(1).pdf)
- García, F. (2012) *Conceptos sobre innovación*. Colombia. Recuperado de:

https://www.acofi.edu.co/wpcontent/uploads/2013/08/DOC_PE_Conceptos_Innovacion.pdf

Perez, J. y Gardey, A. (2010) *Los bonos*. Recuperado de: <https://definicion.de/bonos/>

Raffino, M. (2019) trabajo en equipo. Recuperado de:

<https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>

Camarena M. y Rodríguez A. (2010) Cultura organizacional. Recuperado de:

<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

Altuve, E y Serrano, C (2010)

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=b6c29d98-a6fc-4651->

Blazquez, F. Velazquez, J. y Verona, M. (2006). *Factores del crecimiento empresarial*.

Especial referencia a las pequeñas y mediana empresas. Bogotá, Colombia.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802804.pdf>

Carro, R. y Gonzalez, D. (2017) . *Productividad y competitividad*. Recuperado de :

http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf

VIII. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA / CONSISTENCIA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
GENERAL: ¿Cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019?	GENERAL: Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.	GENERAL: La cultura organizacional influye en el desempeño laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.
ESPECIFICO 1: ¿Cómo influye la cultura organizacional en la productividad de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019?	ESPECIFICO 1: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la productividad de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.	ESPECIFICO 1: La cultura organizacional influye en la productividad de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.
ESPECIFICO 2: ¿Cómo influye la cultura organizacional en el crecimiento empresarial de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019?	ESPECIFICO 2: Determinar la influencia de la cultura organizacional en el crecimiento empresarial de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.	ESPECIFICO 2: La cultura organizacional influye en el crecimiento empresarial de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.
ESPECIFICO 3: ¿Cómo influye la cultura organizacional en la satisfacción laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019?	ESPECIFICO 3: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.	ESPECIFICO 3: La cultura organizacional influye en la satisfacción laboral de la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

Ilustración 1: Matriz de consistencia

VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES	Items	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Identidad corporativa	¿Se identifica usted con la imagen de la empresa Savar?						
2	Valores	¿Los valores que ha planteado la empresa Savar son adecuados?	X					
3,4	Objetivos	¿Los objetivos que ha planteado la empresa Savar son alcanzables? ¿Los objetivos que tiene la empresa Savar son realistas?	X		X		X	
5	La cultura	¿Las diversas costumbres que existe entre los colaboradores afectan directamente en la organización?	X		X		X	
6	Conducta	¿La conducta de los trabajadores debería ser evaluada por un jefe de cada área de la empresa Savar?	X		X		X	
7	Integración	¿Siente usted que se practica la integración entre sus compañeros de labores?	X		X		X	
8	Liderazgo	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Savar se sienten motivados al realizar sus labores?	X		X		X	
9	Trabajo en equipo	¿Siente usted que en la empresa Savar se practica el trabajo en equipo?	X		X		X	
10	Compromiso	¿Siente usted compromiso con la empresa Savar?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Eliana Paredes Ruiz R DNI: 1572987
Especialidad del validador: Administración Fecha: _____

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante: Eliana Paredes Ruiz R
Especialidad:

Ilustración 2: Primera validación 1ra. parte

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES	Items	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Productividad	¿La eficiencia de cada trabajador influye en el logro de objetivos en la empresa Savar?						
12	Rentabilidad	¿La rentabilidad de la empresa Savar es aprovechada de la mejor manera?						
13	Calidad	¿Considera usted que el servicio que brinda la empresa Savar es considerado de calidad por el usuario final?						
14	Crecimiento empresarial	¿Los trabajadores de la empresa Savar se desenvuelven de manera óptima?						
15	Resultados	¿Los resultados logrados en la empresa Savar son de manera positiva frecuentemente?						
16	Innovación	¿La innovación ayuda a lograr un mejor crecimiento profesional en los trabajadores de la empresa Savar?						
17	Globalización	¿La globalización impacta de manera negativa en el comercio de la empresa Savar?						
18	Satisfacción Laboral	¿Los trabajadores de la empresa Savar reciben recompensas monetarias por el cumplimiento de sus labores?						
19	Beneficios	¿La beneficios que se da a los trabajadores de la empresa Savar motivan a mejor desempeño?						
20	Bonos	¿Los trabajadores de la empresa Savar reciben diferente tipos de bonos por el cumplimiento de sus labores?						
21	Reconocimientos	¿Los trabajadores de la empresa Savar son reconocidos por el trabajo que desarrollan?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Eliana Paredes Ruiz R DNI: 1572987
Especialidad del validador: Administración FECHA: _____

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante: Eliana Paredes Ruiz R
Especialidad:

