



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**"Cultura organizacional y el desempeño laboral en la
gerencia de administración de A & E Propiedades
S.A.C, 2022"**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Rosas Arteaga, Cesar Augusto (ORCID: 0000-0001-9524-067X)

ASESOR:

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0001-5728-3871)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico a Dios, por haberme llenado de fuerza y optimismo para cumplir con este objetivo; a mi novia Jeannelly y su familia por el apoyo incondicional y de estar siempre en los momentos difíciles brindándome su amor, mi madre Janet, mi abuela Ela y a mi tía Annalyda que siempre estuvieron para darme aliento y fuerzas cuando más la necesite.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad y a mi profesor Luis Dios por el apoyo en el desarrollo del trabajo de investigación por el apoyo y asesoría en este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	12
3.2 Variables y Operacionalización	13
3.3 Población, Muestra	16
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	17
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de Análisis de Datos	17
3.7 Aspectos Éticos	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIA	35
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable 1. Cultura Organizacional.....	19
Tabla 2 D1. Relaciones Interpersonales.....	20
Tabla 3 D2. Cultura Institucional.....	21
Tabla 4 D3. Práctica de Valores.....	22
Tabla 5 Variable 2. Desempeño Laboral.....	23
Tabla 6 D1. Desempeño de la Tarea.....	24
Tabla 7 D2. Desempeño Contextual.....	25
Tabla 8 D3. Comportamiento Laboral.....	26
Tabla 9 Prueba de hipótesis entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.....	27
Tabla 10 Prueba de hipótesis entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea.....	28
Tabla 11 Prueba de hipótesis entre la cultura organizacional y el desempeño contextual.....	29
Tabla 12 Prueba de hipótesis entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral.....	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable 1. Cultura Organizacional	19
Figura 2 D1. Relaciones Interpersonales	20
Figura 3 D2. Cultura Institucional.	21
Figura 4 D3. Práctica de Valores.....	22
Figura 5 Variable 2. Desempeño Laboral.....	23
Figura 6 D1. Desempeño de la Tarea	24
Figura 7 D2. Desempeño Contextual	25
Figura 8 D3. Comportamiento Laboral.....	26

RESUMEN

La actual investigación cultura organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C. Tuvo como justificación considerando el factor teórico, por el cual se conocerá en mayor medida el comportamiento de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Luego de organizar la información teórica, se dio el nacimiento de nuevos conceptos de cada una de las variables. Metodología tipo aplicada, población compuesta por 80 colaboradores administrativos de A & E PROPIEDADES S.A.C. y una muestra de 47 colaboradores. Para la técnica se empleó la encuesta, que consiste en realizar preguntas directas a la muestra seleccionada. Para el instrumento de recolección de datos, se realizó un cuestionario que estuvo conformado por un conjunto de preguntas cerradas y con opciones múltiples. Procedimientos para la aplicación del instrumento se solicitó un permiso mediante documento emitido por la Universidad a la Gerencia de Administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022 donde se aplicó la investigación, así como también se solicitó el consentimiento del personal, que fue encuestado. Para la tabulación y codificación de los datos, se usó el programa estadístico SPSS versión 27.

Palabras Clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, relaciones interpersonales, desempeño de la tarea.

ABSTRACT

The current research organizational culture and job performance in the administration management of A & E PROPIEADADES S.A.C, 2022, aims to determine the relationship that exists between organizational culture and job performance in the administration management of A & E PROPIEADADES S.A.C. It was justified considering the theoretical factor, by which the behavior of the relationship between the organizational climate and job performance will be known to a greater extent. After organizing the theoretical information, new concepts of each of the variables were born. Applied type methodology, population composed of 80 administrative collaborators of A & E PROPIEADADES S.A.C. and a sample of 47 collaborators. For the technique, the survey was used, which consists of asking direct questions to the selected sample. For the data collection instrument, a questionnaire was made that consisted of a set of closed questions and multiple options. Procedures for the application of the instrument, a permit was requested through a document issued by the University to the Administration Management of A & E PROPIEADADES S.A.C, 2022 where the research was applied, as well as the consent of the staff, who was surveyed. For the tabulation and coding of the data, the statistical program SPSS version 27 was used.

Keywords: Organizational culture, job performance, interpersonal relationships, task performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas, buscan optimizar sus procesos para cumplir los objetivos institucionales, por lo que, es importante que se cuente con personal idóneo, que trabaje en función a lo que se quiere lograr en la organización, para esto, el colaborador debe sentirse comprometido e identificado con las axiologías, reglamentos, normas, costumbres y objetivos institucionales, de tal forma que todos estén alineados al cumplimiento de los mismos, por tal motivo una cultura organizacional bien definida sirve como mecanismo para el desarrollo organizacional.

Las empresas requieren que sus colaboradores apliquen permanentemente en el desarrollo de la actividad laboral, sus habilidades duras como el conocimiento adquirido y las habilidades blandas que denoten su liderazgo, ya que, el contar con los mejores dentro de la organización permite estar más cerca a los objetivos institucionales, donde las metas y estrategias establecidas se cumplan en los tiempos programados.

Por otro lado, en México no trabajar en cultura es impensable. Los empresarios mexicanos saben que los empleados leales y contentos tienen mejor desempeño. (Senn, 2018) Indica que la cultura organizacional contiene normas de convivencia y reglas estrictas con una jerarquía enfocada en los niveles de altos mandos. Se cuenta con gerentes que utilizan normas y reglas para vigilar el desempeño de los empleados y existen líderes que trazan las metas a seguir, es por eso que México es uno de los países con más normas, reglas y procedimientos debido a que los gerentes necesitan suficientes herramientas para manejar y vigilar el desempeño laboral de sus empleados.

A nivel nacional, Deloitte Perú (2015) aduce que, en un 87% los gerentes de Recursos Humanos a nivel mundial deben lidiar con la falta de identificación laboral de sus colaboradores, por no manejar una buena cultura organizacional, por otro lado, el 12% de las compañías han desarrollado programas para el establecimiento y fortalecimiento de la cultura organizacional, donde solo el 7% logro el compromiso, identificación y retención de sus trabajadores, por lo que no todas las organizaciones están debidamente preparadas y potencializadas para manejar una

cultura organizacional sólida que incentive al trabajador a desarrollar adecuadamente sus funciones, identificándose plenamente con el fin de la organización.

En este sentido la cultura organizacional debe ser importante para las empresas; los buenos gerentes deben inspirar a sus colaboradores al cambio mediante su ejemplo, desarrollando su actividad profesional de acuerdo a los lineamientos empresariales de la organización y si nos los hubiera, plantear el desarrollo e implementación de una cultura organizacional, tomando en cuenta que la credibilidad y éxito de una empresa depende en su mayoría de los trabajadores, de que tan comprometidos e identificados estén para desempeñar adecuadamente sus funciones.

Por otra parte, Velaochaga (2019) aplicaron una encuesta buscando determinar la realidad de la cultura organizacional en el Perú en 355 empresarios, donde la mayoría de las empresas peruanas consideran que los valores compartidos son la principal certeza de una cultura organizacional en el centro laboral, encontrándose muy por debajo las creencias y los hábitos. Los valores compartidos orientan a los trabajadores a desempeñarse con honestidad y responsabilidad en su puesto de trabajo, permite que cada uno de ellos avance en conjunto al cumplimiento de los objetivos, ya que los valores expresan cómo funciona la empresa para llegar a su propósito institucional.

Las empresas peruanas con mayor posicionamiento en el mercado están apostando en invertir en su personal, implementando una cultura organizacional que motive al trabajador a cumplir con el objetivo institucional; pero han existido empresas exitosas que quedaron atrás por no contar con una política adecuada y actualizada a las necesidades del mercado, incluso siguen existiendo organizaciones con la idea errónea que lo más importante es llegar a la meta sin tomar en cuenta los procedimientos utilizados y la calidad laboral de sus trabajadores.

A & E PROPIEDADES S.A.C, ha tenido que reestructurar sus procesos administrativos, y uno de los problemas básicos ha sido el manejo de su cultura organizacional, no contar con políticas de trabajo, documentos de gestión y

reglamentos que rijan a la empresa; ha generado el desorden organizacional por parte de sus autoridades y personal administrativo que labora en la institución, la falta de compromiso es otro factor que afecta; cuando los trabajadores no se sienten comprometidos ni identificados, el desempeño dentro del puesto de trabajo es por debajo de lo esperado: implicando que el personal busque sólo su beneficio personal.

Por otro lado, son pocas las organizaciones que evalúan a sus trabajadores, como tampoco invierten en un plan de inducción y capacitación laboral; muchos de los trabajadores son ubicados en un puesto de trabajo sin tener conocimiento de la cultura que maneja la institución y los procedimientos administrativos que deben realizar, y eso se ve reflejado en todas las amonestaciones y rotaciones que tiene el personal, por el bajo desempeño en su puesto de trabajo.

La investigación afrontará la formulación del problema general **¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y desempeño laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022?** Asimismo, se establecieron problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño contextual en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022? c) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022?

