



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de
los trabajadores del área de producción de la Empresa Polinplast
SAC, Lima – 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

AUTORA:

Huamanchaqui Hilario, Yanet Yenifer (ORCID: 0000-0002-5963-5727)

ASESOR:

MBA. Paredes del Aguila, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA- PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado en primera instancia a mis padres por ser mi guía y soporte en el crecimiento profesional, por enseñarme la virtud de la perseverancia y con su ejemplo que a pesar de las dificultades uno tiene que alcanzar sus objetivos. A su confianza brindada que supo impulsarme en la dirección correcta.

Yanet Yenifer

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por brindarme salud y fortaleza necesarias para enfrentar los retos a los que la vida nos pone en frente y así poder finalizar mis objetivos.

A la Universidad CESAR VALLEJO por ser parte de la culminación de mi carrera profesional a la empresa por permitirme realizar el estudio y facilitarme la información requerida para su desarrollo.

Yanet Yenifer

Índice de Contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	35

Índice de Tablas

TABLA 1. Cultura organizacional y desempeño laboral	17
TABLA 2. Valores y creencias * desempeño laboral	18
TABLA 3. Clima y normas * desempeño laboral.....	19
TABLA 4. Filosofía y símbolos * desempeño laboral.....	20
TABLA 5. Correlaciones entre cultura organizacional y desempeño laboral	21

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima – 2022. El tipo de investigación fue aplicada, con un diseño no experimental, transversal y un nivel descriptivo, correlacional, para lo cual se utilizó una muestra de 30 trabajadores del área de producción de la empresa, el muestreo fue no probabilístico, por conveniencia o disponibilidad. Se emplearon dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio, en función a la escala de Likert, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos. Los resultados mostraron una correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.467, a un nivel de significancia 0.009 que es menor al 0.05, por lo que se concluyó que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, así como en cada una de las dimensiones de la cultura organizacional analizadas en la empresa, como son los valores y creencias, el clima laboral y las normas y, finalmente, la filosofía y los símbolos.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research project was to determine the relationship between organizational culture and job performance of workers at production area of the company Polinplast SAC, Lima – 2022. The type of research was applied, with a non-experimental, cross-sectional design and a descriptive, correlational level, for which a sample of 30 workers belonging to the company's production area was used, the sampling was non-probabilistic, for convenience or availability. Two questionnaires, one for each study variable, based on the Likert scale were used and previously validated by expert judgement. The results showed a significant correlation between organizational culture and job performance, with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.467, at a significance level of 0.009 which is less than 0,05; so it was concluded that there is a significant relationship between organizational culture and job performance of workers at the production area of the company Polinplast SAC, as well as in each of the dimensions of the organizational culture analyzed in the company, such as values and beliefs, work environment and standards, and finally, philosophy and symbols.

Keywords: Organizational culture, job performance,

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones son entes dinámicos y de carácter social, debido a su participación en la comunidad y a la constante necesidad de involucrar a los individuos para desempeñar determinadas funciones dentro de la organización, todo esto con el fin de alcanzar los objetivos establecidos y promover el crecimiento y desarrollo empresarial (Calero, 2018).

Por esta razón, el estudio de las dos variables planteadas en la presente investigación resulta ciertamente relevante en la época actual, Macias (2021) menciona en su tesis que el interés en la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral corresponde a la búsqueda de las empresas por mantenerse y/o sobresalir en el competitivo mercado actual, a la vez que consideran como un aspecto relevante la cultura dentro de la organización, que incluye los valores y normas que deben ser compartidos por sus miembros.

Para Cicea, Țurlea, Marinescu y Pintilie (2022), recalcan que al hablar de cultura organizacional resulta innegable tomar en cuenta la relevancia que ha tomado este concepto con los años, debido a su frecuente estudio en diferentes campos y siempre con relación al éxito o fracaso en los negocios. A su vez, Thorne (2017) afirma que es común que las empresas consideren que su cultura organizacional está definida por su misión y visión, los cuales están sostenidos por valores previamente establecidos, con lo cual se estaría ignorando que existen diferencias entre los valores que la empresa dice representar y aquellos que realmente demuestra al público.

El desempeño laboral también ha generado un amplio reconocimiento en el ámbito empresarial. Rivai, citado por Sarboini, Rizal, Surya y Yusuf (2018) destacan lo importante que es para una empresa la evaluación del desempeño de sus trabajadores, ya que del desempeño depende que los esfuerzos de la empresa por alcanzar sus metas se logren con éxito. De hecho, Kawiana, Dewi, Martini y Suardana, (2018) aseguran que la cultura organizacional es un factor de gran influencia en el desempeño de los empleados, ya que estos valores e ideas compartidos logran darle un significado real y profundo a la organización.

En lo que respecta a la empresa que es objeto de nuestro estudio, es necesario mencionar que, con 19 años dedicándose a la fabricación de productos mediante el proceso de inyección y soplado en la producción de menajes para el hogar ,agricultura e industria, la empresa Polinplast SAC, está dividido en 6 áreas, Administrativa, logística, importación, recursos humanos, ventas y producción, ha logrado mantenerse a pesar de los diferentes obstáculos que se le han presentado a lo largo del tiempo, por lo que ha logrado reinventarse en muchas ocasiones, ayudando también a sus empleados en el proceso; sin embargo, determinados aspectos relacionados con la selección y reclutamiento del personal, además de la poca duración del mismo en su puesto de trabajo, conllevan a la necesidad de realizar un análisis profundo de la cultura organizacional de la empresa y una posterior contrastación de esta con respecto al desempeño de los trabajadores, debido a que se ha suscitado en más de una oportunidad el retraso en el logro de las metas establecidas. Si consideramos lo mencionado por Macias (2021), que “sin una cultura organizacional muy bien conformada no se puede lograr un buen desempeño laboral” (p.4) resulta fácilmente observable la importancia del estudio planteado, así como los beneficios para la organización evaluada.

Por lo tanto, se llega al planteamiento del siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Polinplast SAC, Lima-2022?

Este estudio basa su justificación de naturaleza teórica, en toda aquella información revisada con respecto a la variable cultura organizacional y, en igual medida, a la variable desempeño laboral; así como la relevancia de la relación de las dos variables en el ámbito administrativo. Por un lado, Ipinazar, Zarrabeitia, Rio Belver y Martínez (2021) mencionan que la trascendencia de la cultura organizacional se fundamenta en el sentimiento y actuar de los colaboradores con respecto a la organización en que laboran, de esa forma contribuyendo a ser parte esencial de la organización. Por otro lado, Chiavenato (2017) menciona al desempeño como una forma en que tanto individuos como organizaciones ejecutan sus tareas, Sarboini, Rizal, Surya y Yusuf (2018) menciona también que este desempeño se desarrolla de forma diferente para cada organización, dependiendo

del ámbito en que esta se desenvuelva, por lo que pueden ser diferentes los factores que en ella influyan.

Con respecto a la justificación práctica, esta investigación busca ser de utilidad en el análisis de la cultura organizacional de una empresa de transporte público y como se relaciona con un aspecto tan esencial, como es el desempeño laboral de los empleados de la misma, por lo que los resultados obtenidos pueden favorecer a otras empresas del mismo rubro o similares, que busquen realizar una detallada indagación de su cultura organizacional e identificar deficiencias o inconsistencias en el desempeño de sus colaboradores que podrían afectarles en el logro de sus objetivos.

