



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Cultura corporativa y desempeño laboral en los colaboradores
del CECOMSAP Ltda. San Román - Puno, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Ccama Deza, George Alam (ORCID: 0000-0003-0744-9049)

Ramos Miranda, Wilian (ORCID: 0000-0002-1547-5629)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este siguiente trabajo de investigación, lo dedicamos a nuestros padres; Eustaquio Ccama, Martha Deza, Javier Ramos y Nancy Miranda, que nos apoyaron incondicionalmente en nuestra formación profesional. Ustedes son nuestra razón para sobresalir y ser cada día un mejor hijo, personal y profesional.

A Dios por su amor infinito y ser nuestro guía y fuerza en nuestras vidas.

Agradecimiento

Nuestros agradecimientos a Dios, por la fuerza y el entusiasmo, que nos hizo llegar a cumplir con nuestras metas como lograr ser profesionales.

A la Universidad César Vallejo y a nuestra asesora Dra. Karin C. Rojas Romero, quien fue nuestra guía y mentor en la elaboración de nuestro trabajo de investigación y el informe de tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspecto ético	17
IV. RESULTADO	18
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1. Escalas para herramientas de recopilación de datos.	15
Tabla 2. Cuadro de validación de expertos	16
Tabla 3. Cuadro de Alfa de Cronbach	17
Tabla 4. Frecuencias de cultura corporativa	18
Tabla 5. Frecuencia de la D1 identidad	19
Tabla 6. Frecuencias de la D2 clima	20
Tabla 7. Frecuencia de la D3 participación laboral	21
Tabla 8. Frecuencia de la D4 calidad	22
Tabla 9. Frecuencia de la D5 normas	23
Tabla 10. Frecuencia de la V2 desempeño laboral	24
Tabla 11. Cruzada entre la V1 cultura corporativa y V2 desempeño laboral	25
Tabla 12. Prueba de normalidad para las variables y dimensiones	27
Tabla 13. Niveles de correlación bilateral	28
Tabla 14. Prueba de hipótesis general	29
Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 1	30
Tabla 16. Prueba de hipótesis específica 2	31
Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 3	32
Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 4	33
Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 5	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Grafico de Frecuencia de la V1 cultura corporativa	18
Figura 2: Grafico de Frecuencia de la D1 identidad	19
Figura 3: Grafico Frecuencia de la D2 clima	20
Figura 4: Grafico Frecuencia de la D3 participación laboral	21
Figura 5: Grafico frecuencia de la D4 calidad	22
Figura 6: Grafico frecuencias de la D5 normas	23
Figura 7: Grafico frecuencia de la V2 desempeño laboral	24
Figura 8: Grafico del cruce de la V1 cultura corporativa y la V2 desempeño laboral	25

Resumen

Para empezar sobre la cultura corporativa, el objetivo principal de investigación fue determinar la relación que existe entre la cultura corporativa y desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. la empresa a investigar se dedica al ahorro y oferta de crédito al público en general, el tipo de investigación era de tipo aplicable, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal y el nivel descriptivo – correlacional. El tamaño de la población estuvo compuesto por el personal que laboraba en dicha empresa mencionada; el cual se encuestó en su totalidad a los 50 colaboradores, al cual se aplicó dos instrumentos de cuestionarios, el cual se empleó la escala de Likert para su medición. Se desarrolló el proceso estadístico en el programa SPSS, seguidamente se interpretó y concluyó que la relación entre las dos variables de estudio, cultura corporativa y desempeño laboral, su correlación es considerable, basando en los descubrimientos del grupo de correlación de Spearman de $p=0.649$. Se expusieron algunas recomendaciones para fortalecer la identidad con la empresa y mejorar el desarrollo laboral, permitiendo ser más competitivos frente a las otras empresas financieras.

Palabras clave: Cultura corporativa, desempeño, colaborador, identidad.

Abstract

To begin with the corporate culture, the main research objective was to determine the relationship that exists between corporate culture and job performance in the employees of CECOMSAP Ltda. Type of research was applicable, with a quantitative approach, non-experimental design cross-sectional and descriptive-correlational level. The size of the population was made up of the personnel that worked in the aforementioned company; which was surveyed in its entirety to the 50 collaborators, to which two questionnaire instruments were applied, which the Likert scale was used for its measurement. If I develop the statistical process in the SPSS program, then if you interpret and conclude that the relationship enters the two study variables, corporate culture and job performance, the correlation is considerable, based on the findings of the Spearman correlation group of $p = 0.649$. If he made some recommendations to strengthen identity with the company and improve job development, allowing them to be more competitive compared to other financial companies.

Keywords: Corporate culture, performance, collaborator, identity.

I. INTRODUCCIÓN

La cultura corporativa permite que sus colaboradores se identifiquen con la empresa y con lo que quiere transmitir socialmente, por eso es muy importante saber con qué colaboradores queremos contar en una empresa.

Según Bonavia (2017), indica en su artículo que la cultura corporativa es un patrón de básicos comportamientos que aprenden los colaboradores, entre tanto vayan resolviendo problemas sobre la adaptación externa, y la integración interna, estas sean considerados válidos, así mismo, se les enseñara a los recientes colaboradores sobre la manera correcta de comprender, los pensamientos y sentimientos, sobre la conexión que tienen con la empresa. Para Alicia Barnard (2016), en su libro de Cultura Corporativa y su Efecto en la gestión de Archivos, define como el conjunto de valores y presuntos que pueden ser expreso o implícita.

En el nivel internacional, en el diario Cronista (2019), hizo mención a La cultura corporativa, de como esta se revaloriza como una importancia en la pandemia, El impacto de COVID-19 en la gestión de la cultura empresarial puede parecer devastador, dado el impacto del trabajo remoto y la expansión de las herramientas digitales, lo que ha resultado en una interacción relativamente reducida entre las personas, así como en la reestructuración de los lugares de trabajo de los empleados propiedad de algunas empresas. Muévete para lidiar con el mercado bajista.

Mientras tanto, Peña (2016), en su artículo cultura organizacional y fusiones transnacionales, hace mención sobre el comportamiento de la cultura organizacional, entre la distancia que hay entre las empresas de culturas que tiene el país de EE.UU. Con respecto a otros Países, el resultado que obtuvo es los siguiente, que entre EE.UU y China, la distancia entre culturas organizacionales es de 3.4 y lo mide como muy alta, otro que obtuvo es entre EE.UU. y Dinamarca, que le sale un resultado de 1.97 de media alta, donde encontraron una similitud en sus culturas organizacionales son entre los países de EE.UU y Canadá, el cual su resultado fue de 0.12, los indicadores que tomaron para esta comparación fueron las normas, políticas, estatus y las nuevas

innovaciones tecnológicas que influyen las grandes empresas como modelos para guiarse.

Así mismo a nivel latinoamericano, el periódico el Comercio (2020), hizo hincapié en la Diversidad en América Latina; de que forma la tecnología logra ayudar a tener una cultura y mejores políticas, En los países de Colombia, Perú, México y Chile, la importancia de las mujeres latinas contratadas a horarios de trabajo completo por las corporaciones, se muestra que está entre 28,1% y 38,3%, lo que esto indica un tercio del personal, mientras que la insuficiencia de información oficial, sobre la conformación étnica de la fortaleza laboral en las corporaciones, dificulta ver su baja representación en el ámbito laboral.

A nivel nacional en el periódico, Gestión (2015), en el país de Perú, el 50% de los directores ejecutivos cree que los temas sobre la cultura empresarial y la falta de compromiso son muy convenientes que deben plantear los gerentes de RRHH. Es una falta de compromiso desde la unidad y de los empleados y las pocas acciones que se toman para mejorar la cultura de la empresa, según una encuesta, el 87% que representa a los gerentes del talento humano. y de Las empresas globales están mirando la escasez de compromiso con el trabajo. de trabajadores es Los principales problemas que enfrenta la empresa y/o trabajos.

En el ámbito local, según el trabajo de investigación de Maquera (2018), explica que el clima corporativo y la práctica en los empleados, del área local, que 60.9% de los empleados indican que el clima de trabajo es habitual, su desempeño eficiente en sus labores, Llegamos a la conclusión de que cuanto mejor es el entorno laboral, mejor es el desempeño del empleado.

En cuanto a la investigación que se realizó es para demostrar la importancia de la cultura de empresa y afecta el desempeño laboral de los trabajadores cooperativos.

Al identificar las evidencias problemáticas de nuestras variables de estudio, se planteó como prob. Gral.: lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre la cultura corporativa y desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, Puno 2021?, Mientras tanto, surgieron problemas específicos de la siguiente manera: (a) ¿Qué relación existe entre la Identidad y el desempeño

laboral?, (b) ¿Qué relación existe entre el Clima y el desempeño laboral?, (c) ¿Qué relación existe entre Participación laboral y el desempeño laboral?, (d) ¿Qué relación existe entre la Calidad y el desempeño laboral?, (e) ¿Qué relación existe entre Normas y Desempeño laboral?

El siguiente trabajo de investigación se halla una teoría de la justificación, ya que el propósito de realizar es buscar una reflexión y debatir sobre la investigación y la cognición hallada, comparar un contexto, Comparar los resultados y / o desarrollar una epistemología de las diferencias encontradas, según Escobar y Bilbao (2020).

Según los autores Escobar y Bilbao (2020), dan a mencionar que Justificación realista, ayudando a resolver un problema; que al menos se plantea estrategias, cuando se implementen puedan contribuir en la solución.

En este trabajo de investigación que se desarrolla se encuentra la metodología del estudio, la cual Escobar y Bilbao (2020) se da cuando el trabajo que se está realizando, propone un nuevo método para generar cognición válida y confiable.

En este sentido, el objetivo principal formulado, es determinar la relación que existir entre la cultura corporativa y desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, Puno 2021, y así mismo los objetivos específicos para precisar la relación entre dimensiones. de cultura corporativo (Identidad, Clima, Participación laboral, calidad y normas) y la V2 en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, Puno 2021.

Nuestra hipótesis general de nuestro trabajo de investigación: fue si existe una relación entre cultura corporativa y desempeño laboral en los colaboradores CECOMSAP Ltda. San Román, Puno 2021. Y las hipótesis específicas, son si existe una relación entre las dimensiones de la V1 (Identidad, Clima, Participación laboral, calidad y normas) y la V2 en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, Puno 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes se consideraron los siguientes, indagación nacionales e internacionales, apoyándose como fundamento con los estudios de las variables: cultura corporativa y desempeño laboral; para el cual se empezó con las investigaciones locales y nacionales:

Gonzales & Flores (2019), en el siguiente trabajo de investigación, “cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del archivo regional de puno-2017”. El objetivo principal es explicar el efecto de la cultura en el desempeño de los empleados. El tipo de enfoque cuantitativo, la técnica que aplicaron fue observacional, su población de 36 factores y la muestra probabilística de 26 factores nombrados. Los resultados permitieron constatar que los archivos regionales de Puno tenían una cultura organizacional jerárquica débil, lo que afectó mucho el desempeño de los trabajadores, mostrando que la forma en que se dirigió, lo que sugiere que refleja la práctica de valores bajos (respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad). Llegan a la conclusión de que todo esto hace que el desempeño del empleado sea bueno, pero no satisfactorio para la organización, porque hay debilidades y cambios que han descubierto en la organización.

Jiménez (2018), en el trabajo de investigación; “cultura organizacional y desempeño laboral de la municipalidad distrital de Desaguadero, 2018 Chucuito-Puno”. Surge como objetivo común; delimitar cómo la cultura organizacional afecta sobre el desempeño laboral. Utilizaron el método de inferencia hipotética según el modelo cuantitativo, diseño de investigación explicativo no experimental; Para recopilar información, utilizaron tecnología de encuestas y una herramienta de cuestionario. La población de la muestra es de 32 empleados administrativos. Utilizó el paquete estadístico SPSS, para encausar la información. Los resultados de su estudio demuestran un alto nivel de sig. entre la variable, la cultura y el desempeño, mostrando que el 43.8% de los gerentes de la industria mantienen un estilo de liderazgo organizacional dominante que carece de omisiones, independientemente del trabajo en equipo. Estas actitudes han afectado la productividad del personal directivo a quien describen como inferior. Estas

actitudes afectaron su desarrollo. La capacidad para trabajar en equipo de personal administrativo se considera deficiente.

En el ámbito nacional, Paredes (2019), según su trabajo de investigación; “Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2019”, se plantearon el objetivo principal, de señalar la relación entre la cultura empresarial y el desarrollo laboral, el tipo de análisis fue de diseño descriptivo no experimental, el muestreo que tomaron para el estudio fue de 72 empleados, la técnica utilizada fue un cuestionario-encuesta, cuya frecuencia se encontró en su estudio entre Las dos variables son bastante positivas, Los resultados mostraron que el 61% de los empleados entrevistados tenían una cultura organizacional algo normal en las zonas urbanas mencionadas, concluyendo que su cultura era permanente y el 67% de los trabajadores entrevistados tenían un nivel regular de finalización del trabajo; Se recomienda construir talleres sociales estructurados para mejorar la comunicación entre ellos y pueden tener voz y aceptación en el proceso de desarrollo y pueden sentirse más comprometidos que urbanos.

Según Nuñez (2018), en su trabajo de Maestría; cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de Trujillo Foods, su objetivo común, definir la relación entre la cultura y el desempeño de los colaboradores de empresa; El tipo de análisis correlacional, el diseño del aprendizaje no experimental, la muestra poblacional es de 26 colaboradores, se utilizaron las siguientes herramientas del cuestionario, se concluyó que la relación entre cultura organizacional de la literatura y los rasgos de personalidad está bien establecida en niveles gerenciales y gerenciales. nivel. Los jefes con desempeño laboral, lo que se destaca es la cultura jerárquica con 26.4, la siguiente recomendación es desarrollar nuevos valores en la dirección, se debe tomar como práctica en el avance de actividades gremiales en la organización.

Para Chaoyang (2021), en su tesis de Maestría; “Cultura Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica”, se plantearon de objetivo primordial, diagnosticar la relación entre la cultura empresarial y el desempeño gremial; El tipo de estudio relacionado descriptivamente con un planteamiento no experimental, la población muestral fue

de 322 funcionarios, los resultados que obtuvo en su encuesta fue que para la primera variable fue de 79.4, mientras que para la segunda variable es de 38.04, esto indica que tienen un comportamiento homogéneo, llegando a la reciprocidad de Rho Spearman que fue de 0,507, lo que indica una relación proporcional. Llegó a la conclusión de que destaca un mayor grado de cultura corporativa y similitud en la dedicación laboral, y recomienda estudios internos en la empresa, incluidas las multinacionales, y análisis tanto de la cultura como del desempeño para conocer la relación entre las dos variables.