La investigación tiene relevancia en la Justificación teórica: considerando el factor teórico, por el cual se conocerá en mayor medida el comportamiento de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Luego de organizar la información teórica, se dará el nacimiento de nuevos conceptos de cada una de las variables, dimensiones e indicadores planteados en el estudio de investigación; y que servirán para un futuro como base para nuevas investigaciones. Además, servirá para ayudar a mejorar la modernidad del estado. En la dicha indagación, contamos con la Justificación Práctica: los resultados de esta investigación contribuirán a la resolución del problema relacionado con el clima organizacional y el desempeño laboral, dado a que permitirá a las autoridades de A & E

PROPIEDADES S.A.C reconocer la importancia de generar un ambiente agradable de trabajo y alcanzar un buen desempeño laboral de los trabajadores. Por otro lado, tenemos la Justificación Metodológica: el estudio ayudará con el aporte de instrumentos que permitirán la medición, además, demostrará la relación que existe las variables de la cultura organizacional y el desempeño laboral; igualmente, será útil a muchos estudios futuros y similares, y para quienes deseen analizar con más profundidad el asunto tratado.

La investigación abordará como objetivo general Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. De igual manera se planteará los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. b) Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño contextual en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. c) Determinar la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.

La investigación se va a plantear la hipótesis general existe una relación significativa entre la la cultura organizacional y desempeño laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. De igual manera se formularán las hipótesis específicas: a) Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. b) Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño contextual en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. c) Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.

II. MARCO TEORICO

Como Antecedentes internacionales tenemos a: Benítez (2019), en su trabajo de investigación con el objetivo general de su investigación fue determinar cómo incide la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital en mención. En la metodología, la investigación fue de tipo cuantitativo, transversal y deductivo. Se aplicó la técnica de encuesta y se realizó dos cuestionarios sobre las variables del estudio, ejecutados a 159 trabajadores. Al concluir el estudio, se resaltó que no existe comunicación en los niveles de la organización: los jefes y subordinados (esto con mención a la variable cultura organizacional). Resultados Fueron la falta de comunicación entre subordinados y jefes, para la variable cultura organizacional, mientras que para la de desempeño se presentaron dificultades a la hora de realizar ciertas tareas por la falta de conocimiento. La conclusión es que existe una relación positiva entre las variables estudiadas. Puedo agregar que también se podría revisar algunos de los procesos que ayuden a mejorar la relación y tomar un buen control entre todos de los trabajadores del Hospital.

Betancourt. (2018), en su investigación tenía como objetivo analizar lo que ocurre con los factores que están vinculados con la cultura organizacional y cómo influye el desempeño laboral de los colaboradores de la bodega del Hospital Civil Santa Teresita del Ecuador. La metodología utilizada fue cuantitativa y descriptiva, aplicando encuestas del modelo de escala de LIKERT a todos los colaboradores incluidos a los de la bodega (siendo 145 personas del Hospital). Las variables estudiadas fueron la cultura organizacional como variable independiente con sus respectivas dimensiones (como cultura, relación con los directivos, valores empresariales, normas y políticas). Los resultados obtenidos en esta investigación fueron: el 87% indica que las variables se relacionan afirmando la hipótesis. En la variable independiente existe una coincidencia con los resultados realizados a los colaboradores del Hospital y a los usuarios del pueblo de Santa Rosa respecto a las opiniones y percepciones a los datos obtenidos en un porcentaje de 79% referente a las medidas centralistas. Conclusiones Se identificó los factores de la cultura organizacional en el control de bodega del hospital básico Santa Teresita de la ciudad de Santa Rosa, se tuvo resultado que los factores de mayor incidencia son: la identidad con la institución.

Gutiérrez y Suárez (2019) en su tesis con el objetivo general de analizar la cultura organizacional y desempeño laboral del Instituto de Neurociencias mediante el levantamiento de información para proponer estrategias de mejora, Metodología con un diseño de tipo no experimental y con una muestra de 300 personas. Resultados se pudo evidenciar que una parte del personal no está satisfecho por capacitaciones no ligadas a su área y falta de profundización de las temáticas, desmotivaciones, falta de incentivos. Se concluye que: El personal encuestado posee porcentajes por mejorar para que se encuentren al 100% satisfecho, en ello se nombra la motivación y el ejercicio de capacitaciones que han sido postergadas y generaron incertidumbre en los colaboradores. Gutiérrez considera que es necesario implementar medidas de acción que reviertan esos porcentajes y mantener al equipo nivelado.

Pomavilla y Villa (2021) El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar la Cultura Organizacional presente en la empresa Comercial JYN y determinar si ésta guarda alguna relación con el Desempeño Laboral de sus empleados; para ello la metodología empleada consistió en el desarrollo y aplicación de dos cuestionarios, uno para cada variable con una población compuesta por todo el personal de la empresa comercial JYN conformado por 11 personas. Los resultados obtenidos permitieron demostrar que el desempeño general de todos los trabajadores es considerado como Aceptable ante las necesidades de la empresa, mientras que la Cultura Organizacional está fragmentada presentando signos de una cultura fuerte y débil al mismo tiempo. Conclusión Ambas variables resultaron ser independientes una de la otra, sin que por ello se deje pasar por alto aspectos que pueden ser reforzados. Así, en base a los resultados obtenidos, se propone un plan de acción que ayude a la empresa en la conducción exitosa de sus miembros y sea beneficioso para ambas partes.

Antecedentes nacionales tenemos a: Achahui y Condori (2021) en su tesis cuyo objetivo fue determinar el grado de relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021. Metodología fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la población fue conformada de 148 trabajadores de Dirección Regional de Salud Cusco. Resultados El grado de relación de la cultura organizacional con el

desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco en el año 2021, alcanzó un nivel de significancia de $p < 0,05$, por tanto, hay una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en 0,626 de correlación. Conclusión existe una correspondencia entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en 0,626 de correlación. De no tener una buena cultura organizacional dentro de la entidad se ve afectado el desempeño laboral y así la poca productividad de los empleados.

Chevez (2019) en su tesis tuvo como objetivo identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa servicios generales Carbajal, Callao, año 2019. La metodología es de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y transversal. La población fue un total de 80 colaboradores. Durante la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Por el análisis de los datos recolectados, resultó la existencia de una relación positiva ($Rho = 0.973$) y significativa ($p=0.000$) entre la variable independiente que es la cultura organizacional con las siguientes dimensiones: Identidad corporativa, comunicación organizacional y capacitación; y la variable dependiente, el desempeño laboral, con sus dimensiones: productividad, competencia laboral y satisfacción. Conclusión La cultura organizacional tiene relación directa positiva considerable $Rho=0,737$ y estadísticamente significativa $p=0,000$ con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de servicios generales Carbajal, Callao, año 2019.

Claudio (2020) Objetivo determinar la relación de la Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020. Metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básico, no experimental de corte transversal, correlacional simple. Resultados se observa que la significancia bilateral o $p_valor = 0,026 < 0,05$, por lo tanto, indica que existe relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño laboral. Por otra parte, el coeficiente de correlación de Spearman (0,250) indica también que la relación es positiva media. Conclusión existe una relación positiva media entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020, lo cual se muestra con la

significancia bilateral o $p_valor = 0,026 < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Spearman (0,250).

Olivares (2018) en su trabajo de investigación tuvo como Objetivo Analizar la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la institución financiera C.M.A.C. TACNA S.A. La metodología fue de tipo descriptiva correlacional y de enfoque cuantitativo. Se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento (el cuestionario). La población está compuesta por el personal que labora en el C.M.A.C. TACNA S.A., la cual alcanza un total de 701 colaboradores y una muestra de 249 colaboradores. Resultados Refleja que el 95.6% está conformado por el personal de créditos y el 4.4% conformado por personal Administrativo. El personal administrativo está formado por: el Área de Recursos Humanos, Logística, Canales, TI, Captaciones y Finanzas, seguridad, Auditoria, Riesgos, Operaciones, Recuperaciones y Legal. En conclusión, se determinó que existe una baja relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral debido a la alta rotación del personal que no está comprometido con sus actividades y que el personal antiguo se siente desgastado.

Así, pasamos a explicar lo que corresponde a la Variable 1: Cultura organizacional: Al respecto se precisa que los factores que intervienen influyen en forma directa en el desarrollo de conductas de carácter social y comprometen los elementos intermediarios de las actitudes de trabajo. (Lapo y Bustamante, 2018)

En tal medida, el clima organizacional es percibido como la mezcla en la que se reúnen diferentes elementos relacionados entre sí que impactan en la apreciación o análisis de los servidores ante las tareas o roles que desempeñan en las entidades (Pacheco y Rodríguez, 2019).

Por lo que la administración necesita asegurar los recursos básicos para edificar y preservar el ambiente favorable en la entidad, que posibilite el desempeño idóneo de los trabajadores. (Brito et al., 2020).

Su importancia reside en que una organización con una adecuada cultura organizacional permite que cada uno de los colaboradores pueda identificarse con ella y mantener conductas positivas dentro de la misma

Los principales aportes de tener una cultura organizacional sólida son: Creas una identidad propia para la empresa, la cual permitirá a los empleados trabajar en una estrategia alineada con los valores de la organización, fortaleciendo la integración y sentido de pertenencia.