Para lograr obtener los resultados requeridos en el estudio, se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima - 2022; y los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre los valores y creencias de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima - 2022; determinar la relación que existe entre el clima y las normas de la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima - 2022; y finalmente determinar la relación que existe entre la filosofía y símbolos de la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima - 2022

Para lograr establecer la relación entre ambas variables se plantea la hipótesis: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación tiene como antecedentes nacionales a la tesis realizada por Salazar (2019), la cual fue presentada a la Facultad de Ciencias de Gestión de la Escuela Académico Profesional de Administración de empresas, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la unidad de finanzas de la empresa NGR Perú, contando con una investigación de tipo no experimental transversal, de diseño correlacional, con muestreo censal y una muestra de 30 colaboradores de la mencionada empresa, en la que se emplearon dos instrumentos uno para evaluar cada variable. Los resultados obtenidos muestran una correlación directa, siendo el coeficiente de correlación de 0.702 a un nivel de significancia menor a 0.05, por lo que se afirma la existencia de una relación para las dos variables.

Soto (2018) realizó una tesis la cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal del Hospital Materno Infantil Cesar López Silva de Villa el Salvador, con un estudio descriptivo, correlacional, transversal para lo cual se aplicaron cuestionarios validados por juicio de expertos a una muestra de 108 empleados del mencionado hospital. Los resultados mostraron el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .761**), por lo que se concluyó una correlación directa y significativa entre las dos variables que forman parte del estudio.

Dentro de los antecedentes internacionales de la investigación encontramos a la tesis presentada por Pomavilla y Villa (2021), de la Universidad de Cuenca, con el objetivo de identificar la cultura organizacional que presenta la empresa y determinar si guarda relación con el desempeño laboral de sus empleados, para ello se desarrollaron y aplicaron dos cuestionarios, uno para cada variable y una evaluación de desempeño de 180°. Los resultados obtenidos muestran un nivel aceptable en el desempeño, en concordancia con lo que la empresa necesita, mientras que la cultura organizacional presenta signos de ser tanto débil como fuerte. La conclusión obtenida es que las variables son independientes; lo cual no implica que no existan aspectos que no puedan ser reforzados.

Gutiérrez y Suárez (2019) en su tesis de la Universidad de Guayaquil, tuvo como objetivo analizar la cultura organizacional del Instituto de Neurociencias con

la finalidad de proponer estrategias de mejora. Se empleo una metodología mixta, de tipo exploratoria, no experimental, para lo cual se utilizaron encuestas, entrevistas y observación no participativa. Los resultados evidenciaron la insatisfacción de una parte del personal en lo que respecta a capacitaciones que no están directamente relacionadas con su área, además de falta de profundización de las temáticas, situaciones de falta de motivación y de incentivos. Finalmente, se llegó a la conclusión de que debían plantearse diversas estrategias que ayudaran al personal a crecer y fortalecerse, así como estrategias de mejoras para los procesos y estrategias de atención al cliente.

Esta investigación contempla las principales bases teóricas de las dos variables de estudio:

En cuanto a la cultura organizacional, Yun, Zhao, Jung, y Yigitcanlar, citados por Lam, Nguyen, Le y Tran (2021) se enfocan en la importancia de la cultura como un elemento esencial que permite la innovación en muy diferentes ámbitos; sin embargo, al considerar exclusivamente el ámbito empresarial, es posible que las organizaciones posean la capacidad de la complejidad que proviene de la innovación, con lo cual puede lograrse la expansión fuera de las fronteras de la organización.

Sobre el concepto específico de cultura organizacional, Robbins y Judge (2009) mencionan que es un “sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue una organización de las demás (p.551). Mientras que Abbas, M & Saad, G. (2018), ahondan un poco más sobre este concepto y consideran que los colaboradores dentro de una determinada organización esos valores y creencias compartidos, así como las capacidades culturales sirven de soporte para la empresa, llegando a ser determinantes en su proceso de crecimiento y, por lo tanto, en su futuro desempeño.

Barney, citado por Muhammad A, Munir, Sajid y Muhammad S (2021) refiere que, de hecho, la cultura organizacional puede ser considerada un capital de la organización, además de una competencia primordial que garantiza la existencia de compatibilidad entre los valores que desea reflejar la organización y los valores de sus colaboradores de forma individual.

La cultura organizacional ha sido considerada también como una cultura burocrática; si bien no en todos los aspectos, pero si en que refleja una jerarquía particular propia de cada empresa, así como claras líneas de autoridad que pueden ayudar a definir aspectos importantes como el flujo de la información dentro de la empresa. De la misma forma, es innovadora y cooperativa, debido a que se fomenta la creatividad de quienes laboran en la organización, mostrándose también una cultura de apoyo que busca el crecimiento individual tanto como el organizacional (Wallach, citado por Sutanto y Setiadi, 2021)

Por otra parte, Armstrong, citado por Mohelska y Sokolova (2018) menciona que la cultura organizacional incluye todos aquellos aspectos aprendidos en el camino, y que dentro de las organizaciones es compartido entre sus miembros, convirtiéndose en una particular forma de hacer las cosas dentro de la empresa. Sobre esto, se reconoce también que la cultura organizacional de una empresa determinada puede incluir también diversos conjuntos de subculturas; sin embargo, este aspecto resulta propio de aquellas grandes organizaciones en las que se reflejan las situaciones y experiencias particulares de sus miembros (Robbins y Judge, 2009).

La importancia que ha adquirido la cultura organizacional se relaciona con la rápida globalización de mercados que podemos apreciar y en la que se visualizan nuevos mercados emergentes que resultan en un, cada vez más competitivo, muy dinámico e incluso agresivo entorno comercial que pone a prueba a las organizaciones de forma constante. Esto conlleva a que sea absolutamente necesario un mejor manejo del talento humano dentro de las organizaciones, con lo cual se dejan de lado antiguas prácticas en favor de mejoras continuas y trabajo en equipo, entre otros; todo esto se resume en la aplicación de la cultura organizacional como parte del camino de la organización (Sandoval, Waal, Roldan y Leal-Rodríguez, citados por Ipinazar, Zarrabeitia, Rio Belver y Martínez de Alegría, 2021).

Uno de los motivos principales para el fracaso de las empresas es el descuido de su cultura organizacional; lo cual nos lleva a la deducción acerca de su importancia, puesto que una correcta identificación de las particularidades de la cultura de una determinada empresa, puede contribuir al desarrollo de ciertas

ventajas competitivas muy necesarias en la actualidad (Cameron y Quinn, Schein, Neagu y Nicula, Al-Khalifa y Aspinwall, citados por Saavedra L, Saavedra J y Saavedra J, 2021).

La cultura organizacional posee, según Schein (1988) tres niveles bien diferenciados, que son:

En primera instancia los artefactos, que hacen referencia a la parte más visible de la organización, por lo que se incluyen aspectos como la infraestructura, tecnología y los procedimientos empleados. Estos son detectables a simple vista y brindan las claves para un correcto análisis de la cultura de la organización. (Schein, 1988).