En lo internacional en Ecuador, Aillon (2019), en el trabajo de investigación; “Cultura Organizacional y el performance Laboral de los Colaboradores de la empresa Industrias Catedral S.A. de la Ciudad de Ambato” se planteó como objetivo establecer el vínculo entre la cultura y el desempeño de los empleados de Industrial Catedral SA en Ambato, el modo de investigación es la correlación descriptiva, de tipo no experimental, enfatizó que la cultura empresarial está relacionada con el desarrollo de los empleados; en el cual 44% ha obtenido la titulación ordinaria, 42% ha obtenido la buena titulación y 14% ha obtenido la titulación excelente; Recomienda la mejora continua de las evaluaciones de desempeño, de esta manera se traduce en resultados con menos errores y más confianza en la interpretación de valores.

Así mismo en España, Gálvez Ruiz, Grimaldo Puyana, García Fernández (2017), en el aporte de su artículo, “Cultura organizacional y Satisfacción laboral: Propiedades Psicométricas de una escala en centros de fitness”, plantearon como objetivo; Verificación de los rasgos psicométricos de cultura empresarial y satisfacción gremial en los gimnasios, donde su comunidad fue una muestra de 180 colaboradores, y los resultados que obtuvieron mostraron que este tipo de cultura organizacional cultura y satisfacción gremial se expresan como la idoneidad de la institución es Explicado claramente, por lo tanto, la escala Solicitante tiene la calidad psicométrica adecuada, lo que representa la evaluación de la organización, precio seguro y completo de las variables.

Tenemos a Brito & Pitre (2020), en su artículo; “Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio”, tuvieron el objetivo, es determinar cómo las variables afectan el performance de los

empleados en la organización, la investigación fue de clase descriptivo correlacional, se realizó mediante la herramienta de encuestas para ambas variables, su magnitud de muestra era de 90 trabajadores, los desenlaces mostraron que las dimensiones: estímulo y orientación fueron percibidos como favorable para el clima de la organización, a la conclusión que llegó es que deben implementarse canales de comunicación efectivos y la integración del control, seguridad y liderazgo que son decisivos para el clima organizacional.

Según Berberoglu (2018), en su investigación, "Impact of organizational climate on Organizational commitment and perceived organizational performance", Su objetivo en su estudio fue determinar cómo perciben el entorno laboral de los trabajadores de un hospital general en el norte de Chipre, probando así la hipótesis del clima afecta directamente el cumplimiento y la gestión de su organización; fueron analizadas las variables, por medio del cuestionario y así mismo validados por el investigador, mostrando como resultado una alta significancia entre ambas variables, que tuvo correlación con una correcta gestión; concluyendo que el estudio del clima organizacional es un buen pronóstico del análisis del desempeño laboral.

En este concepto según Encalada (2016), en su libro de compilaciones, indica que la cultura corporativa ya es una cuestión que preocupa a los líderes de las organizaciones desde hace mucho tiempo, ya que quieren valorar la necesaria importancia de una serie de aspectos como los trabajadores psicológicos y sociales y sus relaciones. que contribuyen con la organización (p.7). a su vez se identifica uno de las dimensiones (b) Clima; el cual nos explica que su función es ejercer una influencia directa en la cultura organizacional ya que esto conlleva a las creencias de los mitos, conductas y valores (81).

Mientras tanto (a) Identidad, Para Morales (2019), en su artículo explica que la identidad de la empresa con respecto a una persona definida, permite mejorar las relaciones sociales, humanas y políticas de la empresa, con el fin de edificar una personalidad exclusiva en los empleados.

Las siguientes métricas que componen nuestro estudio de identidad son a.1) propósito, a.2) misión y visión, y a.3) organización.

Por lo que empezaremos con el primer indicador (a.1) la identificación con los objetivos, con relación Morales (2019), está relacionado con los valores de puede alcanzar los objetivos de seguimiento en la organización. Y a su vez poniéndoles en práctica, aplicando la ayuda para lograr los objetivos finales en relación de la forma como planear y actuar. Con el segundo indicador (a.2) identificación con la misión y visión, según Álvarez (2019), en su aportación indica que la visión y la misión son parte del complemento de la identidad, que se proyectan en el tiempo, a donde se espera llegar, a su vez impulsa y fortalece las actividades que realizan, la misión y visión son los objetivos fijados que se esperan cumplir y obtener resultados.

Con el tercer indicador (a.3) identificación con la organización, para Pujol Cols y Foutel (2018), indica que la organización es una identidad con la misión y los principios Filosóficos, que posteriormente guía su accionar en los empleados, la razón de ser de una organización, se remonta a las épocas fundacional que suelen gozar de relativa estabilidad a pasar del tiempo, así mismo con el conjunto de los principios filosóficos y asociados contribuyeron con el primer mensaje declarativo con la identidad organizacional.

Para la segunda dimensión (b) tenemos como Clima, en juicio de ellos indica lo siguiente Chagray Ameri, Ramos y Yovera, Maguiña Maza y Hidalgo Vásquez (2020), nos indica que el clima es el que está relacionado con motivación humana, ya que depende del lado emocional de los empleados; A su vez, también interfiere con factores del sistema organizacional y tendencias motivacionales, lo que conduce a resultados de productividad organizacional.

Los siguientes indicadores que conforman nuestro estudio del Clima son b.1) aprender y progresar, b.2) cooperación y b.3) autonomía en decisiones.

Dando inicio con el primer indicador (b.1) el aprender y progresar, según Constantino de Carvalho & Jader Cristino de Souza (2017), indica que el aprendizaje en la organización contempla una variedad de perspectivas, conceptos, el cual se entiende como practica que los empleados poseen, para sobre salir y fortalecer sus conocimientos y posteriormente aportar con la organización generando un buen clima laboral. Mientras que el progreso según

Orlandini (2020), el progreso es el proceso de mejorar las condiciones laborales y obtener un desempeño adecuado, es decir que las personas para ser una trabajadora competitiva, tiene que estar en constante mejora continuo y así progresar y lograr un buen clima laboral. El segundo indicador (b.2) cooperación, para Hernández Sanchez, Hernández Carrión y Paredes Fernández (2020), Si bien indica que La colaboración es relativamente simple y la colaboración es un ejercicio muy difícil. La dificultad radica en los diferentes marcos en los que se pueden implementar, los diferentes enfoques y orientaciones de las políticas que los promueven explícita e implícitamente, la diversidad de actores, la diversidad de herramientas y la sociología de la cooperación.

El tercer indicador (b.3) autonomía en decisiones, según Zapata Ruiz & Oviedo Lopera (2019), para la buena decisión que uno vaya a tomar es primordial primero analizar los contras y en cómo puede influir la decisión que uno tome, por ello explican que factores van a intervenir en la decisión, realizando estrategia algorítmica y posteriormente tomar una decisión sea para solucionar un problema o mejorar aspectos en la organización.

La tercera dimensión del estudio es (c) Participación laboral, según Pérez (2018), en su aporte Sociológico habla más sobre la inserción laboral o también se puede decir como participación laboral, donde no se distingue género ni edad, aparece como un mecanismo de subsistencia de sobre salir e independizarse, con respecto a cómo aporta en la cultura organizacional es que la participación de cada empleado en la organización es muy fundamental, ya que sin ellos una organización no sobre saldría de los demás ni sería competitivo.

Como primer indicador (c.1) trabajo en equipo; Aristizabal Almanza, Ramos Monobe y Chirino Barceló (2017), explica que el trabajo colaborativo o trabajo en equipo como lo conocen, son connotaciones para observar las diferentes habilidades que cada empleado, eso implica establecer responsabilidades y puedan ser más competitivos y destaquen e individual-mente. En el segundo indicador (c.2) cumplimiento de metas; Ernesto Treviño, Espínola Hoffmann, Guerrero Mena y Martínez Argel (2017), el cumplimiento de metas es nada menos que el logro de los resultados esperados que se les pide a los trabajadores para mejorar. El tercer indicador (c.3) innovación, según García Monsalve, Tumbajulca

Ramírez y Cruz Tarrillo (2021) la innovación es una fuente de ventajas competitivas, que guarda una relación con el desarrollo de los nuevos productos, servicios y procesos, a su vez es una mejora dentro de áreas científicas, tecnológicas, organizacionales, económicas y comerciales.

En la cuarta dimensión (d) calidad, para Pedraja Rejas, Marchioni Choque, Espinoza Marchant y Muñoz Fritis (2020), en su artículo indica lo siguiente que la calidad es un término amplio, ya que es utilizada en diversas ramas de estudio, en resúmenes palabras como quien verifique el cumplimiento con las necesidades del consumidor o servicios dependiendo a la rama de estudio.

El primer indicador (d.1) valores organizacionales; Hernández (2019), en su aportación, indica que los valores suelen representar características estables que con frecuencia se formulaba en un entorno laboral o no laboral, el impacto que esto generaba, servía para identificar las causas en la organización. El segundo indicador (d.2) el desarrollo tecnológico, para Jiménez, Mojica, Hernández y Cardona (2018), explican que, gracias al desarrollo tecnológico, existen más facilidades con que se dan las comunicaciones en el entorno organizacional, la innovación tecnológica es una herramienta esencial ya sea en los aspectos de servicio, productividad, popularidad y aceptación en el mercado. Como tercer indicador (d.3) personal competitivo, en todos los artículos nos indica que el empleado tiene que ser competente frente a los demás lograr sus metas trasados.

Como quinta dimensión (e) Normas; Rodríguez & Aldana Bautista (2021), las normas son reglas o guías que la organización indica para el desarrollo adecuado en la empresa, que a su vez cuidan la salud y su seguridad laboral. El cual tiene como indicadores los siguiente: (e.1) horario, (e.2) presentación personal y (e.3) sanciones.

Con respecto a la segunda variable; el desempeño laboral, según Cuesta Santos (2018), según el libro, define como la percepción de los trabajadores, a su vez lo definen también como competencia laboral correspondiente al perfil de los cargos que desarrolle. Para Chavenato (2020), lo define como es la forma de revisar las acciones productivas con relación con el objetivo, el desempeño del

trabajo o laboral lo entiende también como medición en que este llegue a cumplir con los requisitos de su trabajo (p.245).

Dando inicio con la primera dimensión (a) productividad; Jaimes, Luzardo y Rojas (2018), Se denomina productividad laboral a la salida del sistema productivo, por el desempeño humano en el trabajo y la relacionamos con la mejora de los recursos materiales, financieros y tecnológicos. Dando inicio a sus indicadores (a.1) eficacia; Iguaran Manjarrés & Campo Rivadeneira (2017), la eficacia tiene capacidad de la organización para concretar con los objetivos predefinido es la promoción de desafíos de producción y su cumplimiento de estándares individuales. El segundo indicador (a.2) tiempo; Cernas Ortiz, Mercado Salgado y Davis (2018), El tiempo es el volumen físico por el cual se mide el tiempo o la separación de eventos; Permite el orden de secuencias, para establecer el pasado, el futuro y el tercer conjunto de eventos. Como tercer indicador (a.3) logros; es haber logrado alcanzar nuestras metas u objetivos trasados, que con mucho esfuerzo llega a lograr su esperado o anhelado. El cuarto indicador (a.4) eficiencia; Iguaran Manjarrés & Campo Rivadeneira (2017), la eficiencia indica que es un adjetivo de naturaleza cualitativa, que se puede aplicar en los procesos logísticos o a diferente área en general, es la cuantificación del cumplimiento de la meta.

La segunda dimensión (b) compromiso; Para Pedraza Melo (2020), el compromiso es una variable multidimensional entre el trabajador y su organización, lo que lleva a generar lazos entre ambas partes, y la unión se fortalezca, así sea poco probable que el trabajador abandoné. El primero indicador que se tiene es (b.1) apoyo; es más que todo sobre con lo que cuenta un trabajador para lograr una determinada situación ya sea en lo personal o laboral. Como segundo indicador (b.2) identificación; Contreras Pacheco, Talero Sarmiento y Camacho Pinto (2018), lo definen como actitudes organizacionales, tales como el compromiso en el trabajo, la satisfacción en el trabajo, y es el mismo que trata de pertenecer a una organización impulsándole a identificarse con ello. El tercer indicador (b.3) iniciativa; son calidades que algunas personas poseen de comenzar un proyecto o encuentra soluciones a algunos problemas que puedan surgir, ya que esto resalta de cada persona y no interfiere ningún

factor externo que lo impulse a hacerlo. Como cuarto indicador (b.4) objetividad; Gamboa Graus, Castillo Rojas y Parra Rodríguez (2021) nos indica que es el comportamiento y la actitud de los procesos aprendidos para posteriormente desarrollar pragmáticas habilidades obtenidas desde la teoría.

La tercera dimensión (c) Responsabilidad; Contreras Pacheco, Talero Sarmiento y Camacho Pinto (2018), define como la encargada de ver que la toma de decisiones en las organizaciones comprendiendo que los objetivos finales no siempre son lo económico sino también sociales y ambientales; a su vez ha sido relacionado con sentimientos, expresiones y acciones, por lo ello se conceptualiza como conjunto de prácticas, políticas e iniciativas socialmente orientadas. Los indicadores que se tomó en esta dimensión son los siguientes (c.1) desenvolvimiento laboral, (c.2) capacitación laboral, (c.3) respeto laboral y (c.4) puntualidad.

La cuarta dimensión (d) contribución Laboral; según Pujol Cols & Dabos (2018), lo definen en el ámbito laboral como la aportación que el empleado abona o contribuye en el desempeño laboral, la palabra contribución laboral es también usada en otras ramas o áreas de estudio, para el cual se usaron los siguientes indicadores (d.1) Preparación laboral, (d.2) calidad de trabajo, (d.3) tiempo de atención y (d.4) gestión de recursos económicos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Sampieri (2019), mencionó dos tipos de investigación: investigación aplicada que buscan, proponen y aportan soluciones a la sociedad. (solucionar problemas). E investigación básica vinculando variables, busque para ampliar conocimientos teóricos y generales. Para la presente encuesta se utilizó el tipo base, profundizar el conocimiento de las pruebas por pruebas. Buscando el tipo de aplicación no utilizada, por qué sugerencias de solución de problemas no funcionan.

Según Sampieri (2019), afirma que extasíen tres clases de enfoques: cuantitativo, cualitativo y mixto, los métodos cuantitativos recolectan el dato número para poder dar hechos y confiabilidad para supuestos y teorías. basado en análisis estadístico. En tanto, para este estudio fue un enfoque cuantitativo, porque los datos digitales se recolectan y analizan utilizando herramientas estadísticas.

Diseño de investigación:

De acuerdo a Sampieri (2019), Dijo que era el plan y la estrategia del investigador reunir información sobre lo que quería en respuesta al planteamiento del problema.