Ilustración 3: Primera validación 2da. parte

UCV
UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL VENEZUELA

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

N°	DIMENSIONES	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
1	Identidad Corporativa	¿Se identifica total con la imagen de la empresa Navar?							
2	Valores	¿Los valores que ha planteado la empresa Navar son los adecuados?	X		X		X		
3.4	Objetivos	¿Los objetivos que tiene la empresa Navar son alcanzables?	X		X		X		
		¿Los objetivos de la empresa Navar se ajustan a la realidad?	X		X		X		
5	La cultura								
	Costumbres	¿Las diversas costumbres que existe entre los colaboradores afectan directamente en la organización?	X		X		X		
6	Conducta	¿La conducta de los trabajadores debería ser evaluada por un jefe de cada área de la empresa Navar?	X		X		X		
7	Integración	¿Siente usted que se practica la integración entre sus compañeros de labores?	X		X		X		
8	Liderazgo								
	Motivación	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Navar se sienten motivados al realizar sus labores?	X		X		X		
9	Trabajo en equipo	¿Siente usted que en la empresa Navar se practica el trabajo en equipo?	X		X		X		
10	Compromiso	¿Siente usted compromiso con la empresa Navar?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Orlando Chavez Haribel J. DNE: 46103309
Especialidad del validador: lic. Administración Fecha: 18/06/19

[Firma]
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Ilustración 4: Segunda validación 1ra.parte

UCV
UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL VENEZUELA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
11	Productividad								
	Eficiencia	¿La eficiencia de cada trabajador influye en el logro de objetivos en la empresa Navar?	X		X		X		
12	Rentabilidad	¿La rentabilidad de la empresa Navar es aprovechada de la mejor manera?	X		X		X		
13	Calidad	¿Considera usted que el servicio que brinda la empresa Navar es considerado de calidad por el usuario final?	X		X		X		
	Crecimiento empresarial								
14	Desarrollo	¿Los trabajadores de la empresa Navar se desarrollan de manera óptima?	X		X		X		
15	Resultados	¿Los resultados logrados en la empresa Navar son de manera positiva frecuentemente?	X		X		X		
16	Innovación	¿La innovación ayuda a lograr un mejor crecimiento profesional en los trabajadores de la empresa Navar?	X		X		X		
17	Globalización	¿La globalización impacta de manera negativa en el comercio de la empresa Navar?	X		X		X		
	Satisfacción Laboral								
18	Recompensas	¿Los trabajadores de la empresa Navar reciben recompensas monetarias por el cumplimiento de sus labores?	X		X		X		
19	Beneficios	¿Los beneficios que se da a los trabajadores de la empresa Navar motivan a mejor desempeño?	X		X		X		
20	Bonos	¿Los trabajadores de la empresa Navar reciben diferentes tipos de bonos por el cumplimiento de sus labores?	X		X		X		
21	Reconocimientos	¿Los trabajadores de la empresa Navar son reconocidos por el trabajo que desarrollan?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Orlando Chavez Haribel J. DNE: 46103309
Especialidad del validador: lic. Administración FECHA: 18/06/19

[Firma]
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Ilustración 5: Segunda validación 2da. parte

UCV
UNIVERSIDAD CATELINA DE SUZAR

CERTIFICADO DE VALDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Identidad Corporativa									
1	Imagen corporativa	¿Se identifica usted con la imagen de la empresa Savar?	X		X		X		
2	Valores	¿Los valores que le plantea la empresa Savar son adecuados?	X		X		X		
3	Objetivos	¿Los objetivos que tiene la empresa Savar son alcanzables?	X		X		X		
		¿Los objetivos de la empresa Savar se ajustan a la realidad?	X		X		X		
La cultura									
4	Comunicación	¿Los diversos canales que existe entre los colaboradores afectan directamente en la organización?	X		X		X		
5	Conducta	¿La conducta de los trabajadores debería ser evaluada por un jefe de cada área de la empresa Savar?	X		X		X		
6	Integración	¿Siente usted que se practica la integración entre sus compañeros de labores?	X		X		X		
Laboreo									
7	Identificación	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Savar se sienten motivados al realizar sus labores?	X		X		X		
8	Trabajo en equipo	¿Siente usted que en la empresa Savar se practica el trabajo en equipo?	X		X		X		
9	Compromiso	¿Siente usted compromiso con la empresa Savar?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: JESÚS EDUARDO MIRANDA BAZALAR DNI: 40403208

Especialidad del validador: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Fecha:

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es adecuado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Jesús Miranda
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Ilustración 6: Tercera validación 1ra. parte