Luego tenemos a los valores, los cuales se encuentran dentro de los colaboradores de la organización, ya que reflejan tanto la forma de actuar como el pensamiento de cada miembro; estos sirven como un parámetro de evaluación para la conducta del grupo en sí, debido a que definen comportamientos adecuados dentro de la empresa. (Schein, 1988).

Y finalmente los supuestos básicos, que implican un nivel mucho más profundo, en el que estos valores mencionados son interiorizados llegando a convertirse en creencias, percepciones e incluso sentimientos. La importancia de estos supuestos radica en su contribución en la solución de problemas de adecuación y adhesión que surgen en los miembros dentro de la empresa. (Schein, 1988).

Para Carrión, citado por Calero (2018) también resulta importante mencionar que la cultura organizacional posee funciones específicas que la hacen relevante para el crecimiento de cada empresa, dentro de las que encontramos, apoyar a sus miembros al brindarles una identidad, contribuir a la generación de un compromiso en todos sus miembros, promover un sistema social estable y finalmente, regular el comportamiento individual de sus colaboradores.

Robbins, citado por Soto (2018) considera las siguientes dimensiones de la cultura organizacional, que son los valores y creencias, sobre los que Figueroa, citado por Soto (2018) se refiere, en cuanto a los valores, como un cumulo de principios o virtudes que guían a los integrantes de la empresa en el cumplimiento

de sus funciones. Mientras que las creencias pueden percibirse como una expresión de estos valores y las fuertes costumbres que demuestra la organización, con lo que se logra que los trabajadores sean más leales y comprometidos (Robbins, citado por Soto, 2018).

También tenemos al clima y las normas, en el que consideramos al clima en la organización como a un conjunto de sentimientos que son expresados por los colaboradores con respecto al ambiente en que realizan sus labores y otros aspectos relacionados como el salario, horarios, etc. (Figuroa, citado por Soto, 2018) Esto incluye las normas o reglas impuestas por la empresa, ya que estas brindarían confianza a la vez que, fomentarían la participación de los miembros (Soto, 2018).

La última dimensión es la de filosofía y símbolos, en la que Robbins, citado por Soto (2018) pone en relieve que la cultura de una organización tiene sus cimientos en la forma particular de pensar de su fundador, debido a que este buscara a aquellos individuos cuyos pensamientos se asemejen a los suyos, construyéndose entonces la empresa sobre estos. De la misma forma, van creándose los símbolos, como iconos y tradiciones propios de la empresa, los cuales se relacionan con la filosofía presente en la organización (Figuroa, citado por Soto, 2018).

En lo que respecta al estudio de la variable desempeño laboral, al igual que la cultura organizacional, sobre esta existen diversas definiciones propuestas por varios autores a lo largo del tiempo, por lo que se consideran las siguientes bases teóricas:

Sonnentag, Volmer y Spychala (2008) mencionan que el desempeño abarca un comportamiento específico, la realización de tareas, este concepto debe distinguirse de la eficiencia, la productividad o la efectividad. Para Newstrom (2011) el desempeño resulta fundamental dentro de las organizaciones, debido a que expresa términos relacionados con la calidad de lo ofrecido al cliente, así como la atención que se le brinda con la finalidad de satisfacer sus necesidades, resultando en números positivos para el crecimiento de la empresa. Además, el desempeño se convierte en un medio, por el cual las organizaciones pueden alcanzar sus

metas, considerando el trabajo individual y como equipo, de cada uno de sus empleados; por lo que es posible afirmar que el talento humano es una herramienta básica en la empresa (Apase, Orave, citados por Oravee, Zayum y Kokona, 2018)

Sobre esto último, encontramos lo mencionado por Robbins y Coulter (2014) al considerar que está implicado de forma directa en el éxito de una organización, debido a que es posible relacionarlo con el cumplimiento de los objetivos organizacionales, por lo cual lo denominan desempeño organizacional.

Motowidlo, citado por Sverke, Låstad, Hellgren, Richter y Näswall (2019) resume gran parte de lo mencionado al afirmar que el desempeño laboral no es más que el valor que espera la empresa sobre un conjunto de comportamientos acumulados por un colaborador de la empresa a lo largo del tiempo en que se desenvuelve en un cargo determinado, los cuales impactan de forma positiva o negativa en la efectividad de la organización. Por lo que podría considerarse entonces, un indicador del cumplimiento de los deberes por parte de los empleados y del cumplimiento de los requisitos que se acordaron para un puesto de trabajo en particular; esto le otorga al desempeño un carácter susceptible a medición (Viswesvaran y Ones, Boshoff y Arnolds, citados por Unguren y Arslan, 2021).

El desempeño laboral está directamente relacionado a diversos factores, entre los que encontramos, la planificación, capacitación, participación de los empleados en las actividades y, por supuesto, la evaluación del desempeño; una considerable cantidad de estudios demuestran que un mejor desempeño por parte del trabajador, se aprecia cuando existe compatibilidad entre lo que la empresa busca y las metas personales del empleado (Hassan, Farooqui y Nagenda, citados por Hains y Bockaj, 2018).

Además de los aspectos previamente mencionados, Paz, citado por Olivera-Garay, Leyva-Cubillas y Napan-Yactayo (2021), destaca que la importancia del desempeño laboral radica en los siguientes aspectos: proporciona la información necesaria para establecer compensaciones adecuadas; contribuye en la generación de un incremento en el rendimiento de los trabajadores; permite dilucidar las capacidades de un individuo y, por lo tanto, optimizarlas; por último, aporta a la detección de errores en la descripción o asignación de labores de un

determinado puesto de trabajo, así como en la mejora de los procesos destinados al entendimiento de las funciones por parte de cada empleado.

Al hablar de desempeño entonces es necesario también, reconocer un concepto de evaluación del desempeño, el cual implica la asignación de un beneficio partiendo del desempeño de cada colaborador de manera individual, con lo cual queda clara la búsqueda de la empresa de una mejora en la productividad y, por lo tanto, en el desempeño organizacional (Chiavenato, citado por Hanco, Carpio, Castillo y Flores, 2021).

También sobre evaluación de desempeño Decotiis, Bontigui, Espinilla, De Andrés y Martínez, citados por Matabanchoy-Tulcán, Álvarez-Pabón y Riobamba-Jiménez (2019) lo consideran un aspecto relevante en la toma de decisiones relacionadas a la gestión del talento humano, esto incluye desde ascensos y bonificaciones hasta necesidades bien definidas y retroalimentación sobre diversos aspectos de su trabajo, lo cual facilita su desarrollo dentro de la organización y, como ya se ha mencionado, contribuye al éxito de la organización en sí. Esto concuerda con lo mencionado por Casallas, citado por Rivero-Remírez (2019) sobre la importancia de la evaluación del desempeño, la cual no se limita a una detección oportuna de errores, sino que trasciende a la retroalimentación que dará lugar a los procesos estratégicos de mejora continua, tan necesarios en las organizaciones.