En otra parte, Sampieri (2019) hace mención a dos modelos de diseño: Un experimento se refiere a un hecho y luego visualiza el resultado, investigación no empírica que no crea ninguna situación. Pero los investigadores contemplaron existencial. Situaciones que no desencadena intencionalmente. Para el estudio, fue un diseño no experimental, con un bosquejo transversal o transversal con rango descriptivo de correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Sampieri (2019), mencionó dos tipos de investigación: investigación aplicada que buscan, proponen y aportan soluciones a la sociedad. (solucionar problemas). E investigación básica vinculando variables, busque para ampliar conocimientos teóricos y generales. Para la presente encuesta se utilizó el tipo base, con el fin de profundizar en el conocimiento de las variables en estudio. Buscando el tipo de

aplicación no utilizada, por qué sugerencias de solución de problemas no funcionan.

Según Sampieri (2019), afirma que extasíen tres clases de enfoques: cuantitativo, cualitativo y mixto, los métodos cuantitativos recolectan el dato número para poder dar hechos y confiabilidad para supuestos y teorías. basado en análisis estadístico. En tanto, para este estudio fue un enfoque cuantitativo, porque los datos digitales se recolectan y analizan utilizando herramientas estadísticas.

Diseño de investigación:

De acuerdo a Sampieri (2019), Dijo que era el plan y la estrategia del investigador reunir información sobre lo que quería en respuesta al planteamiento del problema.

En otra parte, Sampieri (2019) hace mención a dos modelos de diseño: Un experimento se refiere a un hecho y luego visualiza el resultado, no experimental es una investigación que no crea ninguna situación. Pero los investigadores contemplaron existencial. Situaciones que no desencadena intencionalmente. Para el estudio, fue un diseño no experimental, con un bosquejo transversal o transversal con rango descriptivo de correlación.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Para Sampieri (2019), define a La población como grupo muestral se da en la situación actual, por lo que buscaremos el resultado. La población que se presenta en nuestra investigación es compuesta por 50 colaboradores en toda la cooperativa CECOMSAP Ltda.

Criterio de inclusión: Se incorporarán a los trabajadores funcionarios del área de limpieza y seguridad.

Criterios de exclusión: Se han excluido a los socios activos de la cooperativa de ahorro y crédito.

Muestra: Según Sampieri (2019), el muestrario es un subconjunto de los moradores de donde se recopiló información y debe representar la población antes mencionada, para el presente estudio se seleccionaron a 50 empleados de la empresa CECOMSAP Ltda. La muestra se determinó por conveniencia.

Muestreo: Conforme a Sampieri (2019), toma una muestra de todo el pueblo. Tenga en cuenta que hay dos tipos de muestras de la siguiente manera: muestras probabilísticas, muestras no probabilísticas. Para la encuesta se selecciona una muestra no probabilística, ya que se selecciona una muestra adecuada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos de recaudación de datos

En la presente se ha utilizado la técnica de inferencia hipotética, sobre la técnica que se utiliza, la encuesta, en herramienta con cuestionario, se califica mediante la escala Likert. Las técnicas o métodos utilizados para recopilar información o datos, ya que pueden cambiar durante el diseño de la encuesta.

herramientas de recopilación de datos

La recopilación de datos consiste en desarrollar un plan programado detallado para guiarlo en la recopilación de datos para propósitos específicos. Para la investigación se aplica la encuesta, que permitirá el acceso a la información de los colaboradores, en base al enunciado utilizado en la investigación, que luego será medido mediante la escala Likert.

Explicación de la aplicación:

Los encuestados deben ser informados del hecho del problema de la empresa. Sí están relacionados con la V1 y la V2 de la CECOMSAP Ltda. Los encuestados deben calificar y responder cada pregunta. Empleando la escala de Likert mide el nivel de Cada una de las dos variables en el rango de 1 a 5 se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 1.

Escalas para herramientas de recopilación de datos.

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

Nota: por Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2014) p.101,

3.5. Procedimientos

El estudio se llevó a cabo desde julio de 2021 hasta octubre de 2021. Para decretar la relación que tienen las variables cultura corporativa y desempeño laboral en los colaboradores de la CECOMSAP Ltda. San Román – Puno, que se desarrolló según las teorías de los autores Barnard, Delgado y Voutssás (2016), y Cuesta (2018), se utilizaron los mismos argumentos para la encuesta como premisa, nacional e internacional donde se ha validado el cuestionario contra el criterio de los expertos de la Universidad.

Validación:

Para Sampieri (2019), afirma, la validez del estudio es el grado en que se miden las variables con un instrumento dado, por tanto, el criterio de validez del cuestionario lo realizan profesionales ocupacionales.

Tabla 2.

Cuadro de validación de expertos

N°	Expertos	Tipo de Experto	Determinación
1	Dr. Lupe Esther Graus Cortez	Metodológico	Aplicable
2		Administrador	Aplicable
3	Mg: Luis Alberto Torres Cabanillas	Estadístico	Aplicable

Nota: En la tabla de la validación de expertos.

Confiabilidad de instrumento:

Conforme Hernández, (2019) Fiabilidad, se utilizará el estadístico nivel de confianza Alfa de Cronbach. Esta estadística se basa en la puntuación Alfa Cronbach para ayudarnos al decretar si es confiable. Por lo tanto, para evaluar con precisión el coeficiente alfa de Cronbach, se da el nivel correspondiente:

Tabla 3.

Cuadro de Alfa de Cronbach

Rango de valores	Nivel de confiabilidad
0 – 0,5	Inaceptable
0,5 – 0,6	Pobre
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,7 – 0,8	Aceptable

Nota: En la tabla indica que si más cerca está al 0 mayor será el error de medición

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis descriptivo como método de análisis de datos, SPSS versión 25. Se toman indicadores como punto de partida para la construcción de categorías.

Cuando los datos recopilados se hayan agregado utilizando la distribución de frecuencia de las variables de investigación; respectivamente con sus codificaciones y tabulaciones.

3.7. Aspecto ético

Se ha obtenido el consentimiento de la CECOMSAP Ltda. JULIACA-PUNO donde voluntariamente otorgan el consentimiento para participar y proporcionar información para realizar dicha investigación. Sujeto a mantener el anonimato de cada empleado para la encuesta realizada. Para los textos utilizados en el estudio, se citan debidamente con sus autores aplicando el formato APA 7ª Edición, por lo que no habrá plagio, complementado por Turnitin, lo que permite comprobar las similitudes. Sujeto al límite máximo establecido del programa, no debe exceder el 25%. Finalmente, para que la encuesta esté bien redactada, se realizó sobre la base de pautas de investigación y preparación de tesis en consulta con UCV.

IV. RESULTADO

A continuación, se realizará la presentación de las tablas y estadísticas que detallan Los resultados obtenidos tras aplicar la herramienta.

Tabla 4.

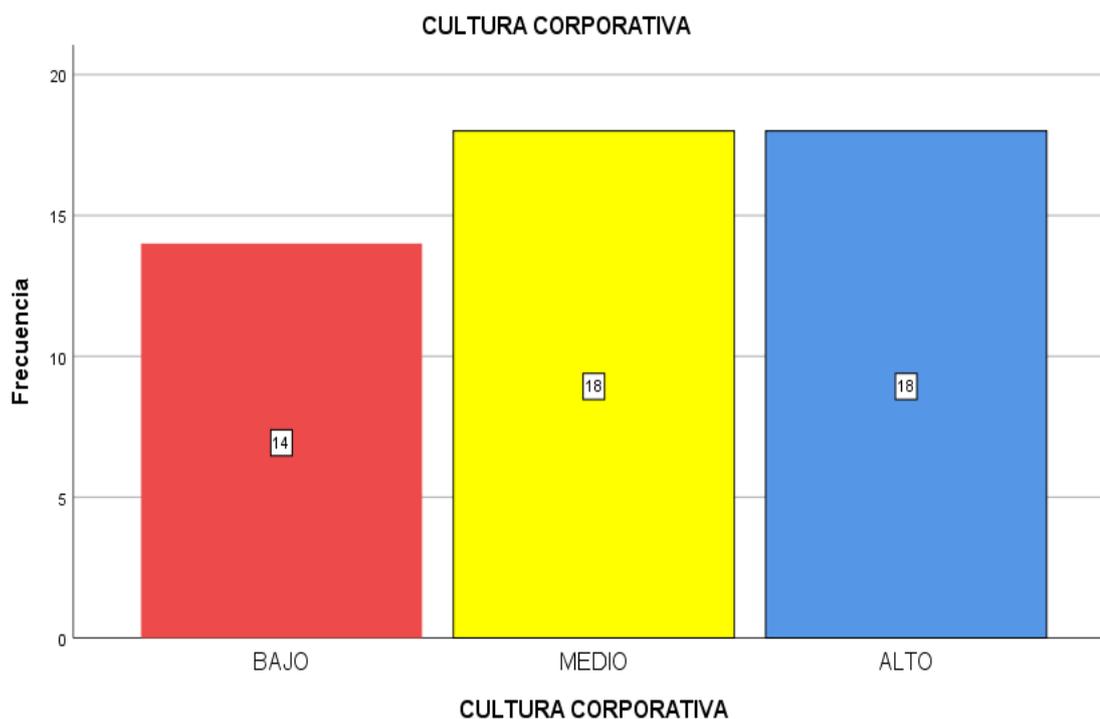
Frecuencias de cultura corporativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	28.0	28.0	28.0
	MEDIO	18	36.0	36.0	64.0
	ALTO	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Nota. El siguiente cuadro muestra la variación de los resultados de la V1.

Figura 1

Gráfico de Frecuencia de la V1 cultura corporativa



Nota. Observando el cuadro 4 y la Fig.1, el 28% de los colaboradores que se encuestó creen que la cultura corporativa tiene un bajo nivel en empresa; el 36% consideran que la cultura corporativa es medio nivel con relación en la empresa y el 36% indica que la cultura corporativa es alta en la empresa.

Tabla 5.

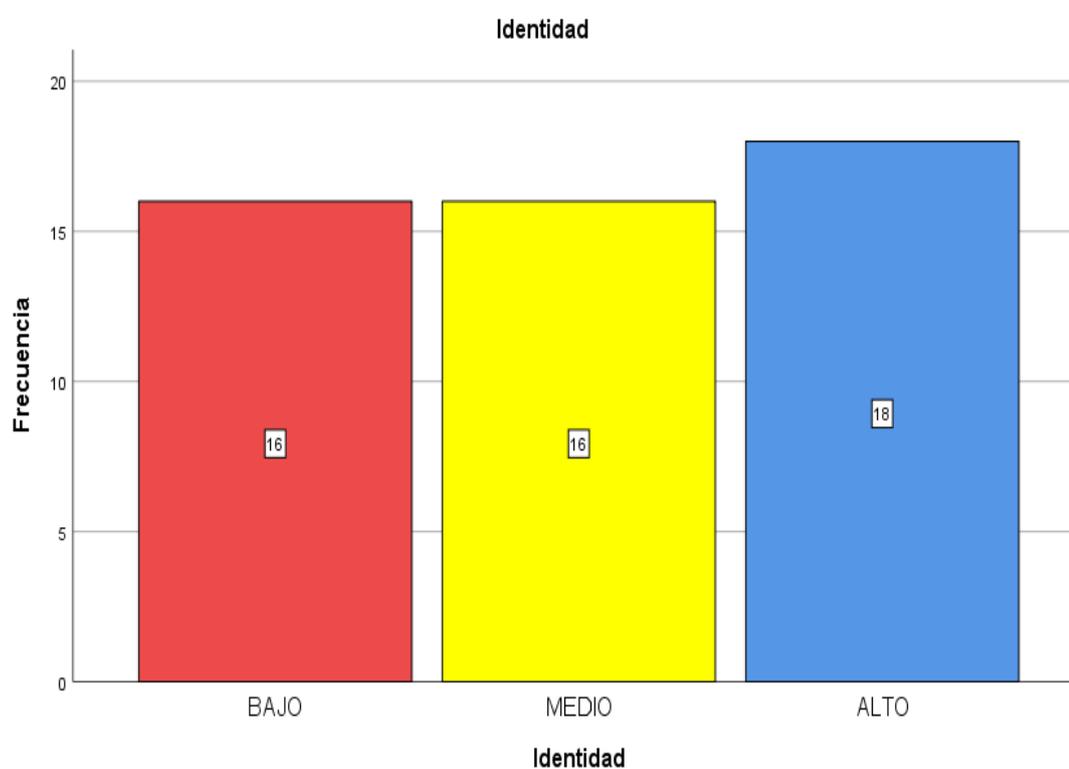
Frecuencia de la D1 identidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	16	32,0	32,0	32,0
	MEDIO	16	32,0	32,0	64,0
	ALTO	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. La siguiente tab. muestra la variación de los resultados de la D1 identidad

Figura 1

Gráfico de Frecuencia de la D1 identidad



Nota. De acuerdo con el cuadro 5 y la fig. 2, el 32% de los colaboradores sondeados, indican que la identidad es baja en la empresa, el 32% indica que la identidad se encuentra en el nivel intermedio dentro de la empresa y el 36% indica que la identidad tiene un alto nivel en la cooperativa CECOMSAP Ltda.

Tabla 6.