Dimensión 1: Relaciones interpersonales.- En este ámbito, las relaciones interpersonales se circunscriben como una de las dimensiones del clima organizacional, se conciben como la capacidad de interactuar con otras personas en aras de realizar planes comunes, mediante la colaboración, participación, respeto recíproco y tolerancia de las discrepancias de puntos de vista (Guevara, 2017), convirtiéndose en parte esencial de la vida social, con repercusión directa en el desarrollo humano (Moreno y Pérez, 2018).

Comentario: Las relaciones interpersonales están presentes en todos los ámbitos de nuestra vida. Son conductas concretas, de complejidad variable, que nos permiten sentirnos competentes en diferentes situaciones y escenarios, así como obtener una gratificación social.

Dimensión 2: Cultura institucional. - Enfocados en un abanico de creencias, normas, expectativas, valores, que se van incorporando en la vida cotidiana de la entidad, en un proceso de aculturación y socialización. (Schneider et al, 2017). Constituye otra de las dimensiones del clima organizacional, la cual comprende un sistema de significados compartidos por los integrantes de la entidad, que son el corolario de una estructuración social conformada mediante símbolos y en consecuencia deben ser analizados e interpretados (Reyes y Moros, 2019)

Comentario: Son los valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer de las instituciones, por ello es fundamental promover una cultura de respeto, a fin de que se genere un entorno laboral sano.

Dimensión 3: Práctica de valores. - comprende otra de las dimensiones del clima organizacional, la cual se aprecia como el ejercicio de aquellos lineamientos axiológicos que rigen la conducta humana en aras de lograr lo que se percibe como correcto y que naturalmente coadyuva al bien común. No obstante, sobre el particular subsiste una gran distancia entre la grandilocuencia respecto de ellos y el ejercicio mismo (Guevara, 2017).

Comentario: Una educación basada en los valores humanos les aportará seguridad, confianza, fuerza, sabrán qué hacer y qué esperar de los demás.

Por otro lado, tenemos la Variable 2: Desempeño laboral: El despliegue laboral de los empleados constituye una dificultad que debe ofrecerse mucho interés, más si se encuentra asociado con las capacidades que ostenta (Bobadilla, 2017), en la búsqueda de objetivos precisados, particularidades, actitudes y competencias que se relacionan con la realidad.

En este marco, el tamaño del desenvolvimiento que se operativiza se encuentra sujeto a la responsabilidad encomendada al trabajador, por eso, las entidades necesitan empleados motivados a intervenir en forma activa en las labores que desarrollan, a fin de que sean recompensadas apropiadamente por sus aportes al progreso institucional (Matabanchay et al., 2018).

Por su parte el desempeño laboral constituye otra de las variables del trabajo de investigación, el cual se circunscribe como el grado de resultados de la tarea que logra un ser humano, tan sólo, luego de administrar un cierto nivel de esfuerzo, el cual debe ser comprendido por la entidad y los despliegues auténticos necesitan ubicarse en esa dirección, motivando a los trabajadores para que lo realicen (Luna et al., 2019).

La importancia del desempeño laboral radica en que permite que el empleado y el supervisor identifiquen y discutan las áreas en las que se puede mejorar el desempeño.

Nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.

Dimensión 1: Desempeño de la tarea. - (Torres y Quijaite, 2019) El desempeño de la tarea está subordinado a las determinaciones estratégicas que se adopten y está asociado con el hecho de completar las labores, calidad y cantidad de la tarea, reajuste de los saberes, labores precisas y cuidadosas, planificación y organización, adopción de determinaciones, solución de problemas, seguimiento y fiscalización de fondos dinerarios.

Comentario: es el logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo de acuerdo con las capacidades y conocimientos que están incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a la organización directa o indirectamente

Dimensión 2: Desempeño contextual. - Representa el esfuerzo, la persistencia, la dedicación, la tarea extra, la cooperación, el entusiasmo, la proactividad, el entusiasmo, la iniciativa, la ayuda a los otros, la cortesía, el compromiso con la entidad (Agip y Barboza, 2018), es decir el soporte de las personas al escenario institucional y social en el que las labores primordiales deberían ser realizadas.

Comentario: se refiere a aquellas conductas que, contribuyendo a la mejora del ambiente psicológico y/o social y/o organizacional en que el trabajo se realiza, ayudan a conseguir los objetivos organizacionales.

Dimensión 3: Comportamiento laboral.- Se postula como el desenvolvimiento de las personas al interior de las entidades, en cuya instancia asume mayor incidencia y trata de explicar por qué, en una misma organización sujeta a la misma conducta de los servidores a la interna, alcanzan mayores resultados que otra (Miles et al., 2018), el hecho es que todo ello se relaciona con la actitud fuera de las labores, bastantes y extensos descansos, intempestivo ausentismo, tardanzas, denuncias, ejercicio impropio de la tarea, comisión de errores adrede, que perjudican a la institución.

Comentario: son las conductas de las personas en las organizaciones, incidiendo en las relaciones individuales, grupales y la interacción entre las personas y la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

El trabajo fue de tipo aplicada debido a que, los resultados de la investigación fueron obtenidos mediante un proceso deductivo que utiliza la mediación numérica y el análisis estadístico. (Hernández et. al., 2018).

Enfoque

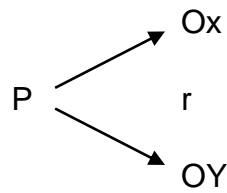
Hernández et. al. (2018) “Cuantitativo emplea recopilación y el estudio de información para atender interrogantes de indagación y corroborar supuestos determinados anteriormente, el conteo y habitualmente en el empleo de la estadística para determinar con precisión conductas en una demografía” (p. 130). Cuantitativo definiendo una relación causa – efecto entre la problemática y los factores que la determina.

Nivel

Tuvo por nivel correlacional, el autor Hernández et. al. (2018) Se especifica de forma precisa el fenómeno social y determinado para percibir la objetividad y analizar, luego precisar todo lo significativo

Diseño

El diseño de la investigación fue no experimental debido a que, no se manipularon las variables de estudio; los hechos se mostraron tal y como son, en un contexto real que posteriormente fueron analizados. (Hernández et. al., 2018), y transversal correlacional según (Manterola et. al., 2018), porque buscó determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral utilizando la misma población en un momento dado, de acuerdo al siguiente esquema:



Dónde:

P: Sujeto de estudio

Ox: Observación o medición de la Cultura Organizacional

Oy: Observación o medición del Desempeño Laboral.

r: Correlacional.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Cultura Organizacional

Definición Conceptual

La cultura organizacional es la captación de conocimiento común que tienen los colaboradores de una determinada organización; siendo un conjunto de diferentes actividades compartidas con todos los colaboradores de las organizaciones, que logra caracterizar de manera exclusiva a una organización de otras. (Robbins ,2009)

Definición Operacional

Conjunto de ideas relacionadas a la cultura de la organización que poseen los colaboradores y que tendrá implicancia en el desarrollo de sus actividades.

Dimensiones

- Relaciones interpersonales
- Cultura institucional
- Práctica de valores

Indicadores

- Actitudes personales
- Capacidad de comunicación
- Actividad creadora
- Valoración de los demás

- Tradición
- Unidad
- Sentido de pertinencia
- Reciprocidad

- Trascendencia
- Rectitud de comportamiento
- Trato respetuoso, amable y cortés
- Asumir consecuencia de actos

Escala de medición

Escala ordinal

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Conceptual

Hace referencia a la manera en la que los trabajadores realizan sus actividades y cumplen sus funciones. Se sustenta en los incentivos que son los que les permiten el desarrollo de actividades y que las organizaciones sean exitosas, en este intento los recursos humanos se consideran como uno de los factores determinantes para buenos desempeños, las supervisiones, orientaciones y dirigir las labores, (Mamani & Cáceres, 2019).

Definición Operacional

Se mide mediante las respuestas obtenidas al aplicar el cuestionario sobre el Desempeño Laboral, desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral.

Dimensiones

- Desempeño de la tarea
- Desempeño contextual
- Comportamiento laboral

Indicadores

- Completa la tarea
- Habilidades laborales
- Actualización del conocimiento
- Trabajo preciso y cuidadoso

- Innovación de ideas
- Aprendizaje de nuevas tareas
- Ajuste de planes y metas
- Actuación adecuada

- Incumplimiento de funciones
- Discusiones con compañeros de trabajo
- Demasiados y largos descansos
- Cultura del resquebrajamiento

Escala de medición

Escala ordinal

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Población

Según menciona Salas (2018), la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. La población de nuestro estudio estuvo constituida por 80 colaboradores administrativos de A & E PROPIEDADES S.A.C.

Muestreo

Según Elfil y Negida (2017) el muestreo es no probabilístico, manifiestan que el método de muestreo no probabilístico en los que todos los sujetos de la población objetivo tienen las mismas posibilidades de ser seleccionados en la muestra. Las técnicas de muestreo probabilístico utilizan la selección aleatoria, es decir, métodos probabilísticos para ayudarlo a seleccionar unidades de su población para incluirlas en su muestra. (p. 31)

Criterios de inclusión

Se tomará en cuenta a trabajadores administrativos de A & E PROPIEDADES S.A.C.