Campbell, citado por Sverke, Låstad, Hellgren, Richter y Näswall (2019) considera tres dimensiones del comportamiento en el desempeño, las cuales son: el desempeño de la tarea, que implica el desarrollo de las actividades que le son asignadas, de forma responsable y que serán posteriormente evaluadas considerando lo bien que están realizadas; el desempeño contextual, que comprende aquellos comportamientos que dirigen al cumplimiento de los objetivos organizacionales, centrándose en el impacto positivo que estos generen; y finalmente, los comportamientos laborales contraproducentes que engloban los aspectos negativos que suelen asociarse al desempeño laboral y que, en lugar de lograr un impacto positivo, perjudican el alcance de los objetivos.

Para Quispe, citado por Chagray, Magaña, Ramos, Hidalgo y Neri (2020) tres aspectos, muy bien diferenciados, del desempeño laboral, como son: la productividad, la eficacia laboral y la eficiencia laboral, pueden ser considerados como dimensiones del desempeño y merecen ser analizadas, puesto que se encuentra en toda organización.

Arias, citado por Cerpa (2019) hace referencia a cuatro factores del desempeño laboral, los cuales se consideran, a su vez, como dimensiones del desempeño. Primero, los conocimientos, los que le permiten a cada trabajador cumplir con sus funciones de forma adecuada, estos conocimientos no son solo teóricos, sino también prácticos. También las habilidades, que incluyen aspectos como la capacidad mental y otros aspectos relevantes en la ejecución de un determinado trabajo. Además, la personalidad, que comprende aquellos aspectos que son parte del colaborador y que lo ayudan en el manejo de las relaciones, las emociones y cualquier situación con la pueda encontrarse durante el desarrollo de su trabajo. Y finalmente las expectativas que incluyen todas las consecuencias del desempeño que presenten los empleados de la organización, es todo aquello que espera el colaborador como recompensa o castigo por su trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, debido a que el proceso de investigación se fundamenta en teorías previamente revisadas.

Según Coccia (2018) es importante considerar a este tipo de investigación como una ampliación de la información y conocimientos que ya son conocidos en la actualidad, por lo que su objetivo es contribuir a generar transformaciones en un determinado sector de la realidad. En esta investigación no solo se busca conocer a profundidad las dos variables que son objeto de estudio; sino que, de igual forma, se busca emplear las teorías de forma adecuada para solucionar problemas relacionados.

Diseño de investigación:

El diseño planteado en el marco de la investigación fue no experimental, transversal; debido a que, en el estudio no se manipularon las variables ni se sometieron a pruebas de estudio, solo se analizaron y estudiaron los hechos y fenómenos que se manifiestan en la realidad. Y transversal porque la información fue recopilada en un solo momento (Reio, 2016, Rodríguez y Mendivelso, 2018).

Nivel de la Investigación.

El nivel de la investigación fue descriptiva - correlacional, esto se sustenta en lo mencionado por Siedlecki (2020), en que es descriptiva porque se ocupa de identificar las características, propiedades y otros aspectos relevantes sobre personas, situaciones, grupos de estudios o fenómenos que se encuentran como objeto de estudio. Esta investigación, surgió como un primer acercamiento al tema considerando las variables cultura organizacional y desempeño laboral dentro de la organización en la cual se realizó el estudio, además de explicar todo lo relacionado para contribuir con otros investigadores sobre estas variables.

El estudio también fue correlacional ya que existe la intención de evaluar la relación existente entre dos conceptos (variables); en este caso, determinar la relación que existe entre las dos variables previamente mencionadas (Ramos-Galarza, 2020).

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: cultura organizacional

Definición conceptual: Es un sistema que engloba todas aquellas normas valores, entre otros, que son compartidos por los colaboradores de una determinada empresa. (Soto,2018)

Definición operacional: Se define operacionalmente ya que se divide en tres dimensiones los cuales son: los valores y creencias, clima y las normas, filosofía y símbolos.

Dimensión 1: valores y creencias: principios y virtudes, cumplimiento de funciones, atmósfera y sentimientos, compromiso.

Dimensión 2: clima y las normas. Indicadores: incentivos, ambiente laboral, pago oportuno de salarios, normas y reglas.

Dimensión 3: filosofía y símbolos. Indicadores: tradiciones, desarrollo profesional como familiar, significado del logo.

Variable 2: desempeño laboral

Definición conceptual: Consiste en el rendimiento que ofrece un trabajador cuando realiza las actividades propias de su cargo; y que, a su vez, impactan en el éxito de la empresa. (Arias, 2011)

Definición operacional: Se define operacionalmente ya que se divide en tres dimensiones, que son: el conocimiento, la personalidad y las habilidades.

Dimensión 1: el conocimiento. Indicadores: manejo de equipo, procedimientos, innovaciones tecnológicas.

Dimensión 2: las habilidades. Indicadores: cumplimiento de tareas, aporte de ideas, perfeccionamiento.

Dimensión 3: la personalidad. Indicadores: relaciones interpersonales, trabajo en equipo, liderazgo, iniciativa.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 30 trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC.

Según Robles (2019), la población se dice de aquella agrupación de elementos que conforman las unidades de análisis pudiendo ser tanto personas como organizaciones o comunidades, incluso situaciones. Representado también con el nombre de universo o población, el universo o población se representa con la letra mayúscula (N). En todo caso. El universo o población se refiere a todas las unidades naturales y sociales, que pertenecen a un ámbito especial, donde se realiza la investigación.

Criterio de inclusión: Se incluyo a todos los trabajadores del área de producción del turno mañana de la empresa Polinplast SAC.

Criterio de exclusión: Se excluyo a los trabajadores del turno noche, los que se encuentran de vacaciones y licencia por salud de la empresa Polinplast SAC.

Muestra

De acuerdo a Hernández y Carpio (2019), hablar de una muestra es dividir a una población, cuyas características son similares, en conjuntos más pequeños incluidos en ella; es decir, un subconjunto.

Se recurrió a un tipo de muestreo no probabilístico – por conveniencia o disponibilidad, considerando a aquellos trabajadores a quienes es más fácil acceder. Por lo que la muestra estuvo conformada por 30 personas que realizan sus labores en el área de producción de la empresa Polinplast SAC.

Unidad de análisis

Los trabajadores pertenecientes al área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para esta investigación se empleó la técnica de la encuesta; la cual fue elaborada con anticipación y en correspondencia con los objetivos de la investigación.

Para Feria, Matilla y Mantecón (2020) la encuesta representa una técnica de indagación muy útil para la exploración y compilación de datos, que se basa en preguntas, directas o indirectas, que deben ser respondidas por quienes forman parte de la unidad de análisis

Instrumento de recolección de datos

En esta investigación se empleó un cuestionario en función a la escala de Likert, debido a su eficiencia demostrada.

Para Rowley (2014) los cuestionarios como instrumentos son herramientas que siguen un orden establecido y son elaborados de acuerdo con los parámetros particulares de una investigación

Validez del instrumento

El instrumento será validado mediante juicio de expertos en investigación, siendo el procedimiento para este propósito la revisión de las preguntas pertenecientes al cuestionario verificando la pertinencia entre otros criterios como el que sea consistente con el contenido de operacionalización de las variables.