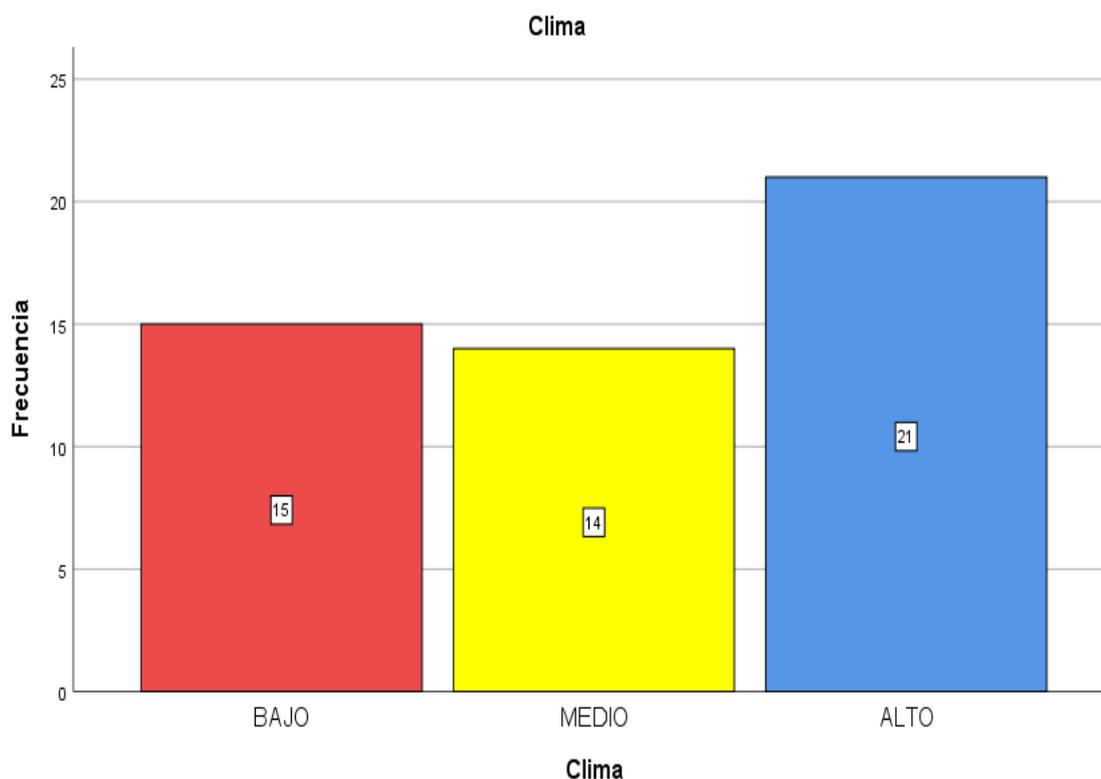
Frecuencias de la D2 clima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	15	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	14	28,0	28,0	58,0
	ALTO	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. La siguiente tab. muestra la variación de los resultados de la D2 clima.

Figura 2:

Gráfico Frecuencia de la D2 clima



Nota. Según el cuadro 6 y la Fig. 3, del 100% de quienes fueron sondeados los trabajadores, el 30% afirmó que el clima laboral es bajo en CECOMSAP Ltda. El 28% denota que el clima laboral se halla en un nivel intermedio en la empresa CECOMSAP Ltda. El 42% piensa que el ambiente de trabajo es de alto estándar en CECOMSAP Ltda.

Tabla 7.

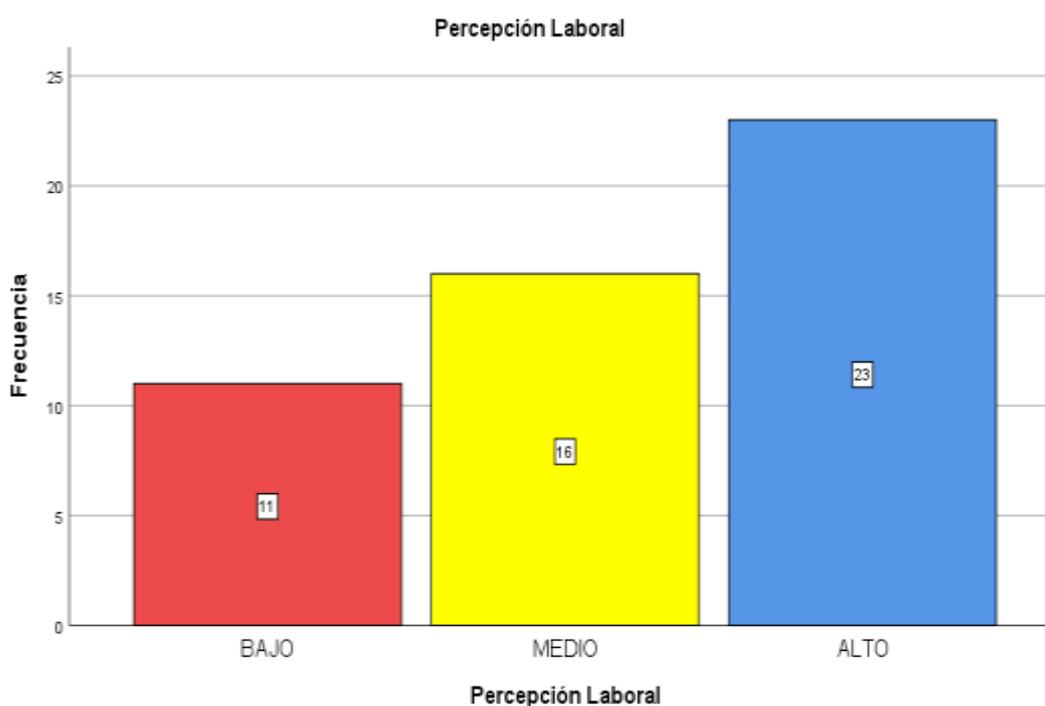
Frecuencia de la D3 participación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	22,0	22,0	22,0
	MEDIO	16	32,0	32,0	54,0
	ALTO	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. La siguiente tab. Se observa la variación de los resultados de la D3 participación laboral.

Figura 3:

Gráfico Frecuencia de la D3 participación laboral



Nota. Según el cuadro 7 y la Fig. 4, el 100% de los empleados sondeados, el 22% indican que el nivel de compromiso laboral es bajo en la organización, el 32% indica que la conciencia laboral se encuentra en un nivel intermedio dentro de la organización y el 46% indica que la conciencia laboral es alta en la organización.

Tabla 8.

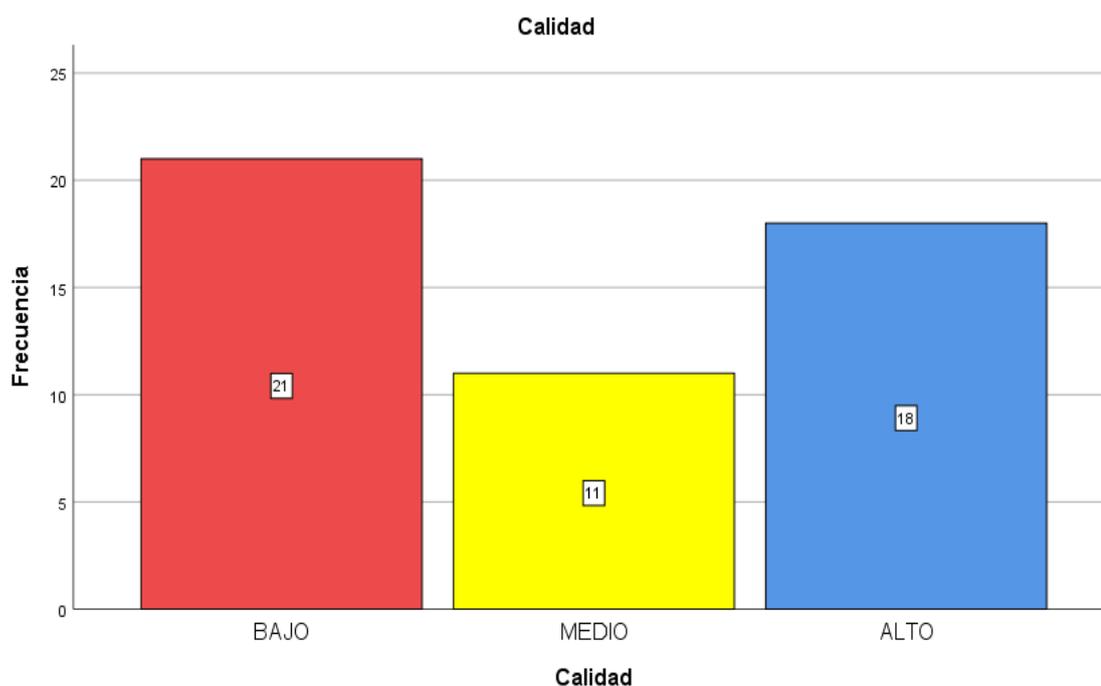
Frecuencia de la D4 calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	21	42,0	42,0	42,0
	MEDIO	11	22,0	22,0	64,0
	ALTO	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. La siguiente tab. muestra la variación de los resultados de la D4 calidad

Figura 4:

Gráfico frecuencia de la D4 calidad



Nota. Según el cuadro 8 y la Fig. 5, del 100% de los colaboradores sondeados, el 42% (equivalente a 21 colaboradores) consideran que es bajo la calidad de la cooperativa. El 22% (equivalente a 11 colaboradores) considera que la calidad se encuentra en un nivel intermedio dentro de la cooperativa y el 36% (equivalente a 18 colaboradores) indica que la calidad de la cooperativa está en un nivel alto.

Tabla 9.

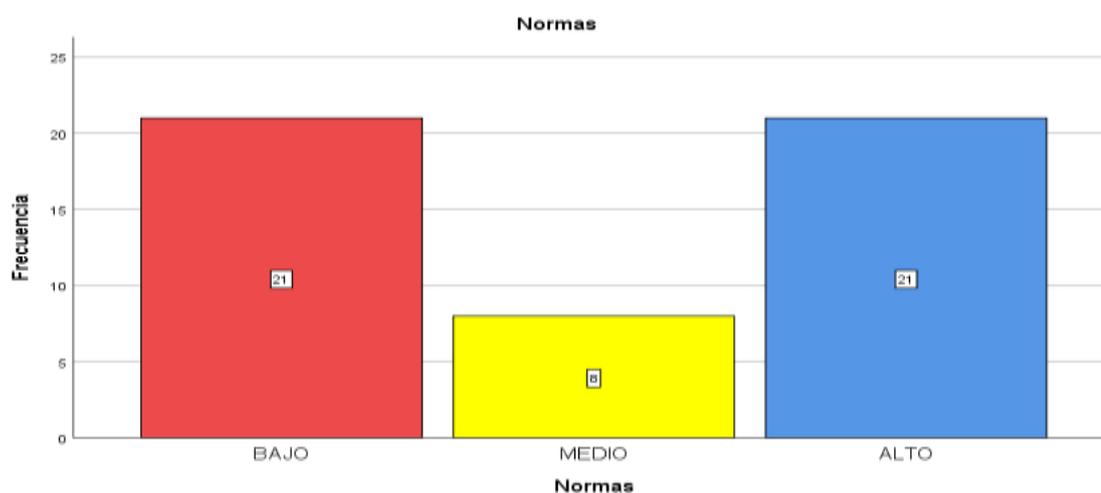
Frecuencia de la D5 normas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	21	42,0	42,0	42,0
	MEDIO	8	16,0	16,0	58,0
	ALTO	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. La siguiente tab. muestra la variación de los resultados de la D5 normas.

Figura 6

Gráfico frecuencias de la D5 normas



Nota. Según con el cuadro 9 y la Fig. 6, el 100% de empleados sondeados, el 42% (equivalente a 21 empleados) manifestó que los estándares eran bajos en la empresa. El 16% (equivalente a 8 empleados) manifestó que los estándares se encuentran en el nivel intermedio dentro de la empresa. El 42% (equivalente a 21 empleados) indica que los estándares son altos dentro de la cooperativa.

Tabla 10.

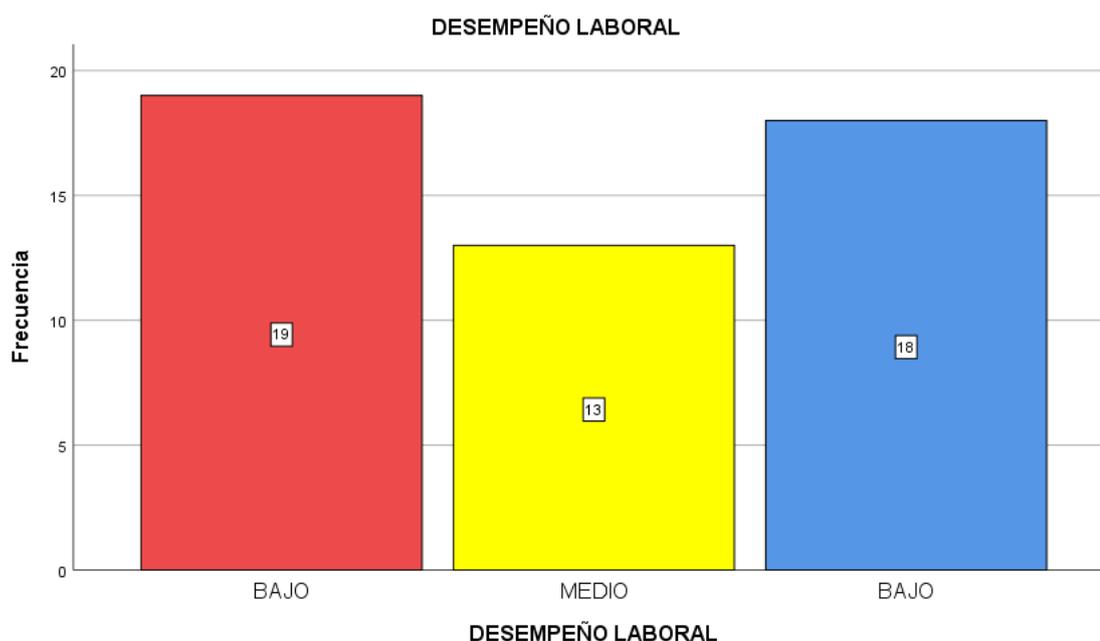
Frecuencia de la V2 desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	19	38,0	38,0	38,0
	MEDIO	13	26,0	26,0	64,0
	BAJO	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. La siguiente tab. muestra la alteración de los resultados de la V2 desempeño laboral.

Figura 7

Gráfico frecuencia de la V2 desempeño laboral



Nota. Según el cuadro 10 y la fig. 7, del 100% de encuestados (equivalente a 50 empleados), el 38% (equivalente a 19 empleados) manifestó que el desempeño gremial es bajo en la cooperativa CECOMSAP. El 26% (equivalente a 13 empleados) indica que el desempeño se encuentra en un nivel intermedio en la empresa CECOMSAP Ltda. El 36% (equivalente a 18 empleados) indica que el desempeño gremial se encuentra en un nivel alto en la empresa CECOMSAP Ltda.