Criterios de exclusión

No se tomarán en cuenta los otros sectores u otros puestos ya que no ejercen la zona de gestión dentro de A & E PROPIEDADES S.A.C.

Unidad de Análisis

Colaborador administrativo de A & E PROPIEDADES S.A.C.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

Se empleó para la investigación la encuesta, que consiste en realizar preguntas directas a la muestra seleccionada. (Ramos et. al., 2018)

Instrumentos

Para la recolección de datos, se realizó un cuestionario que estuvo conformado por un conjunto de preguntas cerradas y con opciones múltiples. (Hernández et. al., 2018).

3.5 Procedimientos

Para la aplicación del instrumento se solicitó un permiso mediante documento emitido por la Universidad a la Gerencia de Administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022 donde se aplicó la investigación, así como también se solicitó el consentimiento del personal, que fue encuestado. Para la tabulación y codificación de los datos, se usó el programa estadístico SPSS versión 27.

3.6 Métodos de Análisis de Datos

Para realizar el análisis descriptivo e inferencial se utilizó el programa SPSS 27, mediante este programa se analizaron y describieron los datos referidos a las constantes generales de los entrevistados y las respuestas que otorgaron en el proceso de llenado de instrumentos, de acuerdo a este resultado se determinó qué prueba se utilizó.

3.7 Aspectos Éticos

La investigación presentó información veraz de los resultados, así como también guardó confiabilidad y reservación de la identidad de los encuestados, asimismo la obtención de información fue autorizada por los

sujetos que participaron en la recolección de datos. Los principios de ética son: respeto por las personas, beneficencia y justicia.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

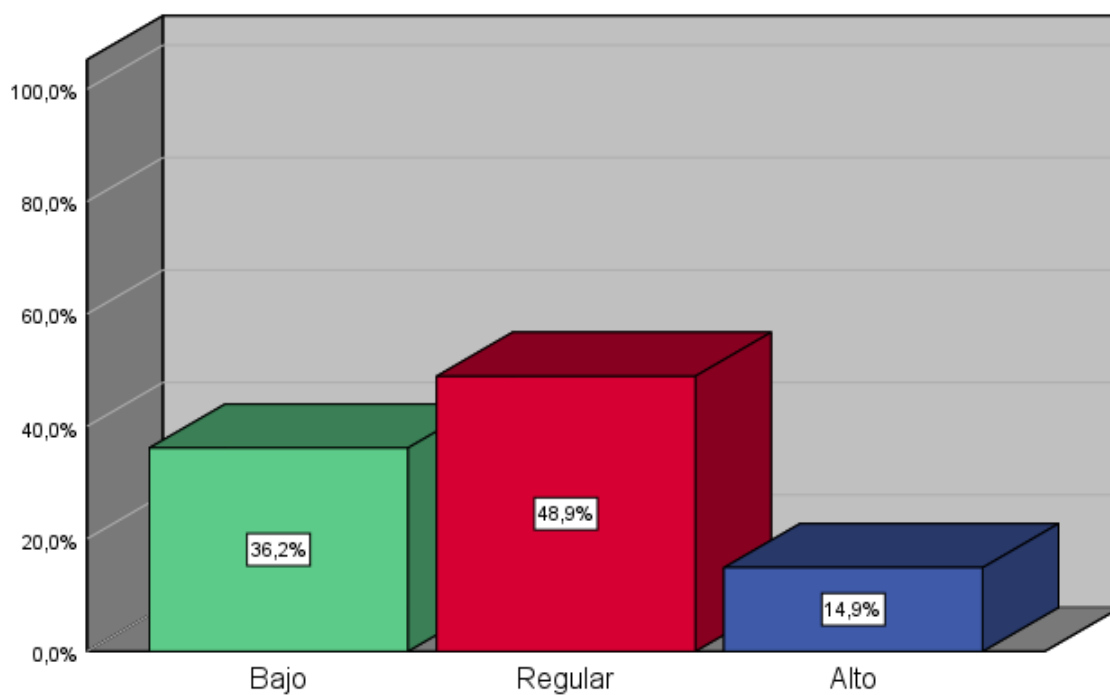
Tabla 1

Variable 1. Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	36,2%
	Regular	23	48,9%
	Alto	7	14,9%
	Total	47	100,0%

Figura 1

Variable 1. Cultura Organizacional



Tal como se detalla en la tabla y figura 1, los resultados confirman que el 48.9% de los colaboradores administrativos de A & E PROPIEDADES S.A.C. manifestaron por la alternativa regular, y el 36.2% por la opción bajo.

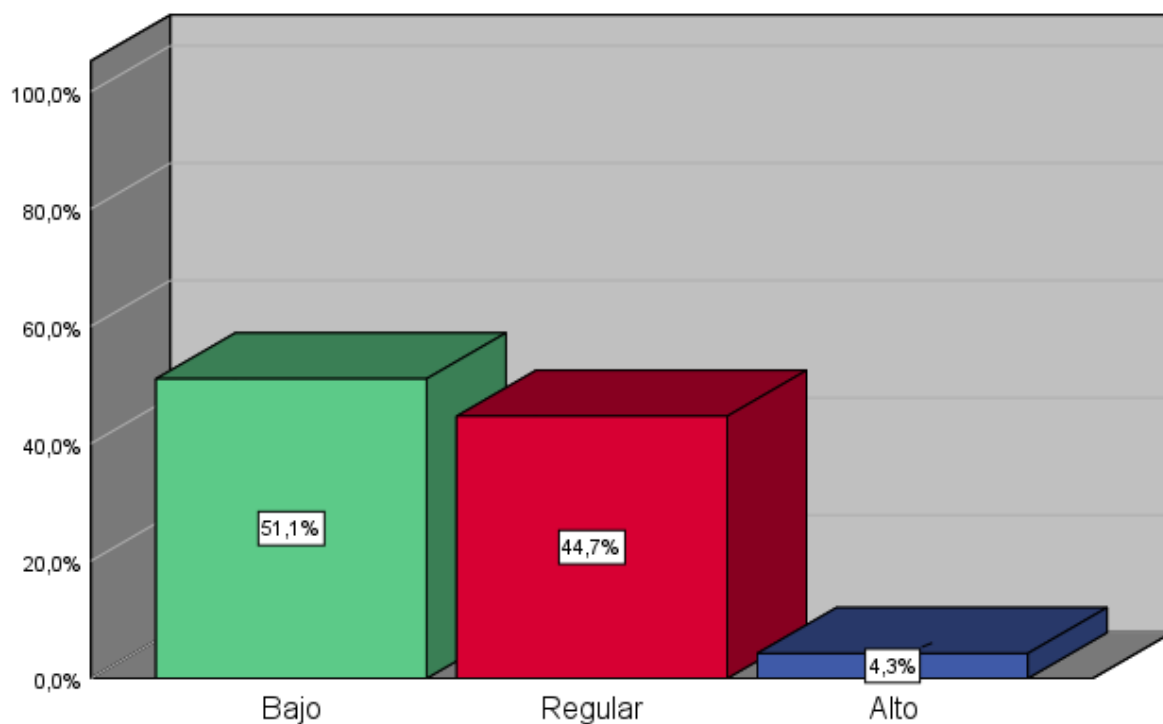
Tabla 2

D1. Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	51,1%
	Regular	21	44,7%
	Alto	2	4,3%
	Total	47	100,0%

Figura 2

D1. Relaciones Interpersonales



Tal como se detalla en la tabla y figura 2, los resultados confirman que el 51.1% de los colaboradores administrativos de A & E PROPIEDADES S.A.C. manifestaron por la alternativa bajo, y el 44.7% por la opción regular.