UCV
UNIVERSIDAD CATELINA DE SUZAR

CERTIFICADO DE VALDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad									
11	Eficiencia	¿La eficiencia de cada trabajador influye en el logro de objetivos en la empresa Savar?	X		X		X		
12	Rentabilidad	¿La rentabilidad de la empresa Savar es aprovechada de la mejor manera?	X		X		X		
13	Calidad	¿Considera usted que el servicio que brinda la empresa Savar es considerado de calidad por el usuario final?	X		X		X		
			X		X		X		
Crecimiento empresarial									
14	Desarrollo	¿Los trabajadores de la empresa Savar se desarrollan de manera óptima?	X		X		X		
15	Resultados	¿Los resultados logrados en la empresa Savar son de manera positiva frecuentemente?	X		X		X		
16	Innovación	¿La innovación ayuda a lograr un mejor crecimiento profesional en los trabajadores de la empresa Savar?	X		X		X		
17	Globalización	¿La globalización impacta de manera negativa en el comercio de la empresa Savar?	X		X		X		
Satisfacción Laboral									
18	Recompensas	¿Los trabajadores de la empresa Savar reciben recompensas monetarias por el cumplimiento de sus labores?	X		X		X		
19	Beneficios	¿La beneficios que se da a los trabajadores de la empresa Savar motivan a mejor desempeño?	X		X		X		
20	Bonos	¿Los trabajadores de la empresa Savar reciben diferente tipos de bonos por el cumplimiento de sus labores?	X		X		X		
21	Reconocimientos	¿Los trabajadores de la empresa Savar son reconocidos por el trabajo que desarrollan?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: JESÚS EDUARDO MIRANDA BAZALAR DNI: 40403208

Especialidad del validador: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO FECHA:

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es adecuado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Jesús Miranda
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Ilustración 7: Tercera validación 2da. parte

CUESTIONARIO

“La cultura organizacional y la influencia en el desempeño laboral en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019”

INDICACIONES: Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor responde con sinceridad.

El significado de las letras es: 1 = Muy en Desacuerdo, 2 = En Desacuerdo, 3 = Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo, 4 = De Acuerdo, 5 = Muy de Acuerdo.

Nº	ITEMS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	¿ Se identifica usted con la imagen de la empresa Savar?					
2	¿Los valores que ha planteado la empresa Savar son los adecuados?					
3	¿Los objetivos que tiene la empresa Savar son alcanzables?					
4	¿Los objetivos de la empresa Savar se ajustan a la realidad?					
5	¿Las diversas costumbres que existe entre los colaboradores afectan directamente en la organización?					
6	¿La conducta de los trabajadores debería ser evaluada por un jefe de cada área de la empresa Savar?					
7	¿Siente usted que se practica la integración entre sus compañeros de labores?					
8	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Savar se sienten motivados al realizar sus labores?					
9	¿Siente usted que en la empresa Savar se practica el trabajo en equipo?					
10	¿Siente usted compromiso con la empresa Savar?					
11	¿La eficiencia de cada trabajador influye en el logro de objetivos en la empresa Savar?					
12	¿La rentabilidad de la empresa Savar es aprovechada de la mejor manera?					
13	¿Considera usted que el servicio que brinda la empresa Savar es considerado de calidad por el usuario final?					
14	¿Los trabajadores de la empresa Savar se desenvuelven de manera óptima?					
15	¿Los resultados logrados en la empresa Savar son de manera positiva frecuentemente?					
16	¿La innovación ayuda a lograr un mejor crecimiento profesional en los trabajadores de la empresa Savar?					
17	¿La globalización impacta de manera negativa en el comercio de la empresa Savar?					
18	¿Los trabajadores de la empresa Savar reciben recompensas monetarias por el cumplimiento de su labores?					
19	¿La beneficios que se da a los trabajadores de la empresa Savar motivan a mejor desempeño?					
20	¿Los trabajadores de la empresa Savar reciben diferente tipos de bonos por el cumplimiento de sus labores?					
21	¿Los trabajadores de la empresa Savar son reconocidos por el trabajo que desarrollan?					

Ilustración 8: Encuesta

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Instrumento	Escala de medición
			Posición	Nº de ítems		
Variable 1. Cultura organizacional	Identidad Corporativa	Imagen corporativa	1	1	Cuestionario	Ordinal
		Valores	2	1		
		Objetivos	3,4	2		
	La Cultura	Costumbres	5	1		
		Conducta	6	1		
		Integración	7	1		
	El liderazgo	Motivación	8	1		
		Trabajo en equipo	9	1		
		Compromiso	10	1		
	Variable 2. El Desempeño Laboral	Productividad	Eficiencia	11		
Rentabilidad			12	1		
Calidad			13	1		
Crecimiento empresarial		Desenvolvimiento	14	1		
		Resultados	15	1		
		Innovación	16	1		
		Globalización	17	1		
Satisfacción laboral		Recompensas	18	1		
		Beneficios	19	1		
		Bonos	20	1		
		Reconocimientos	21	1		

Ilustración 9: Matriz de operacionalización



Ilustración 10: Encuestado 1



Ilustración 11: Encuestado 2

BASE DE BATOS (80).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 29 de 29 variables