Tabla 11

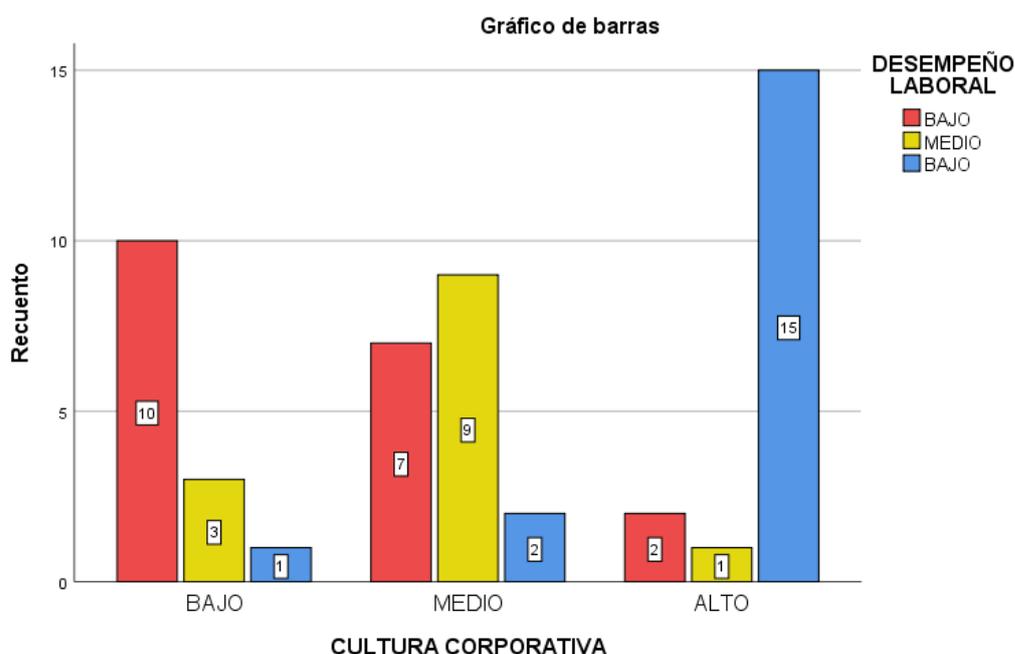
Cruzada entre la V1 cultura corporativa y V2 desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
CULTURA CORPORATIVA	BAJO	20,0%	6,0%	2,0%	28,0%
	MEDIO	14,0%	18,0%	4,0%	36,0%
	ALTO	4,0%	2,0%	30,0%	36,0%
Total		38,0%	26,0%	36,0%	100,0%

Nota. La siguiente tab. muestra el cruce de los resultados de las dos variables cultura corporativa y desempeño laboral.

Figura 8

Gráfico del cruce de la V1 cultura corporativa y la V2 desempeño laboral



Nota. Observando el cuadro 11 y la Fig. 8, el 100% de empleados sondeados, el 20% cree que cuando la cultura de la empresa es baja, el desempeño laboral es bajo en CECOMSAP Ltda. El 14% dijo que cuando el culture corporativa es media, el performance gremial es bajo en la cooperativa. El 4% indica que cuando la cultura corporativa es alta, el performance laboral sigue siendo bajo en CECOMPSAP Ltda. El 6% expresó que cuando la cultura corporativa es baja, el desempeño gremial es promedio en la empresa CECOMSAP Ltda. El 18% dijo

que cuando la cultura corporativa es media, la eficiencia del trabajo también es media en la organización CECOMSAP Ltda. El 2% indica que cuando la cultura corporativa es alta, el desempeño gremial es promedio en CECOMSAP Ltda. El 2% indicó que cuando la cultura empresarial es baja, el desempeño es alto en CECOMSAP Ltda. El 4% piensa que cuando la cultura corporativa es media, el desempeño es alto en la cooperativa CECOMSAP. El 30% piensa que cuando la cultura corporativa es alta, la eficiencia del trabajo también es alta en la organización CECOMSAP Ltda.

Demostración de normalidad

Para muestras de <50 , se deben coger los resultados de Shapiro-Wilk; Mientras que, para muestras de $50 >$, se deberán utilizar el resultado de Kolmogorov-Smirnov. Sampieri (2014).

Si la muestra es paramétrica o no paramétrica, se obtiene un resultado significativo de la siguiente manera: si el valor Sig. es <0.05 , entonces la muestra no es paramétrica. Además, si el valor Sig. Es >0.05 , entonces la muestra es un parámetro. Para la determinación estadística se comprueba si la plantilla para cada variable y dimensión paramétrica es no paramétrica: cuando la muestra es no paramétrica se aplica el estadístico de Spearman Roe, y cuando la plantilla es paramétrica, el estadístico. aplicado. Si se obtienen una muestra paramétrica y una muestra no paramétrica en la intersección de las variables y dimensiones, se aplica el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 12.*Prueba de normalidad para las variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Identidad	,236	50	,000	,790	50	,000
Clima	,270	50	,000	,773	50	,000
Percepción Laboral	,290	50	,000	,772	50	,000
Calidad	,275	50	,000	,754	50	,000
Normas	,280	50	,000	,728	50	,000
CULTURA CORPORATIVA	,234	50	,000	,798	50	,000
Productividad	,262	50	,000	,763	50	,000
Compromiso	,238	50	,000	,778	50	,000
Responsabilidad	,312	50	,000	,758	50	,000
Contribución Laboral	,221	50	,000	,805	50	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,250	50	,000	,771	50	,000

Nota. De acuerdo con el cuadro 12, Pruebas estandarizadas de la integridad del ajuste entre la distribución de las variables de desempeño y la cultura de la empresa; Además de los aspectos de identidad, clima, percepción laboral, calidad y estándares, se decidió utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, en la que se trabajó con una muestra de 50 empleados. Por esta razón, el estadístico Rho de Spearman se utiliza para estudiar muestras asimétricas y mixtas en las hipótesis propuestas y para conocer el grado de correlación entre las variables y las dimensiones de la encuesta.

Análisis inferencial bivariado

Cuando el valor Sig. es > 0.05 , se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_a). Cuando el valor Sig. es < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

Para establecer el grado de correlación se consulta a Mondragón (2014), quien constata los grados de correlación bilateral, que se presentan a continuación:

Tabla 13.

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Recopilado de la revista científica Movimiento Científico.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis estadística

H₀: No Existe relación entre la cultura corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa CECOMSAP Ltda. San Román, Puno, 2021.

H_a: Existe relación entre la cultura corporativa y el desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, Puno, 2021.

Tabla 14.*Prueba de hipótesis general*

			CULTURA CORPORATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman A	CULTURA CORPORATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,649
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,649	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Del cuadro 14 se muestra dado que la relación de la prueba de Spearman entre las variables de cultura de la empresa y el desempeño laboral es grande, el nivel de correlación es 0,649, podemos concluir que existe una relación positiva y significancia estadística entre las variables de investigación. Aparece una línea de tendencia positiva por sí sola; Por tanto, se puede inferir que la relación es proporcional; En otras palabras, cuanto mejor sea la cultura de la empresa, mejor será el desempeño del trabajo en ella. resolución. Dejar una marca. (bilateral) = 0,000 <0,005, Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la cultura de la empresa y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

H₀: No Existe relación entre la Identidad y el Desempeño laboral en los colaboradores de la CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021.

H_a: Existe relación entre la Identidad y el Desempeño laboral en los colaboradores de la CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021.

Tabla 15.*Prueba de hipótesis específica 1*

			Identidad	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	de Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,535
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,535	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Del cuadro 15, observamos que el vínculo de la prueba de la Fila de Spearman entre la D1 identidad y la V2 desempeño laboral es estadísticamente significativa, y el nivel de correlación es de 0.535, podemos concluir que existe una relación positiva significativa entre la dimensión y el desempeño laboral. Una línea de tendencia positiva aparece por sí sola; Por tanto, podemos concluir que la relación es proporcional; En otras palabras, cuanto mayor sea la identidad, mejor será la funcionalidad. Deja un rastro. (bilateral) = 0,000 < 0,005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluyó que existe una correlación positiva significativa entre la identidad y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis estadística

H₀: No Existe relación entre el Clima y el Desempeño laboral en los colaboradores de la CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021.

H_a: Existe relación entre el Clima y el Desempeño laboral en los colaboradores de la CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021.

Tabla 16.*Prueba de hipótesis específica 2*

			Clima	DESEMPEÑO O LABORAL
Rho Spearman	de Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,500
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,500	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Del cuadro 16, se observa que el vínculo de la prueba de la fila de Spearman entre el clima y la V2 de desempeño laboral es estadísticamente significativo, el nivel de correlación es de 0.500, y podemos suponer que existe una correlación significativa entre el ajuste de las dimensiones y los estudios de transformación. Una línea de tendencia positiva aparece por sí sola; Por tanto, se puede inferir que el enlace es proporcional; en otras palabras, cuanto mejor sea el clima, mejor funcionará el negocio. resolución. Sea la marca. (bilateral) = 0,000 < 0,005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluyó que existe una correlación positiva significativa entre el clima y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis estadística

H₀: No Existe relación entre la Participación Laboral y el Desempeño laboral en los colaboradores de la CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021.

H_a: Existe relación entre la Participación Laboral y el Desempeño laboral en los colaboradores de la CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021.

Tabla 17.*Prueba de hipótesis específica 3*

			Percepción Laboral	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	de Percepción Laboral	Coeficiente de correlación	de 1,000	,571
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,571	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Del cuadro 17, al observar que La relación de la prueba de la Fila de Spearman, entre la D3 del trabajo percibido y la V2 desempeño laboral es un enlace significativo, y el nivel de correlación es de 0.571, podemos concluir que existe una conexión positiva significativa entre la dimensión y la variable en estudio. Una línea de tendencia positiva aparece por sí sola; Por tanto, se puede inferir que la relación es proporcional; Es decir, a mayor conciencia del trabajo, más eficiente es el trabajo en la decisión de CECOMSAP Ltda. Dejar una marca. (bilateral) = 0,000 < 0,005, por lo que se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Se concluyó que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la cognición laboral y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis estadística

Ho: No Existe relación entre la Calidad y el Desempeño laboral en los colaboradores de la CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021.

Ha: Existe relación entre la Calidad y el Desempeño laboral en los colaboradores de la CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021.

Tabla 18.*Prueba de hipótesis específica 4*

		DESEMPEÑO LABORAL		
		Calidad	de	
Rho de Spearman	de Calidad	Coeficiente de correlación	de	1,000
				,578
		Sig. (bilateral)		.
		N		50
				50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	de	,578
				1,000
		Sig. (bilateral)		,000
		N		50
				50

Nota. De la Tabla 18, Al notar que el enlace entre la D4 de calidad y la V2 de desempeño gremial es significativa, y el nivel de correlación es 0.578, podemos concluir que existe una correlación positiva. Correlación significativa entre dimensiones y estudios de conversión. Aparece una línea de tendencia positiva por sí sola; Por tanto, podemos finalizar que la relación es proporcional; Es decir, a mayor calidad, mayor desempeño de la cooperativa CECOMSAP Ltda. Resolución. Dejar una marca. (bilateral) = 0,000 < 0,005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluyó que existe una correlación positiva significativa entre la calidad del trabajo y el desempeño.

Prueba de hipótesis específica 5

Hipótesis estadística

H₀: No Existe relación entre las Normas y el Desempeño laboral en los colaboradores de la CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021.

H_a: Existe relación entre las Normas y el Desempeño laboral en los colaboradores de la CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021.

Tabla 19.*Prueba de hipótesis específica 5*

		DESEMPEÑO LABORAL		
		Normas	de	1,000
Rho de Spearman	de Normas	Coeficiente de correlación	de	1,000
n		Sig. (bilateral)	.	,608
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	de	,608
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. De la Tab. 19, observamos que la relación de la prueba de Spearman Rho entre la D5 estándar y la V2 del performance laboral es significativa, y el nivel de correlación es 0.608, y podemos suponer que hay una diferencia significativa. dimensión y los estudios transformacionales. Aparece una línea de tendencia positiva por sí sola; Por tanto, podemos finalizar que el enlace es proporcional; Es decir, cuanto más altos sean los estándares, mejor será el desempeño de la cooperativa CECOMSAP Ltda. Resolución. Dejar una marca. (bilateral) = 0,000 < 0,005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluyó que existe una correlación positiva significativa entre los estándares y el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En el estudio realizado sobre las variables, se adquirió los siguientes resultados de discusión y se comparo las hipótesis generales de nuestra investigación con relación a la V1 y la V2 en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. de la región de Puno. Realizando el contraste con los antecedentes y estudios de investigación revisadas en nuestro trabajo.

En el trabajo de investigación la prioridad principal fue saber si guardaban una relación nuestras variables de investigación, según Roe Spearman, en su teoría se obtuvieron resultados descriptivos del análisis de la relación entre la variable cultura de la empresa y el desempeño laboral entre los empleados, en la intersección de las variables de resultado. El coeficiente de correlación es de 0,649; Esto significa que existe una correlación significativa y positiva entre las dos variables de investigación; Además, tomamos nota de la puntuación de salvia. (Ambos lados) $p = 0.000 < 0.05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Considerando que existe vínculo entre V1 y V2 en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. mismo que fue corroborado con la investigación de Gonzales & Flores (2019), en el cual obtuvieron resultados considerables, ya que indicaron en sus resultados obtenidos, de sus 36 colaboradores de muestra, el 80% de su población encuestada indican que se sienten siempre identificados con la organización, lo cual solo se demuestra que rechazan la H_0 y aceptan su H_a , al cual llegaron a la conclusión de que si guardan una relación apropiada entre la variable de la Cultura organizacional y Desempeño laboral.

Así mismo en el trabajo de investigación de Jimenez (2018), su principal objetivo era como afectaba la cultura sobre el desempeño, llegando a demostrar que, entre la cultura organizacional y el performance laboral del personal administrativo urbano, si existía una correlación satisfactoria de su población muestral de 32 empleados, el cual 43,8% indicaron que son debidamente organizados, siendo su valor de probabilístico de 0.006 que es menor al nivel de error de significancia de 0.05 por tanto la prueba es significativa, haciendo que los

resultados son semejantes a lo obtenido en nuestra investigación, viendo que la V1 influye mucho en la V2 de nuestra investigación.

A nivel nacional, en el trabajo de investigación de Paredes (2019), indicó que entre la cultura organizacional y el su objetivo principal de su investigación era demostrar la relación entre la cultura empresarial y el desempeño gremial, apoyándose en la teoría de Smirnon, les arrojó una significancia Bilateral $p=0.019 < 0.05$ y $0.000 < 0.05$ que esto representaba el 61% de su población muestral por lo que aceptaron la H_a y rechazaron H_o , a su vez tenían un desempeño laboral regular a lo que nos lleva a una comparación con nuestra investigación, en donde se observa que guardan una relatividad similar con nuestra investigación de nuestras variables haciendo que sea mas confiable nuestros resultados obtenidos.

Mientras tanto en el trabajo de Nuñez (2018), fue determinar la relación entre la cultura y el desempeño sus colaboradores, el cual conllevó cuyo estudio donde determinaron que, si guardan una correlación apropiada entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, donde con un 88% de 26 colaboradores, si predomina la cultura en el desarrollo tanto como jerarquía personal y en niveles gerenciales, que al comparar con nuestra segunda variable obtiene similares resultados, haciendo una referencia de los resultados obtenidos que al comparar con los resultados de este antecedente, se puede afirmar que nuestra investigación es apropiada.