Confiabilidad

En este trabajo de investigación fue empleado el coeficiente α , mismo que se propuso en 1951 por Cronbach en calidad de estadístico. Bujang, Omar y Baharum (2018) menciona que estos proveen empleado una estimación de la confiabilidad de determinada prueba, incluso si su obtención corresponde a la sumatoria de varias mediciones, se usa esencialmente cuando se trata de opciones de respuestas politómicas, siendo el mejor ejemplo las escalas tipo Likert. Este

coeficiente puede adquirir valores entre 0 y 1, donde: 0 implica nula confiabilidad nula y 1 representa una confiabilidad de tipo total.

3.5. Procedimientos

Para este procedimiento se determinará primero la muestra por muestreo no probabilístico por conveniencia ya que se recurrirá al total de la población, se realizará la prueba de confiabilidad del instrumento para posteriormente aplicarlo.

3.6. Método de análisis de datos

Los procedimientos que se emplearon en la recolección de datos de la empresa Polinplast SAC, se procesaron con los programas SPSS y Excel 2010.

Una vez recolectados los datos se continuó con el análisis estadístico respectivo.

3.7. Aspectos éticos

Como parte del presente trabajo de investigación se seguirán los lineamientos especificados en la guía de productos de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, que garantiza el anonimato y la confidencialidad de los datos proporcionados por los participantes según la ley N°29733("ley de protección de datos personales"), quien los participantes no serán afectados de ninguna forma durante esta investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima – 2022

Tabla 1.

*Cultura Organizacional * Desempeño Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	1	3,3	3,3	3,3
Casi siempre	9	30,0	30,0	33,3
Siempre	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente propia: Cuestionario de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 1, un 66.7% del total de encuestados están siempre de acuerdo que la cultura organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral, mientras un 30% están casi siempre de acuerdo, finalmente un 3.3% de los encuestados manifiestan que a veces están de acuerdo que la cultura organizacional tiene relación con el desempeño laboral.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre los valores y creencias de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima – 2022.

Tabla 2.

Valores y creencias * Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
casi siempre	8	26,7	26,7	26,7
Válido Siempre	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Valores y creencias y Desempeño Laboral

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 2, un 73.3% del total de encuestados están siempre de acuerdo que los Valores y creencias determinan directamente con el desempeño laboral y finalmente un 26.7% de los encuestados están casi siempre de acuerdo que los valores y creencias de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima – 2022.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre el clima y las normas de la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima - 2022

Tabla 3.

*Clima y las normas * Desempeño Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	1	3,3	3,3	3,3
Casi siempre	7	23,3	23,3	26,7
Válido Siempre	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente propia: Cuestionario Clima y las normas y Desempeño Laboral

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 3, un 73.3% del total de encuestados están siempre de acuerdo que el clima y las normas tiene una relación directa con el desempeño laboral, mientras un 23.3% están casi siempre de acuerdo, finalmente un 3.3% de los encuestados están a veces de acuerdo que el clima y las normas tiene una relación directa con el desempeño laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima – 2022

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre la filosofía y símbolos de la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima - 2022

Tabla 4.

*Filosofía y símbolos * Desempeño Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a veces	1	3,3	3,3	3,3
casi siempre	9	30,0	30,0	33,3
Válido Siempre	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente propia: Cuestionario Filosofía y Símbolos y Desempeño Laboral

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 4, un 66.7% del total de encuestados están siempre de acuerdo que la filosofía y símbolos mantienen una relación significativa con el desempeño laboral, mientras un 30.0% están casi siempre de acuerdo, finalmente un 3.3% de los encuestados están a veces de acuerdo que la filosofía y símbolos tiene una relación directa con el desempeño laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima - 2022

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₁. La cultura organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima – 2022

H₀. La cultura organizacional no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima – 2022

Nivel de significancia = 0.05

Tamaño de muestra (n) = 30 colaboradores

Estadístico = Rho de Spearman

Tabla 5.

Correlaciones entre la cultura organizacional y el desempeño laboral

		Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	,467**
		Sig. (bilateral)	,009
		N	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,467**
		Sig. (bilateral)	,009
		N	30

Fuente propia: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 5, se aprecia un coeficiente de correlación de 0.467 lo que indica una correlación positiva entre las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral; además, se observó un valor de significancia de 0.009 y por ser menor a 0.05, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Del resultado anterior, se concluyó que la cultura organización Sí

se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, Lima – 2022.

V. DISCUSIÓN

Es ampliamente conocida la importancia de la evaluación del desempeño laboral como parte del éxito de cualquier organización, esto puede evidenciarse en la extensa cantidad de herramientas que son utilizadas, así como en la implementación y aplicación de estrategias que permiten potenciar el rendimiento de los trabajadores, tanto de forma individual como de forma grupal; sin embargo, este desempeño debe estar estrechamente relacionado con otros factores que ayuden a promover un ambiente de verdadera motivación para quienes laboran en la organización, a fin de garantizar el cumplimiento de objetivos. La cultura organizacional, entonces, resulta ser imprescindible para el futuro de una empresa, como lo demuestran las referencias bibliográficas consultadas a lo largo del estudio realizado y los resultados obtenidos en esta investigación.

Los instrumentos utilizados en el presente trabajo para un aspecto tan importante como la recolección de datos, fueron sometidos juicio de expertos, quienes confirmaron su idoneidad en el estudio, garantizando así un alto nivel de confiabilidad; con lo que resulta que ambos instrumentos resultaron ser sumamente confiables para el recojo de información de la muestra, lo que permite continuar con la investigación y, por lo tanto, asegurar la calidad del estudio.

Los resultados obtenidos con respecto a la relación entre las dos variables estudiadas, cultura organizacional y desempeño laboral, evidencian y remarcan una correlación positiva entre las variables, de forma general gracias al Rho de Spearman que arroja un coeficiente de correlación de 0.467 y, del mismo modo, para cada uno de los objetivos específicos planteados en el estudio, gracias a la percepción de los encuestados.

En cuanto al objetivo general del estudio la encuesta aplicada al personal de la empresa logro determinar que un 66,7% de encuestados consideran la existencia de una relación entre ambas variables de la investigación, lo cual resulta similar a la bibliografía encontrada, así como a los resultados presentes en otros estudios de investigación realizados para establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral. Dentro de estos tenemos al estudio realizado por Salazar (2019), en el que se buscaba determinar la relación entre la cultura organizacional

y el desempeño laboral en la empresa NGR- Perú, para lo cual el análisis descriptivo de la relación entre ambas variables mostró un 60%, estableciéndose entonces una relación positiva. Otro estudio a mencionar es el de Gutiérrez y Suárez (2019) quienes analizan por separado la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa con encuestas y entrevistas, para luego establecer una relación entre ambas variables del estudio.

Por otro lado, el estudio de Pomavilla y Villa (2021) evidencia un resultado muy distinto al de las investigaciones ya mencionadas, esto debido a que no se logró establecer una relación entre las dos variables de estudio, en lo que se refiere a la cultura organizacional de la empresa analizada esta se denota como inconsistente, no bien definida; sin embargo, el desempeño que presentan los trabajadores de la empresa se considera como aceptable, con lo cual se deja clara la independencia de ambas variables.