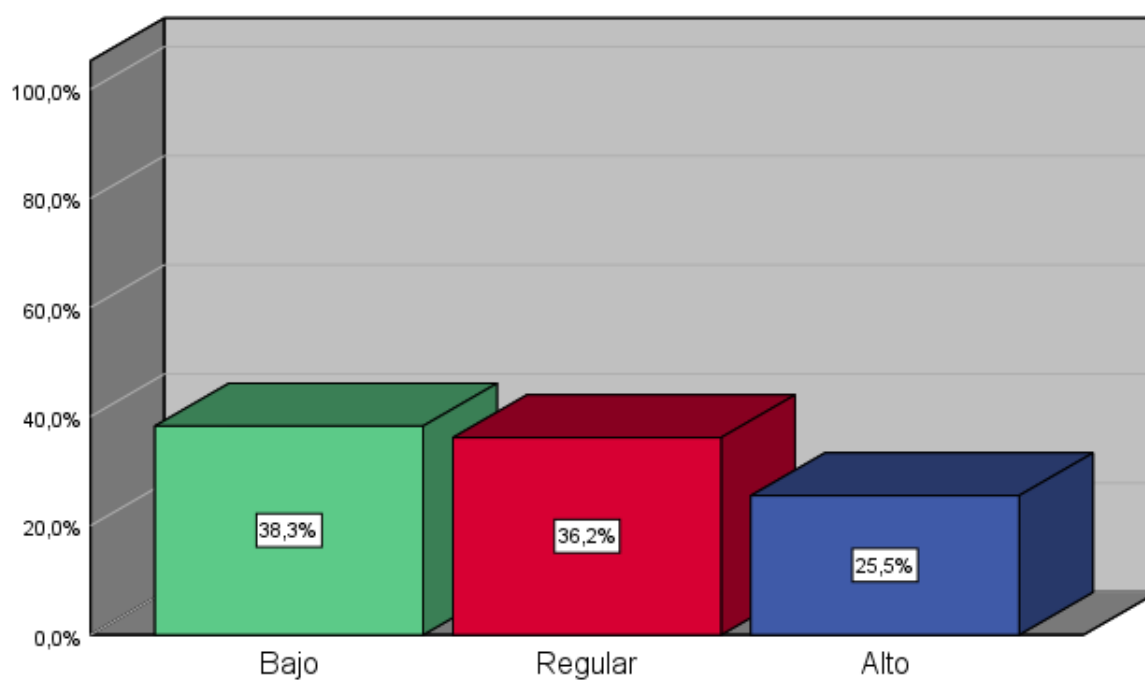
Tabla 3

D2. Cultura Institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	38,3%
	Regular	17	36,2%
	Alto	12	25,5%
	Total	47	100,0%

Figura 3

D2. Cultura Institucional



Tal como se detalla en la tabla y figura 3, los resultados confirman que el 38.3% de los colaboradores administrativos de A & E PROPIEDADES S.A.C. manifestaron por la alternativa bajo, y el 36.2% por la opción regular.

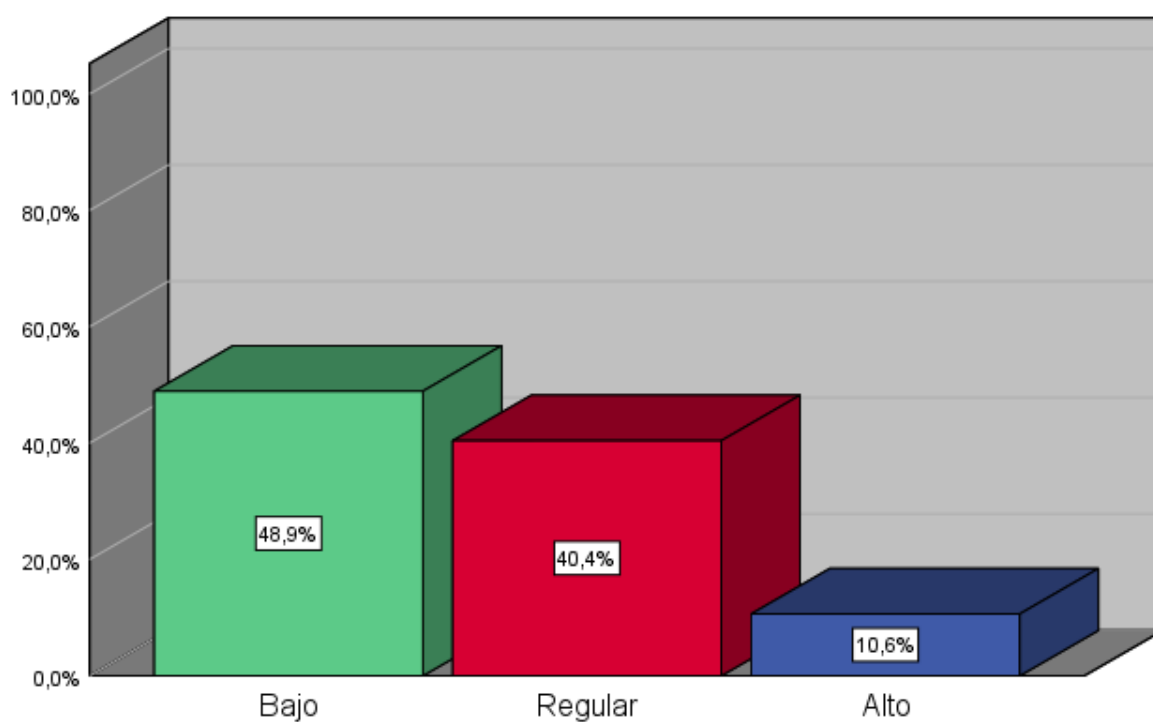
Tabla 4

D3. Práctica de Valores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	48,9%
	Regular	19	40,4%
	Alto	5	10,6%
	Total	47	100,0%

Figura 4

D3. Práctica de Valores



Tal como se detalla en la tabla y figura 4, los resultados confirman que el 48.9% de los colaboradores administrativos de A & E PROPIEDADES S.A.C. manifestaron por la alternativa bajo, y el 40.4% por la opción regular.

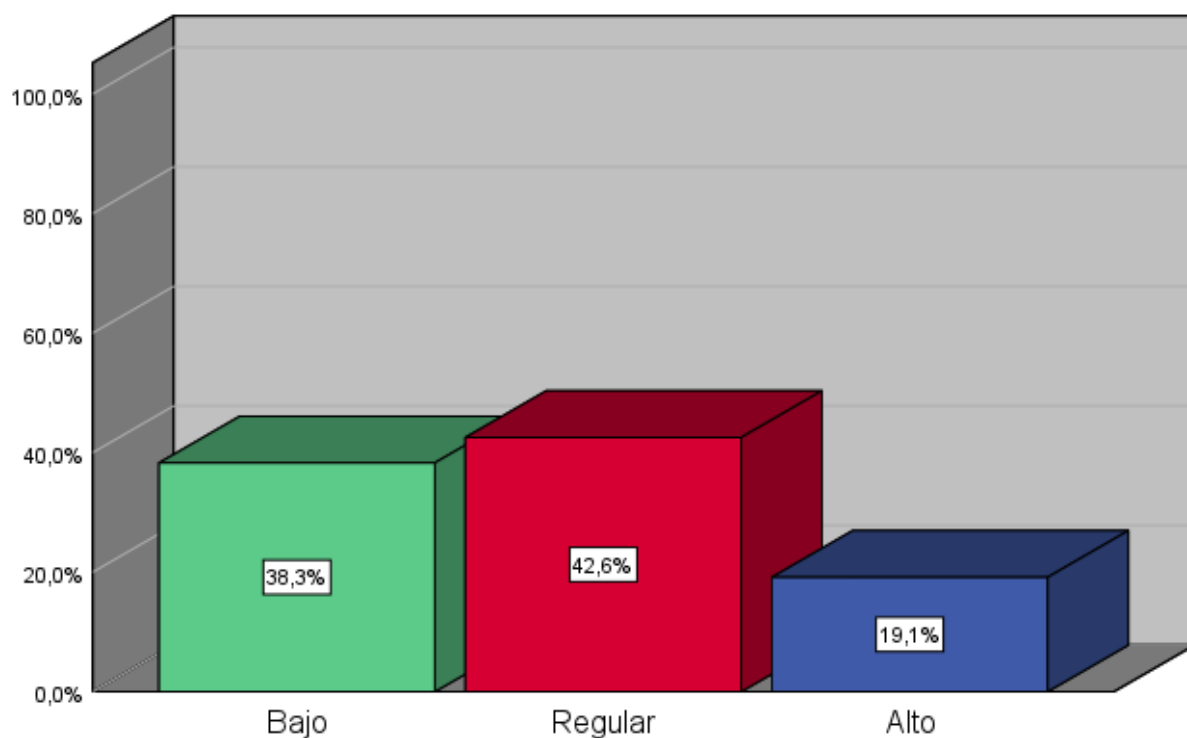
Tabla 5

Variable 2. Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	38,3%
	Regular	20	42,6%
	Alto	9	19,1%
	Total	47	100,0%

Figura 5

Variable 2. Desempeño Laboral



Tal como se detalla en la tabla y figura 5, los resultados confirman que el 42.6% de los colaboradores administrativos de A & E PROPIEDADES S.A.C. manifestaron por la alternativa regular, y el 38.3% por la opción bajo.