En lo que refiere Chaoyang (2021), en su investigación de maestría, con respecto a sus resultados obtenidos para demostrar si tiene relación la cultura y el desempeño, en donde obtienen el 79.40 la media de la cultura organizacional y el 38.04 del performance laboral, lo que los llevo a rechazar la H_o y aceptaron la H_a , según la teoría de Rho Spearman, llegando a una conclusión de que tienen una relación de intensidad regular entre las dos variables, lo que lleva a que tienen un resultado aceptable al de nuestra hipótesis general, demostrando que nuestra hipótesis es aceptable frente a los demás trabajos de investigación.

Con respecto a Aillon (2019), en su trabajo de investigación se plantearon como tema principal demostrar la relación en sus dos variables de estudio, los

resultados que llegaron a obtener según Rho Spearman fue que sus dos variables tienen una relación aceptable, haciendo que rechacen la H_0 y acepten la H_a con un valor <0.05 . Lo que lleva a que tiene una gran similitud con nuestros resultados obtenidos en nuestro trabajo de investigación, lo que demuestra que nuestras variables y nuestra hipótesis planteada son apropiados.

Y en lo de Gálvez Ruiz, Grimaldo Puyana, García Fernandez (2017), en su aporte de estudio indico que mediante su evaluación con el alfa de Cronbach que fue valorizado inferior a 0.08 que les indicó un factor aceptable y esto demostró que la cultura organizacional y la satisfacción gremial guardan una relación en conjunta, esto fue realizado en una población de 180 empleados, al comparar con los resultados obtenidos son parecidas, indicando que nuestra H_a sea más eficiente y explica que tiene una relación aceptable nuestras variables.

En el trabajo de Brito & Pitre (2020) en su artículo del desempeño de los empleados en la empresa, su prioridad fue determinar si influye el desempeño de los empleados en una empresa, él cual se encontró una correlación pero que a su vez faltaba mejorar los canales de comunicación para su mejora como un clima organizacional; obtuvieron con el Alfa de Cronbach de 0.824; que obtuvieron como resultados favorables con altos porcentajes de aceptación sobre la correlación que tienen, que al comparar con nuestros resultados tienen una semejanza con los resultados que obtuvimos y a su vez demostrando que nuestra Hipótesis general es aceptable.

En los resultados de su investigación de Berberoglu (2018), su investigación se centro en determinar si tenía un entorno laboral adecuado, el cual obtuvieron que en su mayoría tenían laborando más de 10 años y que se sienten identificados con la organización, pero el cual, entre el clima gremial y el desempeño existía una correlación regular, que son por ciertos indicadores que con concordaron bien. Por lo tanto, al comparar con nuestros resultados obtenidos no son algo parecidos al de nosotros si no todo lo contrario, demostrando que no todas las investigaciones aseguibles a los resultados que esperamos obtener.

Con respecto a los supuestos específicos, se ha señalado lo siguiente que, en el caso de una relación media positiva entre los tamaños de la primera variable y la segunda variable, entonces esta es la funcionalidad, a su vez, que se confirma por comparación con los edificios descritos en el estudio, Además, la mayoría de los resultados obtenidos con nuestros resultados son similares.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El resultado obtenido sobre las dos variables de cultura empresarial y eficiencia laboral mostraron que el 30% cree que la cultura empresarial está en un nivel alto, así como la eficiencia laboral; El 20% piensa que la cultura de la empresa es baja y también el desempeño en el trabajo y el 18% piensa que tienen una relación moderada. Muestra que, en la intersección de las variables, el factor de correlación es 0.649 y su sig. (Dos lados) = 0.00 lo que confirma que existe una relación positiva.

Segunda: Los frutos descriptivos obtenidos del análisis diverso de la D1 identidad mostraron que el 32% confirmó que su influencia en la organización era débil, el 32% también confirmó que su influencia en la organización fue moderada y el 36% confirmó que su influencia en la organización era moderar. Concluyeron que su influencia reguladora era débil. Multiplicándolo, el coeficiente de correlación es 0,535 y 1 signo. (dos colas) = 0,000; Una persona que elige rechazar la hipótesis nula acepta a la otra porque las dos tienen una relación importante.

Tercera: Los resultados descriptivos obtenidos de un análisis un variado de las dimensiones climáticas mostraron que el 30% dijo que tuvo un impacto mínimo en la empresa, el 28% dijo que tuvo una sensación moderada en la empresa y el 42% dijo que tuvo un impacto bajo fuerte en la empresa. afectan a la empresa, así mismo su coeficiente de correlación es de 0.500 y uno sig. (dos colas) $p = 0,000$; Una persona que opta por rechazar la hipótesis nula acepta a la otra, porque tiene una relación importante.

Cuarto: Los resultados descriptivos obtenidos del análisis univariante del aspecto de la cultura en el trabajo mostraron que el 22% confirmó que tuvo una sensación bajo en la empresa, el 32% dijo que tuvo una huella moderada en la empresa y el 46% dado que tuvo una sensación bajo. Impacto en negocios de alto impacto, su factor de correlación es de 0.571 y su coeficiente de correlación. (dos colas) $p=0,000$; La persona que prefiere por rechazar la H_0 acepta la H_a , porque tiene una relación importante.

Quinto: Los resultados descriptivos obtenidos del análisis multivariado de las dimensiones de calidad muestran que el 42% tiene un impacto bajo en la empresa, el 22% tiene un impacto medio y el 36% muestra un impacto alto en la organización, su factor de correlación es de 0,578 y una puntuación. (binario) sig. (dos colas) = 0,000; Una persona que opta por rechazar la hipótesis nula acepta a la otra, porque tiene una relación importante.

Sexta: los resultados descriptivos obtenidos del análisis no modifican las dimensiones del criterio; Nos muestra que el siguiente 42% tiene un impacto bajo en el desempeño empresarial, el 16% dice que tiene un impacto medio y el 42% tiene un impacto alto y bajo, su coeficiente de correlación es 0,608 y sig. (dos colas) = 0,000; Una persona que elige rechazar la hipótesis nula acepta la hipótesis alternativa porque tiene una relación importante. Dicho esto, esto se logrará si existe una correlación positiva significativa entre la dimensión y la segunda variable.

VII. RECOMENDACIONES

Sampieri (2019), Determinar que el propósito de las recomendaciones es sugerir diferentes aspectos que se relacionan entre sí e iniciar futuras investigaciones sobre los diferentes puntos cubiertos por el estudio; Si se relaciona con la metodología y los procedimientos para los resultados y las cuestiones de interés consideradas.

Primera: indica la siguiente recomendación, para lograr una ejecución óptima de la cultura corporativa, para mejorar la cultura es necesario mejorar la relación que tiene con sus colaboradores, y tener una mejor comunicación y motivación a sus trabajadores, haciéndoles parte de la organización con capacitaciones motivacionales y con objetivos que todos compartan para el favor de la empresa.

Segunda: se recomienda frente la identidad fortalecer los aspectos de las planificaciones de las metas e inculcarles que la visión y la misión son parte de ello, que con el apoyo y su aportación se lograrán los objetivos trasados. Y ser más competitivos frente a las demás empresas del mismo rubro.

Tercera: se recomienda que el clima organizacional necesita implementar más herramientas como los trabajos en colectivo y designar más responsabilidades a los encargados.

Cuarta: se recomienda sobre la calidad en mejorar ciertos aspectos, impulsando a los valores organizacionales que no suelen aplicarlos, realizar pasantías para que luego aprendan y mejoren sus actitudes laborales.

Quinta: se recomienda sobre las políticas organizacionales ser más disciplinados con sanciones no tan fuertes, inculcándoles siempre la responsabilidad a tus trabajadores y enseñándoles las normas que se tienen como regla en la empresa tanto para los nuevos como para los que están ya elaborando.

REFERENCIAS

- Gamboa Graus, M. E., Castillo Rojas, Y., & Parra Rodríguez, J. F. (2021). Procedimiento para la gestión de información en función de la administración escolar. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2625>
- Aillon, C. N. (2019). *Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la empresa Industrias Catedral S.A. de la Ciudad de Ambato*. [tesis de pregrado, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato] <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31048>
- Alicia Barnard, A. D. (2016). Cultura organizacional y sus Efectos en la Adminsitración de Archivos. *México: Archivo General de la Nación*. Obtenido de http://iibi.unam.mx/archivistica/InterPARES_3_020617.pdf
- Álvarez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad y empresa*, 136-169. <https://doi.org/10.12804/revistas.uosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Aristizabal Almanza, J. L., Ramos Monobe, A., & Chirino Barceló, V. (2017). Aprendizaje activo para el desarrollo de la Psicomotricidad y el trabajo en equipo. *Revista Electrónica Educare*. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-1.16>
- Barnard, A., Delgado, A., & Voutssás, J. (2016). *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. México: D.R. © a la edición en inglés.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on Organizational commitment and perceived organizational performace. *BMC Health Services Research*. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bonavia, T. (2017). Pensamiento y Gestión. *LATINDEX*. <https://doi.org/10.14482/pege.42.10475> .

- Carrillo Brito, C., & Redondo Pitre, R. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *scielo, Colombia*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Cernas Ortiz, D., Mercado Salgado, P., & Davis, M. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso Organizacional: *Efecto mediador de la autieficiencia, la esperanza y la vitalidad*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1-9. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Chagraj Ameri, N. H., Ramos y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). *Clima organizacional y Desempeño laboral, caso Empresa Lechera Peruana*. *Revista Nacional de Administración*, 21-29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chaoyang, X. (2021). *Cultura Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica*. [tesis de pregrado Perú-Ica: Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/4276>
- Chavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc. Graw-HILL/INTERAMERICANA.
- Constantino de Carvalho, O. N., & Jader Cristino de Souza, S. (2017). *Aprendizaje, tutoria y cultura organizacional de aprendizaje: el estudio de caso de la performance consultoria y auditoría*. *Revista Eletrônica de Administração (REAd)*, 60-92. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.168.62959>
- Contreras Pacheco, O., Talero Sarmiento, L., & Camacho Pinto, J. (2018). *Efectos de la responsabilidad social empresarial sobre la identificación organizacional de los empleados*. *Contaduría y administración*, 64(4), 1-24. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1631>
- Cuesta Santos, A. (2018). *Manual para la Evaluación del desempeño laboral*. Perú, editorial: Macro.
- Encalada, M. L. (2016). *La cultura organizacional: eje de acción de la gestión humana*. (M. Á. Laucirica, Ed.) Ecuador: Universidad Ecotec.

- Ernesto Treviño , J., Espínola Hoffmann, V., Guerrero Mena, M., & Martínez Argel, J. (2017). *Liderazgo para la mejora en escuelas vulnerables: Prácticas asociadas al cumplimiento de metas de aprendizaje*. Estudios pedagógicos (Valdivia). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100006>
- Gálvez Ruiz, P., Grimaldo Puyana, M., Sánchez Oliver, A. J., Fernández Gavira, J., & García Fernandez, J. (2017). *Cultura organizacional y Satisfacción laboral: Propiedades Psicométricas de una escala en centros de fitness*. 104-109. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235152047019.pdf>
- García Monsalve, J. J., Tumbajulca Ramírez, I. A., & Cruz Tarrillo, J. J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en Mypes durante el Covid-19. *Comuni@cción*, 99-110. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
- Gestión, D. (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Obtenido de diario gestion* <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>
- GONZALES, S. E., & FLORES, L. C. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del archivo regional de Puno - 2017*. puno: [tesis pregrado de universidad nacional del altiplano pp 1-101] <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12179>
- Hernández Sanchez, K., Hernández Carrión, D., & Paredes Fernández, D. (2020). *Revisión sistemática exploratoria de los mecanismos de pago en la atención del parto en países pertenecientes y no pertenecientes a la Organización para la Cooperación en le desarrollo económico*. Madware. Doi 10.5867/medwave.2020.04.7910
- Hortensia, H. V. (2019). *Valores y Compromiso Organizacional del Personal Empleado en la Ciudad de Durango*. TRASCENDER CONTABILIDAD Y GESTIÓN, 17-33. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>
- Iguaran Manjarrés , V. J., & Campo Rivadeneira, L. E. (2017). Eficiencia en la productividad desde la perspectiva del cliente interno y externo en las

- empresas recicladoras del plástico en el departamento de la Guajira-Colombia. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, Vol. 5 Núm. 1, 72-91. <https://doi.org/10.17081/invinno.5.1.2617>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área. *Información Tecnológica*, 175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Jimenez, D. J. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de la municipalidad distrital de desagüadero, 2018 chucuito-puno*. [tesis pregrado de la Universidad Nacional del Altiplano] <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10067>
- Jiménez, J., Mojica, J., Hernández, H., & Cardona, D. (2018). *Diagnóstico de la innovación y desarrollo tecnológico en el sector hotelero de la región caribe colombiana*. *Información Tecnológica*, vol. 29(5), 157-164. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500157>
- Maquera, M. C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial del collao 2018*. Perú-Puno. [tesis pregrado, universidad nacional del altiplano] <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9865>
- Morales, Y. B. (2019). *Identidad corporativa y los valores organizacionales, desde un liderazgo de avanzada*. *Revista Cientific*, 4(14). <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>
- Núñez, K. Q. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de un consorcio de alimentos de Trujillo*. [Tesis pregrado Universidad Privada del Norte] <https://hdl.handle.net/11537/23132>
- Orlandini, I. E. (2020). *El perfil directivo femenino y su relación con la orientación al mercado y el desempeño organizacional*. *Información Tecnológica*, 241-248. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300241>

- Paredes, J. B. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2019*. Chepén: Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44376>
- Pedraja Rejas, L., Marchioni Choque, Í., Espinoza Marchant, C., & Muñoz Fritis, C. (2020). *Liderazgo y Cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual*. *Formación Universitaria*, 3-14. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo (RIDE)*. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peña, A. V. (2016). *Cultura Organizacional y Fusiones Transnacionales*. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, España. <http://dx.doi.org/10.54777/cis/reis.156.141>
- Pérez, P. E. (2018). *Inserción Laboral de Jóvenes y desigualdades de Género en la Argentina Reciente*. *Revista Reflexiones*. <http://dx.doi.org/10.15517/rr.v97i1.30899>
- Piter Henry Escobar Callejas, J. L. (2020). *Investigación Y Educación Superior*. EE.UU: Lulu.com, 2020. doi:167810390X, 9781678103903
- Pujol Cols, L. J., & Dabos, G. (2018). *Satisfacción Laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. *EG Estudios Generales*, 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Pujol Cols, L., & Foutel, M. (2018). *Cultura, identidad e imagen organizacional: desarrollo de una metodología para su estudio en la Universidad*. *Iberoamericana de educación Superior (RIES)*, México, 64-86. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.26.297>
- Rodríguez, O. O., & Aldana Bautista, L. (2021). *Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica*. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2). <https://doi.org/10.15332/24631140.6675>

Sampieri, R. H. (2019). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: las rutas cuantitativas cualitativas y mixtas*. MÉXICO: Mc Graw Hill Education.