Con respecto al primer objetivo específico que considera a la dimensión valores y creencias de la cultura organizacional en relación con el desempeño laboral las encuestas realizadas para evaluar la percepción de los trabajadores, nos muestran un amplio porcentaje (73,3%) que confirma la relación entre las dos variables, lo cual indica que la cultura que demuestra la empresa se basa en los valores y creencias de sus trabajadores, y en como estas influyen en la realización de sus labores. Estos hallazgos contrastan con los encontrados por Soto (2018) en su estudio realizado con el objetivo de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral por parte de los trabajadores de un hospital, en el que se afirmó que para la dimensión valores y creencias fue registrado un valor $p = ,000$ menor al nivel de $,05$ lo que mostraba también una relación estadísticamente significativa, que era observable en como estos valores formaban parte de los servicios prestados a los usuarios finales del hospital.

Además, podemos mencionar también en este punto el estudio realizado por Salazar (2019) en el que, mediante un resultado de Rho de Spearman de 0.794 a una significancia de 0.000, se determinó la relación positiva moderada entre la dimensión identidad y el desempeño laboral. Esta dimensión, de hecho, corresponde a una aproximación al concepto de valores y creencias, debido a que

es comparable a aquellas características propias de los individuos que conforman la organización y que son compartidas entre ellos.

En cuanto al segundo objetivo específico planteado en el estudio, este toma en consideración a la variable clima laboral y normas de la cultura organizacional en busca de establecer su relación con el desempeño de los trabajadores, por lo que encontramos que las encuestas muestran un porcentaje importante (73,3%) con respecto a cómo ven los empleados que el clima laboral y las normas propias de la empresa influyen en su desempeño laboral, estableciéndose así una relación directa; por lo cual, se considera que el ambiente laboral cumple un rol relevante en el cumplimiento de las funciones de cada colaborador a cabalidad. Esto se fundamenta en el estudio de Soto (2018), quien igualmente establece la relación entre esta dimensión de la cultura organizacional y el desempeño con un Rho Spearman ,753; con un valor $p= ,000$, esclareciendo la relevancia que cumplen todos los aspectos relacionados al ambiente en el trabajo, como la comunicación entre compañeros y los espacios laborales, los cuales funcionan como un estímulo para un desempeño adecuado dentro de la organización.

Resulta relevante también la investigación realizada por Pomavilla y Villa (2021) quienes identifican como un aspecto muy importante de la cultura organizacional a la comunicación, la cual se aproxima a la dimensión del clima laboral en cuanto a que es fácilmente visible en el entorno laboral, lo cual la hace necesaria; si bien en este estudio no se estableció una relación significativa, si mostro que la menos un 44% de los entrevistados estaba completamente de acuerdo con que la forma de comunicarse dentro de la empresa era la adecuada, calificándola como buena.

El tercer objetivo específico implica la filosofía y los símbolos presentes en la empresa, para los cuales se encuentra un porcentaje considerable (66,7%) que demuestra la existencia de una relación entre esta dimensión en particular y el desempeño, lo que implica que este porcentaje de trabajadores siente que tanto la filosofía como los símbolos propios de la empresa contribuyen en gran manera en cómo desarrollan sus labores asignadas. Esta relación también está fundamentada en los hallazgos de Soto (2018) quien demuestra la relación positiva entre esta dimensión y el desempeño con un valor $\rho= ,764$ y un valor $p=,000$, de modo que

se puede denotar que en los colaboradores del hospital existe un alto nivel de compromiso basado en la filosofía que puede observarse dentro de la organización.

Considerando nuevamente el trabajo de Pomavilla y Villa (2021) encontramos que existe un aspecto dentro de la cultura organizacional analizada que se asemeja a lo que comprende la filosofía y los símbolos de la empresa, y se trata de la misión; la que para la empresa Comercial JYN resulta no ser un aspecto que los colaboradores consideren en su mayoría como favorable, ya que un 78% de ellos lo considera en general como desfavorable, esto implica una falta de conocimiento sobre la misión de la empresa, los objetivos que se persiguen y el cómo alcanzarlos.

La prueba de hipótesis principal del estudio arrojó un coeficiente de correlación de 0.467 con un valor de significancia de 0.009 menor a 0.05; con lo que esta correlación evidentemente positiva sirve para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que es posible afirmar que la cultura de la empresa Polinplast SAC, que incluye todos los aspectos relevantes a su gestión, valores, filosofía y clima laboral, está estrechamente relacionada con el desempeño laboral observable en sus trabajadores. De forma similar, el estudio de Salazar (2019) mostraba con un R de Pearson de ,702**, a un nivel de significancia $p=0,000$, que era aceptada la hipótesis alterna, estableciéndose una correlación positiva de grado moderado entre ambas variables. Por otro lado, Soto (2018) demostraba con un Rho Spearman de = ,761 y un valor $p=.000$ menor al nivel de $p=.05$ que, al igual que en el caso anterior se rechazaba la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Para ambos casos se cumple que la organización analizada posee una cultura organizacional que, en conjunto, contribuye al desempeño de quienes laboran en ella.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, evidenciada con un coeficiente Rho de Spearman de 0.467, a un nivel de significancia 0.009 que es menor al 0.05.
2. Existe una relación significativa entre los valores y creencias de la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, evidenciada con un 73,3% de encuestados que consideran que los valores y creencias determinan su desempeño laboral.
3. Existe una relación significativa entre el clima laboral y las normas de la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, evidenciada con un 73,3% de encuestados que consideran que el clima laboral y las normas de la empresa determinan su desempeño laboral.
4. Existe una relación significativa entre la filosofía y símbolos de la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast SAC, evidenciada con un 66,7% de encuestados que consideran que tanto la filosofía como los símbolos de la empresa determinan su desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la empresa encaminar sus esfuerzos hacia la construcción de una cultura organizacional fuerte, perdurable y adecuada para el desarrollo de sus colaboradores, de modo que pueda generarse un clima laboral satisfactorio para todo el personal y, que este sirva como base para lograr que la cultura organizacional perdure a través del tiempo.
2. Se aconseja realizar convenios con instituciones educativas que puedan llevar a cabo capacitaciones dirigidas al personal, las cuales estén debidamente enfocadas en temas de liderazgo, trabajo en equipo, entre otros, con el objetivo de contribuir al desarrollo de la cultura organizacional.
3. Como parte del proceso de inducción a los nuevos colaboradores que ingresan a la empresa, se sugiere incluir seminarios y charlas dedicados a explicar todo lo relevante con respecto a la cultura organizacional que la empresa busca implementar, considerando aspectos tan importantes como la misión, visión y valores de la empresa.
4. Con la finalidad de establecer una filosofía adecuada dentro de la organización, se recomienda que los directivos mantengan un estilo de comunicación abierta con los colaboradores de la empresa en todo momento, para que se pueda generar la confianza necesaria que permita el surgimiento de líderes en las diferentes áreas de la empresa.
5. Se recomienda realizar evaluaciones del desempeño, de manera periódica, que contribuyan con la identificación de problemas de forma inmediata y, por lo tanto, puedan también ser identificadas las oportunidades de mejora correspondientes para aplicar las estrategias necesarias que ayuden a revertir las situaciones problemáticas a corto plazo.