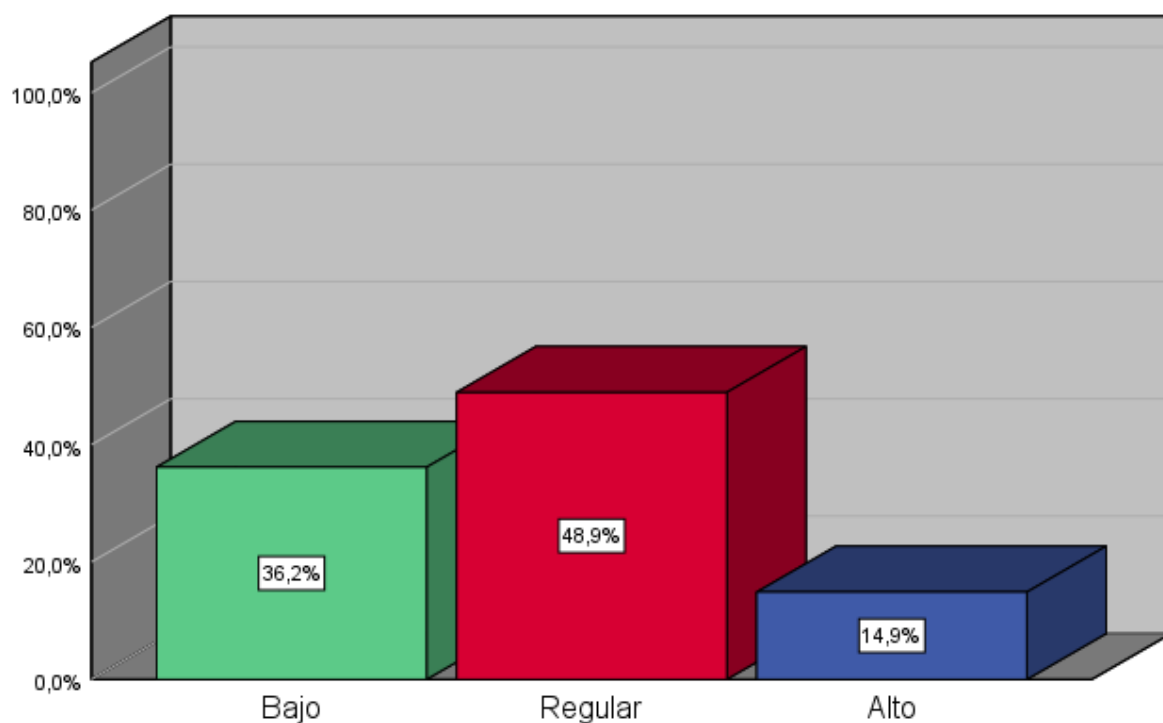
Tabla 6

D1. Desempeño de la Tarea

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	36,2%
	Regular	23	48,9%
	Alto	7	14,9%
	Total	47	100,0%

Figura 6

D1. Desempeño de la Tarea



Tal como se detalla en la tabla y figura 6, los resultados confirman que el 48.9% de los colaboradores administrativos de A & E PROPIEDADES S.A.C. manifestaron por la alternativa regular, y el 36.2% por la opción bajo.

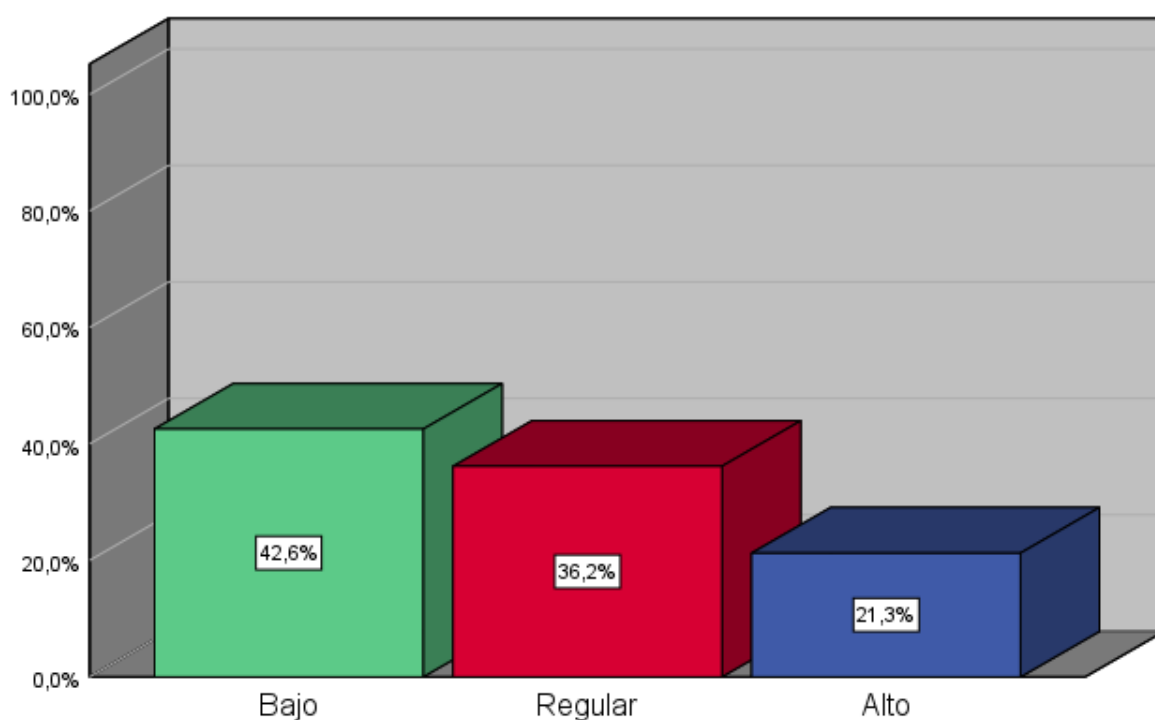
Tabla 7

D2. Desempeño Contextual

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	42,6%
	Regular	17	36,2%
	Alto	10	21,3%
	Total	47	100,0%

Figura 7

D2. Desempeño Contextual



Tal como se detalla en la tabla y figura 7, los resultados confirman que el 42.6% de los colaboradores administrativos de A & E PROPIEDADES S.A.C. manifestaron por la alternativa bajo, y el 36.2% por la opción regular.

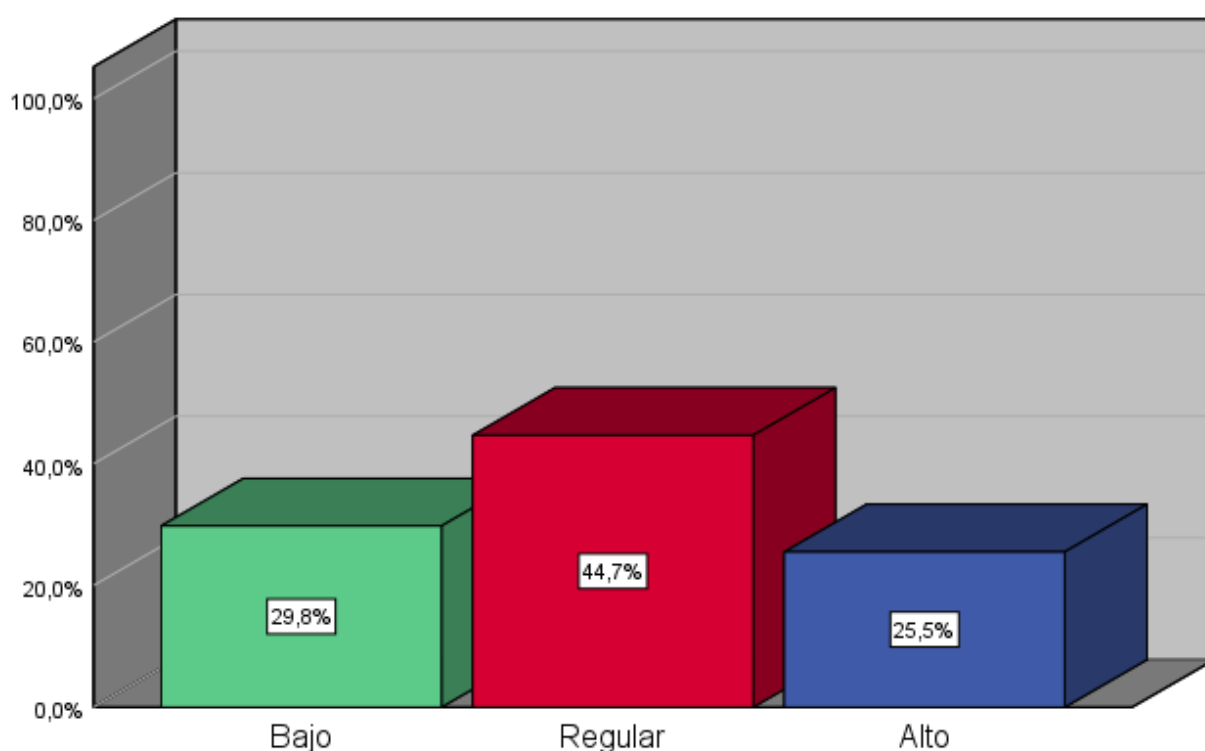
Tabla 8

D3. Comportamiento Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	29,8%
	Regular	21	44,7%
	Alto	12	25,5%
	Total	47	100,0%

Figura 8

D3. Comportamiento Laboral



Tal como se detalla en la tabla y figura 8, los resultados confirman que el 44.7% de los colaboradores administrativos de A & E PROPIEDADES S.A.C. manifestaron por la alternativa regular, y el 29.8% por la opción bajo.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.

Tabla 9

Prueba de hipótesis entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

			CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de Correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	DESEMPEÑO LABORAL	N	47	47
		Coeficiente de Correlación	,670**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	47	47	

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

Como vemos en la tabla 9 se encontró que la significancia es de 0,000 <0.05 lo que nos hace admitir la hipótesis alterna e impugnar la hipótesis nula, por ende, se mantiene que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral. Con el factor Rho de Spearman = 0,670 interpretando que es una relación positiva media.