Santos, A. C. (2018). *Manual para la Evaluación del Desempeño Laboral*. Perú: Macro.

Zapata Ruiz, D., & Oviedo Lopera, J. (2019). *Modelo de Simulación de alternativas de productividad para apoyar los procesos de Toma de Decisiones en Empresas del Sector Floricultor Antioqueño*. Información Tecnológica. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000200057>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	METODOLOGÍA
CULTURA CORPORATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE CECOMSAP E.R.L. SAN ROMAN, PUNO, 2021	General	General	General	CULTURA CORPORATIVA	Barnard, Delgado y Voutsás (2016), define como el conjunto de valores y presuntos que pueden ser expresos o implícita.	Se analizó la variable mediante las siguientes dimensiones: Poder, Puesto, Tarea, Persona y Mercado. En este sentido, se analizaron los datos recaudados mediante un cuestionario y se procesaron los resultados en el programa SPSS v.25.	IDENTIDAD	Identificación con los objetivos	(1) Nunca	<i>Tipo de Investigación</i> * Básica
	¿Cuál es la relación entre cultura corporativa y desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, Puno, 2021?	Determinar la relación que existe entre cultura corporativa y desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, Puno, 2021	Existe relación entre cultura corporativa y desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, Puno, 2021					Identificación con la misión y Visión	(2) Casi Nunca	
								Identificación con la organización	(3) A veces	
							CLIMA	Aprender y progresar	(4) Casi Siempre	<i>Nivel de Investigación</i> * Descriptiva - Correlacional
	Cooperación	(5) Siempre								
	PARTICIPACIÓN LABORAL	Identificar la relación que existe entre la Identidad y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021	Existe relación entre la Identidad y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021				Trabajo en equipo	$O_1 \rightarrow r \leftarrow O_2$		
				Cumplimiento de metas	r: relación entre las variables					
	CALIDAD	Identificar la relación que existe entre el Clima y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021	Existe relación entre el Clima y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021	Valores organizacionales		<i>Población</i> * N = 50 Colaboradores de la Empresa				
				Desarrollo tecnológico						
				Personal competitivo						
	NORMAS	¿Qué relación existe entre el Clima y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021?	Existe relación entre el Clima y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021	Horarios	<i>Muestra</i> Muestreo Censal → n = 50 Colaboradores					
				Presentación personal						
Sanciones										
PRODUCTIVIDAD	¿Qué relación existe entre el Clima y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021?	Existe relación entre el Clima y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021	Eficacia							
			Tiempo							
			Logros							
DESEMPEÑO LABORAL					según Cuesta (2018), define como el resultado individual y grupal, como	Se analizó la variable mediante las siguientes dimensiones: Conocimiento				

<p>¿Cuál es la relación entre Participación Laboral y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP E.R.L. San Román, departamento de Puno, 2021?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre Participación Laboral y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP E.R.L. San Román, departamento de Puno, 2021</p>	<p>Existe relación entre Participación Laboral y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP E.R.L. San Román, departamento de Puno, 2021</p>	<p>también de la propia organización, que estimula el rendimiento y reconoce las percepciones de los colaboradores que a su vez expresan las características de sus competencias laborales.</p>	<p>del Trabajo, Productividad, Responsabilidad, Capacidad de Liderazgo y Identidad Laboral. En este sentido, se analizaron los datos recaudados mediante un cuestionario y se procesaron los resultados en el programa SPSS v.25.</p>	<p>COMPROMISO</p>	<p>Eficiencia</p>	<p>Criterio Inclusión</p> <p>* colaboradores</p> <p>Criterio Exclusión</p> <p>Técnicas e Instrumentos</p> <p>* Encuesta y Cuestionario.</p> <p>Procesamiento de Datos</p> <p>* Estadística y SPSS.</p>		
<p>¿Qué relación existe entre la Calidad y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la Calidad y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021</p>	<p>Existe relación entre la Calidad y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021</p>				<p>RESPONSABILIDAD</p>		<p>Apoyo</p> <p>Identificación</p> <p>Iniciativa</p> <p>Objetividad</p>	<p>Desarrollo laboral</p> <p>Capacitación Laboral</p> <p>Respeto laboral</p> <p>Puntualidad</p>
<p>¿Qué relación existe entre las Normas y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las Normas y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021</p>	<p>Existe relación entre las Normas y el Desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP Ltda. San Román, departamento de Puno, 2021</p>				<p>CONTRIBUCIÓN LABORAL</p>		<p>Preparación laboral</p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Tiempo de Atención</p> <p>Gestión de recursos económicos</p>	

Anexo 2. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CULTURA CORPORATIVA	Barnard, Delgado y Voutssás (2016), define a la cultura organizacional como un sistema de valores y	Se analizó la variable mediante las siguientes dimensiones: Poder, Puesto, Tarea, Persona y Mercado. En este sentido, se analizaron los datos recaudados mediante un cuestionario y se procesaron los resultados en el programa SPSS v.25.	IDENTIDAD	Identificación con los objetivos	ORDINAL
				Identificación con la misión y Visión	
				Identificación con la organización	
			CLIMA	Aprender y progresar	
				Cooperación	
				Autonomía en decisiones	
			PARTICIPACIÓN LABORAL	Trabajo en equipo	
				Cumplimiento de metas	
				innovación	
			CALIDAD	Valores organizacionales	
				Desarrollo tecnológico	
				Personal competitivo	
			NORMAS	Horarios	
Presentación personal					
Sanciones					
DESEMPEÑO LABORAL	según Cuesta (2018), define como el resultado individual y grupal, como también de la propia organización, que estimula el rendimiento y reconoce las percepciones de los colaboradores que a su vez expresan las características de sus competencias laborales.	Se analizó la variable mediante las siguientes dimensiones: Conocimiento del Trabajo, Productividad, Responsabilidad, Capacidad de Liderazgo y Identidad Laboral. En este sentido, se analizaron los datos recaudados mediante un cuestionario y se procesaron los resultados en el programa SPSS v.25.	PRODUCTIVIDAD	Eficacia	ORDINAL
				Tiempo	
				Logros	
				Eficiencia	
			COMPROMISO	Apoyo	
				Identificación	
				Iniciativa	
			RESPONSABILIDAD	Objetividad	
				Desenvolvimiento laboral	
				Capacitación Laboral	
				Respeto laboral	
			CONTRIBUCIÓN LABORAL	Puntualidad	
				Preparación laboral	
Calidad de trabajo					
Tiempo de Atención					
Gestión de recursos económicos					

Anexo 3. Data de recopilación de información

VI: CULTURACORPORATIVA																																			
Dimensiones		D1						D2						D3						D4						D5									
N°	I1		I2		I3		Total D1	I1		I2		I3		Total D2	I1		I2		I3		Total D3	I1		I2		I3		Total D4	I1		I2		I3		Total D5
	YD01P1	YD01P2	YD01P3	YD01P4	YD01P5	YD01P6		YD02P1	YD02P2	YD02P3	YD02P4	YD02P5	YD02P6		YD03P1	YD03P2	YD03P3	YD03P4	YD03P5	YD03P6		YD03P7	YD03P8	YD04P1	YD04P2	YD04P3	YD04P4		YD04P5	YD04P6	YD05P1	YD05P2	YD05P3	YD05P4	
1	3	4	4	4	3	4	22	4	3	4	4	3	4	22	4	5	5	4	3	4	25	4	5	4	3	4	25	4	4	5	3	4	23		
2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18		
3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30		
4	4	3	4	3	5	4	23	3	4	5	5	4	4	25	4	4	4	5	5	27	27	5	4	4	4	4	25	5	5	4	5	5	29		
5	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	4	19	3	5	5	4	5	26	26	4	4	2	3	3	19	3	3	3	3	3	18		
6	2	2	3	3	4	1	15	2	3	2	2	4	4	17	3	4	4	4	3	22	22	3	2	5	5	3	21	5	5	1	2	3	20		
7	5	3	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	24	4	4	4	4	4	23	3	4	3	3	4	21		
8	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	4	29	29	5	5	5	5	5	29	5	4	5	4	4	26		
9	5	5	5	5	4	4	26	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	5	5	30	30	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	4	26		
10	5	5	5	5	3	3	26	4	5	3	5	3	5	25	4	5	5	5	3	27	27	2	3	5	3	3	21	3	1	4	4	4	20		
11	5	4	5	5	5	4	28	3	5	4	4	5	5	26	4	5	4	4	3	24	24	4	4	5	5	4	27	5	3	3	4	3	20		
12	4	3	3	3	3	3	18	4	5	4	4	2	5	24	4	4	4	5	3	24	24	3	2	4	4	3	21	5	5	4	4	3	24		
13	4	3	5	4	3	2	21	3	5	5	4	4	3	24	4	5	5	4	4	27	27	4	5	5	3	3	24	5	5	3	4	3	22		
14	3	3	4	3	3	3	17	3	2	3	3	2	4	17	3	4	3	3	2	18	18	3	3	3	4	3	20	2	3	3	3	4	18		
15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18		
16	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30		
17	3	2	3	3	3	3	16	2	2	4	2	3	4	17	2	4	3	4	2	19	19	3	4	3	2	4	20	4	4	4	2	3	2		
18	4	4	4	3	4	3	22	3	3	4	4	3	3	20	3	4	3	3	4	21	21	3	4	3	3	3	20	5	4	5	3	3	23		
19	4	4	3	5	4	3	23	3	5	4	4	5	5	26	4	5	5	5	5	29	29	4	4	5	4	4	26	3	3	4	4	3	20		
20	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	18	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18		
21	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	24	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24		
22	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	5	26	4	5	5	4	5	28	28	4	3	4	4	4	22	5	5	5	3	4	26		
23	4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	30	30	5	5	5	3	4	27	5	5	5	5	5	28		
24	5	5	5	5	4	2	26	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	3	4	25	25	5	5	5	3	4	26	5	5	5	5	5	29		
25	3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	30	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30		
26	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	4	27	27	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30		
27	3	3	3	4	3	3	21	3	5	3	3	3	5	22	5	3	5	5	3	26	26	3	3	3	3	3	20	3	5	3	5	3	22		
28	4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	3	3	3	20	3	4	5	5	3	24	24	3	4	4	3	3	21	4	3	5	3	4	22		
29	3	3	3	4	2	1	16	3	3	2	3	2	2	15	3	4	4	4	1	19	19	3	3	4	3	3	20	5	1	2	3	3	17		
30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	3	4	24	4	5	5	5	4	28	28	4	5	5	4	4	27	5	4	5	4	4	26		
31	4	4	3	5	4	3	23	3	5	4	4	5	5	26	4	5	5	5	5	29	29	4	4	5	4	4	26	3	3	4	4	3	20		
32	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30		
33	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	5	26	4	5	5	4	5	28	28	4	3	4	4	4	22	5	5	5	3	4	26		
34	4	4	5	5	4	4	27	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	30	30	5	5	5	3	4	27	5	5	5	5	5	28		
35	3	3	3	4	4	3	21	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	4	5	26	26	4	4	2	3	3	19	3	3	3	3	3	18		
36	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	4	27	27	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30		
37	3	3	3	4	2	1	16	3	3	2	3	2	2	15	3	4	4	4	1	19	19	3	3	4	3	3	20	5	1	2	3	3	17		
38	5	4	5	5	5	5	29	3	5	4	4	5	5	26	4	5	4	4	3	24	24	4	4	5	5	4	27	5	3	3	4	3	20		
39	4	3	3	3	3	3	18	4	5	4	4	2	5	24	4	4	4	5	3	24	24	3	2	4	4	3	21	5	5	4	4	3	24		
40	4	4	5	5	4	4	27	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	30	30	5	5	5	3	4	27	5	5	5	5	5	28		
41	5	5	5	5	4	2	26	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	3	4	25	25	5	5	5	3	4	26	5	5	5	5	5	29		
42	3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	30	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30		
43	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	4	5	26	26	4	4	2	3	3	19	3	3	3	3	3	18		
44	2	2	3	3	4	1	15	2	3	2	2	4	4	17	3	4	4	4	3	22	22	3	2	5	5	3	21	5	5	1	2	3	20		
45	5	3	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	24	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	4	21		
46	2	2	3	3	4	1	15	2	3	2	2	4	4	17	3	4	4	4	3	22	22	3	2	5	5	3	21	5	5	1	2	3	20		
47	5	3	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	24	4	4	4	4	4	23	3	4	3	3	4	21		
48	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	4	29	29	5	5	5	5	5	29	5	4	5	4	4	26		
49	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	5	5	30	30	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	4	26		
50	3	2	4	3	3	3	19	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	30	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30		