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15
1	5	4	5	5	19	3	4	5	12	3	3	3	9	40	5
2	1	1	2	2	6	1	2	2	5	2	1	2	5	16	2
3	4	2	2	2	10	2	2	3	7	2	2	2	6	23	3
4	3	3	2	2	10	3	2	2	7	2	3	3	8	25	2
5	1	1	1	1	4	2	3	3	8	3	3	2	8	20	2
6	3	5	3	3	14	4	3	4	11	5	4	4	13	38	3
7	1	1	2	2	6	3	2	2	7	2	1	2	5	18	2
8	4	5	4	4	17	4	4	4	12	5	4	5	14	43	5
9	2	2	4	4	12	3	3	3	9	3	2	3	8	29	4
10	4	4	4	4	16	5	5	3	13	5	5	4	14	43	5
11	2	4	3	3	12	2	3	3	8	2	3	3	8	28	5
12	1	2	2	2	7	2	2	2	6	2	1	2	5	18	3
13	2	3	2	2	9	2	3	3	8	3	2	2	7	24	3
14	3	3	5	5	16	5	3	3	11	4	3	5	12	39	3
15	1	1	1	1	4	1	2	2	5	3	1	2	6	15	2
16	3	4	3	3	13	5	5	3	13	3	3	3	9	35	5
17	5	5	4	4	18	3	3	5	11	3	3	4	10	39	3
18	1	1	1	1	4	2	3	3	8	3	3	2	8	20	2
19	3	5	3	3	14	4	3	4	11	5	4	4	13	38	3
20	1	1	2	2	6	3	2	2	7	2	1	2	5	18	2
21	2	2	3	3	10	2	4	2	8	2	3	2	7	25	3
22	4	4	5	5	18	3	5	4	12	5	5	3	13	43	5
23	2	2	2	2	8	3	3	3	9	3	3	3	9	26	4

Vista de datos Vista de variables

Ilustración 12: Base de datos en SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00056	Númérico	8	0	¿ Se identifica ...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
2	VAR00057	Númérico	8	0	¿Los valores qu...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
3	VAR00058	Númérico	8	0	¿Los objetivos ...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
4	VAR00059	Númérico	8	0	¿Los objetivos ...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
5	VAR00060	Númérico	8	0	¿Las diversas c...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
6	VAR00061	Númérico	8	0	¿La conducta d...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
7	VAR00062	Númérico	8	0	¿Siente usted ...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
8	VAR00063	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
9	VAR00064	Númérico	8	0	¿Siente usted ...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
10	VAR00065	Númérico	8	0	¿Siente usted ...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
11	VAR00066	Númérico	8	0	¿La eficiencia d...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
12	VAR00067	Númérico	8	0	¿La rentabilida...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
13	VAR00068	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
14	VAR00069	Númérico	8	0	¿Los trabajador...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
15	VAR00070	Númérico	8	0	¿Los resultado...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
16	VAR00071	Númérico	8	0	¿La innovación ...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
17	VAR00072	Númérico	8	0	¿La globalizaci...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
18	VAR00073	Númérico	8	0	¿Los trabajador...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
19	VAR00074	Númérico	8	0	¿La beneficios ...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
20	VAR00075	Númérico	8	0	¿Los trabajador...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
21	VAR00076	Númérico	8	0	¿Los trabajador...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	≡ Derecha	▨ Escala	↘ Entrada
22											
23											
24											
25											
26											

Ilustración 13: Programa de SPSS

BASE DE BATOS (80).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0	Imagen corpora...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	V2	Númérico	8	0	Valores	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	V3	Númérico	8	0	Objetivos	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	V4	Númérico	8	0	Objetivos 2	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	V5	Númérico	8	0	IDENTIDAD CO...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	V6	Númérico	8	0	Costumbres	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V7	Númérico	8	0	Conducta	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	V8	Númérico	8	0	Integración	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	V9	Númérico	8	0	LA CULTURA	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	V10	Númérico	8	0	Motivación	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	V11	Númérico	8	0	Trabajo en equipo	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	V12	Númérico	8	0	Compromiso	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	V13	Númérico	8	0	LIDERAZGO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	V14	Númérico	8	0	CULTURA OR...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
15	V15	Númérico	8	0	Eficiencia	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V16	Númérico	8	0	Rentabilidad	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	V17	Númérico	8	0	Calidad	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V18	Númérico	8	0	PRODUCTIVID...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V19	Númérico	8	0	Desenvolvimient	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V20	Númérico	8	0	Resultados	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	V21	Númérico	8	0	Innovación	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	V22	Númérico	8	0	Globalización	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	V23	Númérico	8	0	CRECIMIENTO...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	V24	Númérico	8	0	Recompensas	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	V25	Númérico	8	0	Beneficio	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

Ilustración 16: Programa de SPSS 2