Prueba de hipótesis específica a

H₀: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea en la gerencia de administración de **A & E PROPIEDADES S.A.C**, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea en la gerencia de administración de **A & E PROPIEDADES S.A.C**, 2022.

Tabla 10

Prueba de hipótesis entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea.

			CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DE LA TAREA
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de Correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	DESEMPEÑO DE LA TAREA	Coeficiente de Correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Como vemos en la tabla 10 se encontró que la significancia es de 0,000 <0.05 lo que nos hace admitir la hipótesis alterna e impugnar la hipótesis nula, por ende, se mantiene que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño de la tarea. Con el factor Rho de Spearman = 0,495 interpretando que es una relación positiva débil.

Prueba de hipótesis específica b

H₀: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño contextual en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño contextual en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.

Tabla 11

Prueba de hipótesis entre la cultura organizacional y el desempeño contextual.

			CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO CONTEXTUAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de Correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Coeficiente de Correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Como vemos en la tabla 11 se encontró que la significancia es de 0,000 <0.05 lo que nos hace admitir la hipótesis alterna e impugnar la hipótesis nula, por ende, se mantiene que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño contextual. Con el factor Rho de Spearman = 0,555 interpretando que es una relación positiva media.

Prueba de hipótesis específica c

H₀: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral en la gerencia de administración de **A & E PROPIEDADES S.A.C**, 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral en la gerencia de administración de **A & E PROPIEDADES S.A.C**, 2022.

Tabla 12

Prueba de hipótesis entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral.

			CULTURA ORGANIZACIONAL	COMPORTAMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de Correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	COMPORTAMIENTO LABORAL	Coeficiente de Correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Como vemos en la tabla 12 se encontró que la significancia es de 0,000 <0.05 lo que nos hace admitir la hipótesis alterna e impugnar la hipótesis nula, por ende, se mantiene que la cultura organizacional se relaciona con el comportamiento laboral. Con el factor Rho de Spearman = 0,617 interpretando que es una relación positiva media.

V. DISCUSIÓN

En referencia a la hipótesis general, relación de las variables de cultura organizacional y el desempeño laboral, se encontró que la significancia es de $0,000 < 0,05$ lo que nos hace admitir la hipótesis alterna e impugnar la hipótesis nula, por ende, se mantiene que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral. Con el factor Rho de Spearman = $0,670$ interpretando que es una relación positiva media.

Lo hallado se reafirma con la tesis de Benítez (2019), en su trabajo de investigación con el objetivo general de su investigación fue determinar cómo incide la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital en mención. En la metodología, la investigación fue de tipo cuantitativo, transversal y deductivo. Se aplicó la técnica de encuesta y se realizó dos cuestionarios sobre las variables del estudio, ejecutados a 159 trabajadores. Resultados Fueron la falta de comunicación entre subordinados y jefes, para la variable cultura organizacional. La conclusión es que existe una relación positiva entre las variables estudiadas. Puedo agregar que también se podría revisar algunos de los procesos que ayuden a mejorar la relación y tomar un buen control entre todos de los trabajadores del Hospital.

Lo hallado se reafirma con la tesis de Chevez (2019) en su tesis tuvo como objetivo identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa servicios generales Carbajal, Callao, año 2019. La metodología es de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y transversal. Por el análisis de los datos recolectados, resultó la existencia de una relación positiva (Rho = $0,973$) y significativa ($p=0,000$) entre las dos variables. Conclusión La cultura organizacional tiene relación directa positiva considerable Rho= $0,737$ y estadísticamente significativa $p=0,000$ con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de servicios generales Carbajal, Callao, año 2019.

Lo hallado se reafirma con la tesis de Chevez (2019) En cuanto a la hipótesis específica 1: Se ha determinado que la cultura organizacional influye positivamente en el desempeño de la tarea de los Trabajadores de la gerencia de

administración de A & E PROPIEDADES S.A.C. Se encontró que la significancia es de $0,000 < 0.05$ lo que nos hace admitir la hipótesis alterna e impugnar la hipótesis nula, por ende, se mantiene que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño de la tarea. Con el factor Rho de Spearman = 0,495 interpretando que es una relación positiva débil.

Lo hallado se reafirma con la tesis de Chevez (2019) En cuanto a la hipótesis específica 2: De acuerdo al resultado, se ha establecido que la cultura organizacional influye positivamente en el desempeño contextual de la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C. se encontró que la significancia es de $0,000 < 0.05$ lo que nos hace admitir la hipótesis alterna e impugnar la hipótesis nula, por ende, se mantiene que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño contextual. Con el factor Rho de Spearman = 0,555 interpretando que es una relación positiva media.

Lo hallado se reafirma con la tesis de Chevez (2019) En cuanto a la hipótesis específica 3: Se ha determinado que la cultura organizacional afecta en el comportamiento laboral de la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C. se encontró que la significancia es de $0,000 < 0.05$ lo que nos hace admitir la hipótesis alterna e impugnar la hipótesis nula, por ende, se mantiene que la cultura organizacional se relaciona con el comportamiento laboral. Con el factor Rho de Spearman = 0,617 interpretando que es una relación positiva media.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO

Se determinó la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. Con el factor Rho de Spearman = 0,670 interpretando que es una relación positiva media

SEGUNDO

Se determinó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. Con el factor Rho de Spearman = 0,495 interpretando que es una relación positiva débil.

TERCERO

Se determinó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño contextual en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. Con el factor Rho de Spearman = 0,555 interpretando que es una relación positiva media.

CUARTO

Se determinó la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. Con el factor Rho de Spearman = 0,617 interpretando que es una relación positiva media.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO

Se recomienda a la gerencia fomentar la cultura organizacional y desempeño laboral, que se encuentra sujeto a la responsabilidad encomendada al trabajador en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.

SEGUNDO

Se recomienda a la gerencia potenciar la cultura organizacional y el desempeño de la tarea que está subordinado a las determinaciones estratégicas que se adopten y está asociado con el hecho de completar las labores en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.

TERCERO

Se recomienda a la gerencia fortalecer la cultura organizacional y el desempeño contextual que representa el esfuerzo, la persistencia, la dedicación, la tarea extra, la cooperación, el entusiasmo, la proactividad, el entusiasmo, la iniciativa, la ayuda a los otros, la cortesía, el compromiso con la entidad en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.

CUARTO

Se recomienda a la gerencia propiciar la cultura organizacional y el comportamiento laboral que se postula como el desenvolvimiento de las personas al interior de las entidades, en cuya instancia asume mayor incidencia y trata de explicar por qué, en una misma organización sujeta a la misma conducta de los servidores a la interna en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.

REFERENCIA

- Achahui y Condori (2021) *Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Agip. R. G., y Barboza, A. Y. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>
- Bances, E. (2020) *Cultura organizacional y su relación en el desempeño laboral de la empresa leoncito SA. Sede Jayanca, 2020*. Presentada para optar el título de ingeniero comercial. Recuperada de:
https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/404/1/BancesBances_Tesis%20IC.pdf
- Benítez, R. (2019) *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Hospital General Babahoyo* [tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional UCSG:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13953/1/T-UCSG-POSMGSS-217.pdf>
- Betancourt, R (2018). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del área de bodega: caso Hospital Civil Santa Teresita* [tesis de maestría, Universidad Católica De Santiago De Guayaquil]. Repositorio institucional UCSG:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11870>
- Bobadilla, C. C. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Intitutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Escuela de posgrado, Huancayo.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251>
- Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). *Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company*. Información Tecnológica. 31(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

- Chevez, J. (2019) *La cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales Carbajal, Callao, año 2019* (tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional UCV: <https://hdl.handle.net.20.500>
- Claudio (2020) *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020*. Universidad César Vallejo.
- Del Águila, R., Grandez, A. y Gonzales, K. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2017* [tesis de pregrado. Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional UNU: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3746>
- Deloitte Perú (2015) *Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*.
- Elfil y Negida (2017) *Sampling methods in Clinical Research; an Educational Review*.
- Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación*. Consultado en: <https://dheduccion.com/wp-content/uploads/2019/02/Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n-as%C3%AD-de-f%C3%A1cil.pdf>
- Guevara, S.E. (2017). *Programa de estrategias socioafectivas para fortalecer el clima escolar en la institución educativa “Cristo Rey” de Fila Alta, Jaén*. Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18955>
- Gutiérrez, K. y Suárez, K. (2019) *La Cultura Organizacional y su Impacto en el Desempeño Laboral. Caso Instituto de Neurociencias Guayaquil*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/45554>
- Griffin, Phillips, & Gully (2017). *Comportamiento Organizacional* (decima segunda ed.). Mexico.