V2-DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones		D1								D2								D3								D4														
Indicadores	Nº	I1		I2		I3		I4		Total D1	I1		I2		I3		I4		Total D2	I1		I2		I3		I4		Total D3	I1		I2		I3		I4		Total D4			
		V2D1P1	V2D1P2	V2D1P3	V2D1P4	V2D1P5	V2D1P6	V2D1P7	V2D1P8		V2D2P1	V2D2P2	V2D2P3	V2D2P4	V2D2P5	V2D2P6	V2D2P7	V2D2P8		V2D3P1	V2D3P2	V2D3P3	V2D3P4	V2D3P5	V2D3P6	V2D3P7	V2D3P8		V2D4P1	V2D4P2	V2D4P3	V2D4P4	V2D4P5	V2D4P6	V2D4P7	V2D4P8				
1	5	4	5	5	4	4	3	3	34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	34	5	5	5	5	5	5	5	4	32	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50		
4	3	3	4	5	5	5	3	3	33	3	5	5	4	4	5	4	5	4	34	3	5	4	5	5	4	5	4	34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37		
5	3	4	4	5	3	2	2	2	25	3	5	3	1	4	2	5	3	3	23	5	4	5	2	1	5	5	4	31	5	5	4	2	4	2	4	4	4	33		
6	3	2	3	4	5	5	4	4	33	4	4	4	4	3	3	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	1	3	2	2	4	30		
7	4	4	5	4	3	3	3	3	33	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33	4	3	3	4	4	5	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	3	33		
8	5	5	5	5	4	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40		
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40		
10	4	3	4	3	3	3	3	3	29	4	5	5	4	5	3	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	5	38	3	4	5	5	4	4	4	5	5	41		
11	4	4	5	4	4	5	4	4	34	5	5	4	4	5	3	5	5	5	35	5	4	4	5	5	5	4	35	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	40		
12	3	3	5	3	2	3	3	3	23	3	4	5	4	5	3	3	3	3	22	5	5	4	5	5	4	4	4	34	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	33	
13	4	4	5	4	4	3	3	3	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	5	3	5	5	5	4	33	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	33		
14	4	4	5	4	3	4	4	4	32	4	4	5	3	4	4	4	4	4	31	4	3	4	5	5	5	3	34	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	42		
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
17	3	3	3	4	2	2	3	3	22	4	4	4	3	5	3	2	3	2	27	5	4	3	4	5	5	3	4	33	5	3	3	4	5	3	4	2	3	3	35	
18	5	4	5	5	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	3	3	3	3	28	4	3	5	4	5	4	5	4	34	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	40	
19	4	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	39	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	40	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
21	3	3	3	4	4	3	4	4	30	3	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3	4	4	3	4	4	3	4	30	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	32
22	5	4	5	4	4	5	5	5	39	3	5	5	4	5	3	4	5	4	32	4	5	5	5	5	4	3	38	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	42	
23	5	5	5	5	5	4	4	4	38	5	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	40	
24	5	4	5	5	3	3	5	5	38	4	4	5	5	4	5	5	5	5	37	5	4	5	5	5	5	4	38	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
27	5	3	5	3	3	3	3	3	33	4	4	2	3	5	4	3	3	3	28	4	4	3	4	4	4	4	4	33	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33	
28	3	3	5	4	3	3	3	3	27	4	5	4	3	4	3	4	3	4	30	4	4	5	4	5	4	3	34	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	33	
29	3	3	4	3	3	2	3	3	23	3	3	4	4	4	2	2	2	2	25	4	3	4	3	5	5	5	5	28	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	33	
30	4	4	5	5	4	5	4	4	39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
32	3	3	3	4	4	3	4	4	29	3	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3	4	4	5	4	4	3	34	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	32
33	5	4	5	4	4	5	5	5	39	3	5	5	4	5	3	4	5	4	36	4	5	5	5	5	4	3	38	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	40	
34	5	5	5	5	5	4	4	4	38	5	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	40	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
37	3	3	4	5	5	5	3	3	33	3	3	5	5	4	4	5	4	4	34	3	3	4	5	5	4	5	4	34	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	
38	3	4	4	5	3	2	2	2	23	3	5	3	1	4	2	5	3	3	23	5	4	5	2	1	5	5	4	33	5	5	5	4	2	4	2	4	4	4	33	
39	3	2	3	4	5	5	4	4	31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	1	3	2	2	4	4	4	33	
40	5	5	5	5	5	4	4	4	38	5	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	40	
41	5	4	5	5	3	3	5	5	37	4	4	5	5	4	5	5	5	5	37	5	4	5	5	5	5	4	38	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
44	3	3	3	4	4	3	4	4	33	3	4	3	4	3	4	3	4	3	29	3	4	4	3	4	4	3	34	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	33	
45	3	4	4	5	3	2	2	2	23	3	5	3	1	4	2	5	3	3	23	5	4	5	2	1	5	5	4	31	5	5	5	4	2	4	2	4	4	4	33	
46	3	3	4	3	3	2	3	3	23	3	3	4	4	4	2	2	2	2	25	4	3	4	3	5	5	5	5	33	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	33	
47	5	4	5	4	4	5	5	4	39	3	5	5	4	5	3	4	5	4	32	4	5	5	5	5	4	3	38	4	4</											

Anexo 4. Formulario



Instrumento

Cuestionario para medir la Cultura Corporativa

Objetivo: Determinar la relación que existe entre cultura corporativa y desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP E.R.L. San Román, Puno, 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considere válida de acuerdo al Ítem en los casilleros siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Ítem	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
IDENTIDAD						
1.	Se siente Identificado con los objetivos generales de la empresa.					
2.	Existe compromiso de parte de la empresa para realizar compromiso compartido con los objetivos de los planes estratégicos.					
3.	Se siente identificado con la misión y visión de la empresa.					
4.	Siente que aporta con su desempeño a cumplir con la visión de la empresa.					
5.	Por iniciativa propia a reconocido y comprendido el significado del logo y los colores representativos del corporativo.					
6.	La empresa tiene iniciativa de motivar a sus trabajadores con ascensos internos primero y luego si no cubre recién busca personal externo.					
CLIMA						
7.	Reciben constantes capacitaciones para mejorar la eficiencia de la productividad del servicio con los clientes.					
8.	Las habilidades intelectuales de los trabajadores son una fuente importante de ventajas para la institución que le ayudan a competir mejor.					
9.	Existe compañerismo entre sus compañeros de trabajo para cumplir con los tiempos programados en las funciones asignadas.					
10.	Es fácil ponerse de acuerdo en la organización, incluso, frente a problemas difíciles para cumplir con eficacia los objetivos.					
11.	Siente que tiene autonomía para tomar decisiones sobre su trabajo y lograr los objetivos empresariales.					
12.	Ud. Es creativo al momento de resolver conflictos o problemas que se presentan en la realización de sus actividades.					
PARTICIPACIÓN LABORAL						
13.	Promueve la empresa el trabajo en equipo para desarrollarse y crecer dentro de ella.					

14.	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
Ítem	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
15.	Para la empresa es importante que las áreas cumplan con sus metas puntualmente.					
16.	Son exigentes con Ud. para cumplir con las metas trazadas con exactitud.					
17.	Tengo libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad.					
18.	Son exigentes con Ud. para cumplir con las metas trazadas con exactitud.					
CALIDAD						
19.	Promueve la empresa colaboración y apoyo mutuo entre compañeros de trabajo.					
20.	Promueve entre los colaboradores el trato digno y de respeto, promoviendo un armonioso intercambio de ideas.					
21.	Ud. tiene la capacidad de adaptarse a situaciones de cambios tecnológicos de la empresa.					
22.	Fomenta la innovación tecnológica en uso a sus trabajadores motivándoles a utilizarlos para su comunicación					
23.	Continuamente la empresa mejora las destrezas de los empleados.					
24.	Siente que está mejorando constantemente el desempeño laboral					
NORMAS						
25.	Existe claridad en su empresa sobre los horarios de entrada y salida.					
26.	Se alienta y recompensa la puntualidad en el trabajo.					
27.	Existen políticas en la empresa con respecto a la presentación del nuevo personal que se incorpora.					
28.	Promueve la empresa los ascensos para motivar a los demás trabajadores a seguir motivados.					
29.	Cuenta con políticas de sanciones que es socializado constantemente.					
30.	Para la mejora de los resultados del trabajo, utilizan sanciones drásticas.					

Cuestionario para medir el Desempeño Laboral

Objetivo: Determinar la relación que existe entre cultura corporativa y desempeño laboral en los colaboradores de CECOMSAP E.R.L. San Román, Puno, 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considere válida de acuerdo al Ítem en los casilleros siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Ítem	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO						
1.	considera que la empresa apoya a los trabajadores en sus capacitaciones para mejorar el desempeño.					
2.	se siente comprometido por el apoyo de incentivos que le da la empresa.					
3.	Considera que es obligatorio portar el uniforme de trabajo para diferenciarse de las demás empresas.					
4.	Se siente identificado con la empresa en confraternidades con otras empresas.					
5.	Plantea nuevas ideas para solucionar un problema en la empresa.					
6.	Proporciona ideas para mejorar los procesos de trabajo dentro de la empresa.					
7.	Busca Ud. El plazo adecuado en las diversas situaciones y conflictos que se presentan en su trabajo.					
8.	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividad.					
PRODUCTIVIDAD						
9.	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes dentro de la empresa.					
10.	Se siente eficiente y eficaz en el cumplimiento de su trabajo.					
11.	Realiza tus actividades laborales en el tiempo establecido.					
12.	Considera el tiempo que le es asignado para realizar sus tareas es el adecuado.					
13.	Considera Ud. Que las tareas se completan gracias al trabajo en equipo.					
14.	Siente que son reconocidos y/o gratificados su desempeño en su área de trabajo.					
15.	Reacciona de manera eficiente y tranquilo a dificultades o situaciones conflictivas en el trabajo.					
16.	Resuelve eficazmente dificultades o conflictos situaciones dentro del equipo de trabajo.					

Ítem	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD						
17.	Se considera Ud. Capaz de desarrollar su trabajo sin la necesidad de ser supervisado.					
18.	Evalúan su desempeño laboral dentro de la empresa.					
19.	Con que frecuencia Ud. Participa de las capacitaciones organizadas por la corporativa.					
20.	Usted se siente seguro y comprometido al realizar su trabajo.					
21.	Demuestra respeto frente a sus superiores.					
22.	Demuestra el respeto y apoyo a sus nuevos compañeros de trabajo.					
23.	Considera el tiempo que le asignan en sus tareas para entregar con puntualidad a su jefe superior.					
24.	Existen en la empresa políticas que sancionen por la impuntualidad del trabajo asignado.					
CONTRIBUCIÓN LABORAL						
25.	Considera que los colaboradores están prestos a solucionar problemas en la organización.					
26.	Considera usted que la empresa le proporciona oportunidades para desarrollarse profesionalmente.					
27.	Usted coopera de manera activa y dinámica con sus compañeros de trabajo.					
28.	La iniciativa de capacitarse y desarrollarse con respecto a sus labores está alineada a las políticas de la empresa para su ascenso					
29.	La empresa supervisa sobre el tema de calidad tanto como su la eficacia y el servicio a los clientes.					
30.	Existe apoyo y/o solidaridad entre los colaboradores con el fin de ser más eficiente en sus labores.					
31.	Considera la empresa un tiempo promedio para la atención al cliente para atender sus problemas.					
32.	Siente que usted que llega a aclarar sus dudas a los clientes en el tiempo prudente.					
33.	Se esfuerza por hacer uso adecuado y eficiente de los recursos financieros.					
34.	Siente que su esfuerzo laboral es bien remunerado.					

Anexo 6. Carta de autorización de la empresa para el estudio

Juliaca, 13 de setiembre del 2021

Por medio de la presente, yo, Katherine Nahemi Candia Palomino, identificado con DNI N° 44657638, en mi condición de Gerente General de la Cooperativa crédito y ahorro Juliaca, otorgo el permiso necesario para que los Sres. George Alam Ccama Deza, identificado con DNI N° 70352482, y Willian Ramos Miranda identificado con DNI N° 70552835, en calidad de tesisistas en la universidad Cesar Vallejo, para que realice el desarrollo de su investigación titulada: " Cultura Corporativa y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de crédito y ahorro – CECOMSAP, Juliaca" a través de la aplicación de cuestionarios y/o entrevistas aplicadas a los trabajadores administrativos y general, así mismo instamos brindarles los permisos y la información necesaria, sin llegar a violar los códigos de ético estipulados por la empresa que represento.

Atentamente:



Katherine Nahemi Candia Palomino

DNI N° 44657638

Anexo 7. Certificado de validación de instrumentos

Certificado de validez del instrumento que mide la variable cultura corporativa

MD	D	A	MA
Muy Débil	Débil	Aplicable	Muy Aplicable

VARIABLE: CULTURA CORPORATIVA			Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
Dimensión: Identidad			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Identificación con los Objetivos	1	Se siente Identificado con los objetivos generales de la empresa.			x				X				X		
	2	Existe compromiso de parte de la empresa para realizar compromiso compartido con los objetivos de los planes estratégicos.				X				X			X		
Identificación con la misión y visión	3	Se siente identificado con la misión y visión de la empresa.				X			X				X		
	4	Siente que aporta con su desempeño a cumplir con la visión de la empresa.				X			X					X	
Identificación con la organización	5	Por iniciativa propia a reconocido y comprendido el significado del logo y los colores representativos del corporativo.			x				X					X	
	6	La empresa tiene iniciativa de motivar a sus trabajadores con ascensos internos primero y luego si no cubre recién busca personal externo.				X			X				X		
Dimensión: Clima															
Aprender y Progresar	7	Reciben constantes capacitaciones para mejorar la eficiencia de la productividad del servicio con los clientes.			x					X			X		
	8	Las habilidades intelectuales de los trabajadores son una fuente importante de ventajas para la institución que le ayudan a competir mejor.				X				X			X		
Cooperación	9	Existe compañerismo entre sus compañeros de trabajo para cumplir con los tiempos programados en las funciones asignadas.			x					X			X		
	10	Es fácil ponerse de acuerdo en la organización, incluso, frente a problemas difíciles para cumplir con eficacia los objetivos.				X			X					X	
Autonomía en las decisiones	11	Siente que tiene autonomía para tomar decisiones sobre su trabajo y lograr los objetivos empresariales.			x					X				X	
	12	Ud. Es creativo al momento de resolver conflictos o problemas que se presentan en la realización de sus actividades.				X				X				X	
Dimensión: Participación Laboral															
Trabajo en equipo	13	Promueve la empresa el trabajo en equipo para desarrollarse y crecer dentro de ella.			x					X				X	
	14	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				X			X					X	
cumplimiento de metas	15	Para la empresa es importante que las áreas cumplan con sus metas puntualmente.				X			X				X		
	16	Son exigentes con Ud. para cumplir con las metas trazadas con exactitud.				X			X				X		
Innovación	17	Tengo libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad.				X				X			X		
	18	Son exigentes con Ud. para cumplir con las metas trazadas con exactitud.			X					X			X		
Dimensión: Calidad															
Valores organizaciones	19	Promueve la empresa colaboración y apoyo mutuo entre compañeros de trabajo.			x				X					X	
	20	Promueve entre los colaboradores el trato digno y de respeto, promoviendo un armonioso				X			x				X		

		intercambio de ideas.												
Desarrollo tecnológico	21	Ud. tiene la capacidad de adaptarse a situaciones de cambios tecnológicos de la empresa.			X				X				X	
	22	Fomenta la innovación tecnológica en uso a sus trabajadores motivándoles a utilizarlos para su comunicación			X				X				X	
Personal competitivo	23	Continuamente la empresa mejora las destrezas de los empleados.			X				X				X	
	24	Siente que está mejorando constantemente el desempeño laboral			X				X				X	
Dimensión: Normas														
Horarios	25	Existe claridad en su empresa sobre los horarios de entrada y salida.			x				x				X	
	26	Se alienta y recompensa la puntualidad en el trabajo.			X				X				X	
Presentación personal	27	Existen políticas en la empresa con respecto a la presentación del nuevo personal que se incorpora.			X				X				X	
	28	Promueve la empresa los ascensos para motivar a los demás trabajadores a seguir motivados.			X				X				X	
Sanciones	29	Cuenta con políticas de sanciones que es socializado constantemente.			X				X				X	
	30	Para la mejora de los resultados del trabajo, utilizan sanciones drásticas.			X				X				X	

Observaciones:

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

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Luque Esther Graus Cortez DNI: 07539368

Especialidad de validador: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Pertinencia 1: El ítem correspondiente al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante
Metodólogo