REFERENCIAS

- Abbas, M & Saad, G. (2018). The impact of organizational culture on job performance: A study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*. 16. 10.21511/ppm.16(3).2018.17.
- Bujang, M., Omar, E. & Baharum, N. (2018). A Review on Sample Size Determination for Cronbach's Alpha Test: A Simple Guide for Researchers. *Malaysian Journal of Medical Sciences*. 25. 85-99. 10.21315/mjms2018.25.6.9.
- Calero, F. (2018). La cultura organizacional y el desempeño del personal, en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí, Ecuador. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Coccia, M. (2018). Competition between basic and applied research in the organizational behaviour of public research labs. 5. 118-133. 10.1453/jel.v5i2.1652.
- Cicea, C., Țurlea, C., Marinescu, C., & Pintilie, N. (2022). Organizational Culture: A Concept Captive between Determinants and Its Own Power of Influence. *Sustainability*, 14(4), 2021. <https://doi.org/10.3390/su14042021>
- Feria, H., Matilla, M. & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: Didáctica y educación* ISSN 2224-2643, 11(3), 62–79. Recuperado de: <http://200.14.53.93/index.php/didascalía/article/view/992>

- Gutiérrez, K y Suárez, K (2019). La cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral. Caso Instituto de Neurociencias, Guayaquil (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Hains, V. Bockaj, J. (2018). Employee perception of financial and non-financial reward as elements of job performance evaluation. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 4(2), 53-59.
- Hanco, M, Carpio, A., Castillo, Z, & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- [Hernández, C.& Carpio, N. \(2019\). Introducción a los tipos de muestreo. Revista Alerta. 2\(1\): 75-79. https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535](https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535)
- Ipinazar, A., Zarrabeitia, E., Rio Belver, R., & Martinez de Alegría, I. (2021). Organizational culture transformation model: Towards a high performance organization. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(1), 25-44. doi:<http://dx.doi.org/10.3926/jiem.3288>
- Kawiana, I., Dewi, L., Martini, L., & Suardana, I. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 35-45.
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The Relation among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for

Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010066>

Macias, K (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta (Tesis de pregrado). Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.

Matabanchoy-Tulcán, S., Álvarez-Pabón, K., & Riobamba-Jiménez, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Mohelska, H & Sokolova, M (2018). Management approaches for industry 4.0 – the Organizational culture perspective. Management approaches for Industry 4.0 – the organizational culture perspective. *Technological and Economic Development of Economy*, 24(6), 2225-2240. <https://doi.org/10.3846/tede.2018.6397>

Muhammad A, Munir A, Sajid H, Muhammad S. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation, *Technology in Society*, Volume 66, <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>.

Newstrom, J (2011). Comportamiento humano en el trabajo. Mc Graw Hill Education

Oravee, A. (2018). Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. *Cimexus*, 13(2), 59-70. Recuperado de: <https://www.cimexus.umich.mx/index.php/cim1/article/viewFile/294/233>

- Pomavilla, T & Villa, J (2021). La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Comercial JYN de la ciudad de Cuenca, periodo 2019 (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca, Ecuador.
- Ramos-Galarza, C. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*. 9. 1. 10.33210/ca.v9i3.336.
- [Reio, T.](#) (2016), "Nonexperimental research: strengths, weaknesses and issues of precision", *European Journal of Training and Development*, 40(8/9): 676-690. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0058>
- Rivero-Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. Recuperado en 04 de marzo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administration*. Pearson Education.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Prentice Hall.
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Cont.* 30(1): 245-246. <http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Rodríguez, M & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*. 21. 141-146. 10.26852/01234250.20.
- Rodríguez, R. (2009). La cultura organizacional, un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 12 (22): 67 – 92.

- Rowley, J. (2014). Designing and using research questionnaires. *Management Research Review*. 37. 10.1108/MRR-02-2013-0027.
- Saavedra Carrasco, L., Saavedra Carrasco, J & Saavedra Carrasco, J. (2021). Cultura organizacional y herramientas de medición: una aproximación teórica. *Conrado*, 17(82), 171-177. Epub 02 de octubre de 2021. Recuperado en 04 de marzo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000500171&lng=es&tlng=es.
- Salazar, J (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en la unidad de finanzas en la empresa NGR Perú S.A. -2019 (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Perú.
- Sarboini, S., Rizal, S., Surya, J., & Yusuf, Z. (2018). The Effect of Leadership, Compensation and Competency on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 215-234. doi:10.26811/peuradeun.v6i2.199
- Schein, E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona, Plaza & Janés.
- Serpa, A (2019). Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.
- Siedlecki, S. (2020). Understanding Descriptive Research Designs and Methods, *Clinical Nurse Specialist*: (34)1, 8-12. doi:10.1097/NUR.0000000000000493
- Sonnentag, S., Volmer, J., Spychala, A. (2008) Job performance. Sage handbook of organizational behavior. DOI: <http://dx.doi.org/10.4135/9781849200448.n24>

- Soto, C. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal del Hospital Materno Infantil Cesar López Silva de Villa El Salvador – 2017 (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Sutanto, H., & Setiadi, N. J. (2021). Organizational Culture and Employee Loyalty: Mediation Impact of Organizational Commitment. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(1), 704-717.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2536. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Thorne, A. (2017). Relación de la cultura organizacional de la lavandería Flash Universal en el clima organizacional. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Villalba, P. (2014). La cultura organizacional como variable estratégica para el cambio empresarial: Caso Óptica Los Andes, Cía. Ltda. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

ANEXOS

ANEXO 1

Operacionalización de las variables cultura organizacional y desempeño laboral.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
					de medición
Cultura organizacional	Es un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue una organización de las demás.(Soto,2018)	Se define operacionalmente ya que se divide en tres dimensiones los cuales son: los valores y creencias,clima y las normas, filosofía y símbolos.	valores y creencias	principios y virtudes	ordinal
				cumplimiento de funciones	
				atmosfera y sentimientos	
				compromiso	
			clima y las normas	insentivos	
				ambiente laboral	
				pago oportuno de salarios	
				normas y reglas	
			filosofía y símbolos	tradiciones	
				desarrollo profesional como familiar	
				significado del logo	
Desempeño laboral	el desempeño laboral es un proceso o transcurso para evaluar qué tan exitosa se ha presentado una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actuaciones, actividades y finalidades laborales. En general a nivel organizacional, la evaluación del desempeño laboral proporciona una medición respecto del cumplimiento de sus metas y propósitos estratégicos a nivel individual.(Arias 2011)	Se define operacionalmente ya que se divide en tres dimensiones los cuales son: el conocimiento, las habilidades ,personalidad y las expectativas.	el conocimiento	manejo de equipos	ordinal
				procedimientos	
				innovaciones tecnologicas	
			las habilidades	cumplimiento de tareas	
				aporte de ideas	
				perfeccionamiento	
			la personalidad	relaciones interpersonales	
				trabajo en equipo	
				liderazgo	
				iniciativa	

ANEXO 2:

Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario N° 1.

Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Polinplast SAC, Lima – 2022”

MEDICIÓN: cultura organizacional						
Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.						
Marque sus respuestas con las alternativas: (5) Siempre (4) casi siempre (3) a veces (2) casi nunca (1) nunca						
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: VALORES Y CREENCIAS					
01	¿Ud. Cree que los trabajadores del área de producción cumplen los principios de la empresa Polinplast sac?					
02	¿Están claramente definidos los principios y valores de la empresa?					
03	¿Los directivos de la empresa practican los valores y creencias que definen?					
	DIMENSIÓN: CLIMA Y LAS NORMAS					
04	¿Cree usted que los incentivos respecto a la puntualidad y productividad son adecuados?					
05	¿El lugar donde labora tiene un ambiente donde puede adquirir nuevos conocimientos, dando lugar a sentirse motivado en aprender nuevas tareas?					
06	¿La empresa cumple con pagar puntualmente las remuneraciones y demás beneficios?					
07	¿ Cumple usted con las normas y procedimientos establecidos por la empresa?					
	DIMENSIÓN: FILOSOFÍA Y SIMBOLOS					

08	¿Participa Usted en los eventos sociales y recreativos que organiza la empresa?					
09	¿Considera Usted que la empresa le brinda oportunidades para su desarrollo profesional y familiar?					
10	¿Se identifica Usted con el logotipo y colores de la empresa?					

ANEXO 3:

Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario N° 1.

Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de la Empresa Polinplast SAC, Lima – 2022”

MEDICIÓN: desempeño laboral						
Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.						
Marque sus respuestas con las alternativas: (5) Siempre (4) casi siempre (3) a veces (2) casi nunca (1) nunca						
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO					
01	¿La empresa brinda capacitaciones en el manejo y manipulación de los equipos?					
02	¿Las capacitaciones brindadas le han permitido conocer mejor los procedimientos establecidos por la empresa?					
03	¿Las capacitaciones recibidas le han permitido innovar su trabajo?					
	DIMENSIÓN: HABILIDADES					
04	¿Tiene usted las habilidades necesarias para un buen desempeño en su puesto de trabajo?					
05	¿Suele dar su opinión respecto algún tema laboral en reuniones de trabajo y en presencia de sus jefes?					
06	¿Las tareas que Ud. realiza le permiten cumplir con los objetivos de la empresa generando la perfección en sus acabados?					
	DIMENSIÓN: PERSONALIDAD					
07	¿Tiene buena relación interpersonal entre los trabajadores y el jefe inmediato?					

08	¿Solicita Ud. apoyo de otras personas para terminar su trabajo, haciendo que haya un buen trabajo en equipo?					
09	¿Motiva Ud. a sus compañeros para alcanzar los objetivos de la empresa?					
10	Si Ud. se encuentra con un problema o una situación ¿tiene la iniciativa de dar solución inmediata?					

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE EXPERTO 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Miguel Bardales Cárdenas DNI: 08437636

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Docente de Investigación

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Huamanchaqui Hilario Yanet Yenifer

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Lima, 21 de FEBRERO de 2022

FIRMA DEL VALIDADOR

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Miguel Badales Cárdenas DNI: 08437636

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Docente de Investigación

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Huamanchaqui Hilario Yanet

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

DE VALORACIÓN:

48

Lima 21 de FEBRERO de 2022



FIRMA DEL VALIDADOR

ANEXO 5

VALIDACIÓN DE EXPERTO 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sarmiento Alvarado, Marisol Josefina CE- 1755990

Institución donde labora : Universidad San Ignacio de Loyola

Especialidad : Metodólogo – Dra. en Educación

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Huamanchaqui Hilario Yanel Yenifer

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: : CULTURA ORGANIZACIONAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Lima, 10 de marzo de 2022

Dra. Marisol Sarmiento



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sarmiento Alvarado, Marisol Josefina CE- 1755890Institución donde labora : Universidad San Ignacio de LoyolaEspecialidad : Metodólogo – Dra. en EducaciónInstrumento de evaluación : CUESTIONARIOAutor (s) del instrumento (s): Huamanchaqui Hilario Yanet Yenifer

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
CÓHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Lima, 10 de marzo de 2022

Dra. Marisol Sarmiento

ANEXO 6

VALIDACIÓN DE EXPERTO 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. DIAZ TORRES, WILLIAM RICARDO DNI:18140172

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Docente

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Huamanchaqui Hilario Yanet Yenifer

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Lima, 24 de FEBRERO de 2022

DIAZ TORRES, WILLIAM RICARDO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: DIAZ TORRES, WILLIAM RICARDO DNI:18140172

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Docente de Investigación

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Huamanchaqui Hilario Yanet

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

DE VALORACIÓN:

49

Lima 24 de FEBRERO de 2022

DIAZ TORRES, WILLIAM RICARDO

ANEXO 7

Carta de solicitud



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 24 de febrero del 2022

Señores
Polinplast sac
Lima -

Asunto: Autorizar para la ejecución de instrumento de la tesis

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo y en el mío propio, desearte la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que la Bach. Yanet Yenifer Huamanchaqui Hilario del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, de la investigación titulada: **"Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Polinplast sac lima 2022"**, para obtener el grado profesional de licenciado en administración.

Que en tal sentido solicitar a usted, brindamos las facilidades y la autorización respectiva para la aplicación de la encuesta al personal del área producción que dirige.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Yanet Yenifer Huamanchaqui Hilario

ANEXO 8

Carta de autorización



POLÍMEROS PARA LA INDUSTRIA DEL PLÁSTICO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Carta de autorización para ejecutar cuestionario del trabajo de investigación (TESIS)

De: Luis Villaroel Gestro
Jefe de Recursos Humanos

Tengo el agrado de dirigirme a uds. Para comunicarles que, de acuerdo a lo solicitado, se le autoriza a Srta. Huamanchaqui Hilario Yanet Yenifer identificado con DNI: 46171569, realizar la ejecución del cuestionario para la investigación denominada **Cultura Organizacional y desempeño laboral**, a los trabajadores del área de producción de la empresa Polimplas s.a.c.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que crea convenientes.

Lima 28, de febrero del 2022

Atentamente.

POLINPLAST S.A.C.

Venancio Avila 1920 - Lima 1 - Lima, Lima - Perú
+51 1 611 6800
ventasplasticos@polinplast.com.pe / ventatresinas@polinplast.com.pe
www.polinplast.com.pe

ANEXO 9

Prueba de normalidad

Esta prueba empleó un análisis donde comprobamos las correspondencias y conjeturas formuladas

Tabla 6

Resultados de las pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,256	7	,182	,833	7	,086
Cultura Organizacional	,479	23	,000	,512	23	,000

Fuente propia: a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 7

Medida sobre regularidad

Normalidad	
V1 Sig. = 0,500	> $\alpha = 0,05$
V1 Sig. = 0,500	< $\alpha = 0,05$

Fuente propia:

Tabla 8

Utilización de estadístico

Tipo	Calificativo	Situación a emplear
Paramétrico	r de Pearson	Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Sig. V1 y V2 < 0.05; Sig. < 0.05 y Sig. > 0.05 o viceversa.

Fuente propia:

Interpretación:

En el trabajo de investigación se empleó el ensayo de Shapiro-Wilk (por ser la población menor a 50 participantes), del mismo modo observamos que los valores de Sig., en la variable 1 es mayor y la variable 2 es menor a la categoría de significancia $\alpha = 0,05$, revelando que los datos no derivan de una distribución de normalidad, correspondiendo la aplicación de medida Rho de Spearman.