- Hernández et al., (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. edit. McGRAW-HILL, México. Núm. 736.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
- Jundt, D. K., Shoss, M. K., y Huang, J. L. (2014). *Individual adaptive performance in organizations: A review*. *Journal of Organizational Behavior*.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.1955>
- Lapo, M. D. C., y Bustamante, M.A. (2018). *Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas*, Ecuador, doi: 10.4067/S0718-07642018000500245, *Información tecnológica*, 29(5), 245-258
- Luna, A.Y., Armendariz, CH, R., y Andrade, F. (2019). *Culture and organizational environment in the work performance of employees of the coastal districts of education in Ecuador*. *Universidad y Sociedad*. 11(5),
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000500327
- Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica* [Universidad Peruana Unión].
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3057>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). *Methodology of study designs most frequently used in clinical research*. *Revista Médica Clínica Las condes*, 30(1), 36 - 49.
- Matabanchay, S.M., Álvarez, K.M., y Riobamba, O.D. (2018). *Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018*. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Miles, J., González, A. y Mandirola, N. (2018). *Gestión de Alto Desempeño y su Impacto en los Resultados de la Empresa: el Caso de Uruguay y Argentina*, doi: 10.4067/S0718-27242018000200057, *Journal of Technology Management e Innovation*, 13(2).

- Moreno, E. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019*. Maestría Profesional en Desarrollo del Talento Humano. Recuperada de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-MorenoIncidencia.pdf>
- Moreno, S.I., y Pérez, E.O. (2018). *Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba*. Revista CES Derecho, (9)1, 13-33. DOI: <http://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Olivares, D. (2018) *Cultura organizacional y su incidencia con el desempeño laboral en las cajas municipales de ahorro y crédito en la etapa de expansión (caso CMAC TACNA)* [tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín De Arequipa]. Repositorio institucional UNSA: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7839>
- Pacheco, S. L., Rodríguez, D.A.C. (2019). *Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional*, Encuentros, 17(1), 145-161. Doi: 10.15665/encuent.v17i01.1674
- Pazmiño, C. (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, Universidad Técnica De Ambato]. Repositorio institucional de UTA: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31048/1/180458698-8%20Pazmi%c3%b1o%20Aillon%20Cinthya%20Nathaly.pdf>
- Pomavilla y Villa (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*. Universidad de Cuenca, Ecuador. Obtenido de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35703>
- Ramos Montiel, R., Cabrera Cabrera, G., Urgiles Urgiles, C., & Jara Centeno, F. (2018). *Aspectos metodológicos de la investigación*. Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias, 2(3).

- Reyes, J., y Moros, H. (2019). *Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study*. Estudios del Desarrollo Social. 7(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230801322019000100201
- Robbins. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Robbins (2017) *Comportamiento Organizacional* (decima ed.). Mexico: Pearson.
- Salas, A. (2018). *Métodos estadísticos para la Investigación Científica* (15ª ed.). Editorial COMPAS
- Santamaría, J.G., y Ojeda, H.F. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Senn, F. (2018). *El aspecto en el que las empresas mexicanas superan a las españolas*. Revista Cultura Organizacional. Mexico: Centro de Formación Neurosoft.
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, Ch. y West, M. (2017). *Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in the Journal of Applied Psychology*. Journal of Applied Psychology, 102 (3), 468-482. <https://www.researchgate.net/publication/312958612>
- Soto e Inga (2019). *Systematic review of climate and organizational performance in Lima and Callao*. Revista Investigación y Pensamiento Crítico. 8(4), 95-117. <https://www.researchgate.net/publication/337497847>
- Torres, J.P., y Quijaiti, P.C. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita*. Tesis. Universidad María Auxiliadora. Lima-Perú. <http://repositorio.uma.edu.pe/handle/UMA/197>

Velaochaga, J., y Rake, D. (2019). *La cultura organizacional en el Perú*. Gestión.
Obtenido de: <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307noticia/?ref=gesr>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

"Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022"				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y desempeño laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022?</p> <p>Problema Específicos: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño contextual en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022? c) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: a) Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. b) Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño contextual en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. c) Determinar la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación significativa entre la la cultura organizacional y desempeño laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: a) Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño de la tarea en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. b) Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño contextual en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022. c) Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral en la gerencia de administración de A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022.</p>	<p>Variable 1: Cultura Organizacional</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 80</p> <p>Muestra: 47</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de Análisis de Datos: Para realizar el análisis descriptivo e inferencial se utilizará el programa SPSS 27, mediante este programa se va a analizar y describir los datos referidos a las constantes generales.</p>

Anexo 2: Variables y Operacionalización

<i>Variables</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
Variable 1: Cultura Organizacional	El conjunto de valores, normas, políticas compartidas por todos los miembros de la empresa que influyen en la forma de comportarse y reaccionar a su entorno, asimismo refleja la visión y misión que percibe de acuerdo a la imagen que desean proyectar como organización. (Griffin et. al., 2017).	Se medirá con el instrumento del cuestionario elaborado por el autor de la investigación, donde el nivel de resultado será favorable, poco favorable o desfavorable.	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Cultura institucional - Práctica de valores 	<ul style="list-style-type: none"> - Actitudes personales de - Capacidad de comunicación - Actividad creadora - Valoración de los demás - Tradición - Unidad - Sentido de pertinencia - Reciprocidad - Trascendencia de comportamiento - Rectitud de comportamiento - Trato respetuoso, amable y cortés - Asumir consecuencia de actos

<i>Variables</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
Variable 2: Desempeño Laboral	El desempeño laboral se define como las habilidades y capacidades que posee una persona para realizar las funciones y actividades en forma efectiva y en el tiempo esperado, favoreciendo a la organización en el logro de los objetivos planteados. (Robbins, 2017).	Se medirá con el instrumento del cuestionario elaborado por el autor de la investigación, donde el nivel de resultado será malo, regular o bueno.	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de la tarea - Desempeño contextual - Comportamiento laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Completa la tarea - Habilidades laborales - Actualización del conocimiento - Trabajo preciso y cuidadoso - Innovación de ideas - Aprendizaje de nuevas tareas - Ajuste de planes y metas - Actuación adecuada - Incumplimiento de funciones - Discusiones con compañeros de trabajo - Demasiados y largos descansos - Cultura del resquebrajamiento

Anexo 3: CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

Opciones de Respuesta:

Bajo	Regular	Alto
1	2	3

Nº	DIMENSIONES / ítems			
	VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES			
1	Los trabajadores muestran actitudes personales positivas			
2	La empresa promueve el intercambio de puntos de vista			
3	El personal busca siempre salir de lo rutinario			
4	Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores			
	DIMENSIÓN 2: CULTURA INSTITUCIONAL			
5	La empresa ofrece sus servicios atendiendo a su tradición			
6	Los trabajadores sienten que la empresa es una sola			
7	Expresa sensaciones de pertenecer a la empresa			
	DIMENSIÓN 3: PRÁCTICA DE VALORES			
8	Los trabajadores de la empresa predicán con el ejemplo			
9	La práctica de valores le da significado a la vida			
10	El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones			

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Opciones de Respuesta:

Bajo	Regular	Alto
1	2	3

Nº	DIMENSIONES / ítems			
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA			
11	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada			
12	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas			
13	Participa en eventos de actualización para generar valor			
14	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño			
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL			
15	La empresa reconoce las ideas innovadoras			
16	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la empresa			
17	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta			
	DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTO LABORAL			
18	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones			
19	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo			
20	Se toman demasiados y largos descansos			

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima Callao, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: “Cultura organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administración de A & E Propiedades S.A.C, 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Cesar Augusto Rosas Arteaga

DNI 73698985

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Cultura organizacional

Referente se concreta que los elementos que participan repercuten de manera inmediata en el fomento de actitudes de tipo societario e involucran los factores tratantes de las posturas laborales. (Lapo y Bustamante, 2018)

En tal sentido, el ambiente institucional es observado como la combinación en la que se aúnan distintos factores vinculados entre sí que repercuten en la valoración o estudios de los anfitriones ante las labores o papeles que realizan en los establecimientos (Pacheco y Rodríguez, 2019).

Por lo que la dirección requiere afianzar los medios elementales para erigir y conservar el clima propicio en la organización, que permita el rendimiento óptimo de los empleados. (Brito et al., 2020).

Dimensión 1: Relaciones interpersonales.- En este contexto, las vinculaciones multipersonales se restringen como una de las magnitudes del ambiente institucional, se formulan como la facultad de interactuar con otros individuos en condición de efectuar programas mutuos, por medio de la concertación, intervención, consideración mutua y tolerabilidad de las discordancias de perspectivas (Guevara, 2017), volviéndose en fragmento primordial de la socialización, con impacto inmediato en el progreso humano (Moreno y Pérez, 2018).

Dimensión 2: Cultura institucional. - Orientados en una gama de convicciones, normativas, previsiones, valores, que se van integrando en el día a día de la organización, en un procedimiento de asimilación e integración social. (Schneider et al, 2017). Incorpora otra de las magnitudes del ambiente institucional, la cual abarca un régimen de importancia colectiva de los miembros de la organización, que son el resultado de una configuración social constituida por medio de señales y en resultado tienen que ser estudiados y representados (Reyes y Moros, 2019),

Dimensión 3: Práctica de valores. - Incorpora otra de las magnitudes del ambiente institucional, la cual se estima como la realización de aquellas directrices axiológicas que reglamentan el comportamiento humano en aras de conseguir lo

que se entiende como adecuado y que evidentemente contribuye al interés general. Sin embargo, acerca del concreto existe una gran diferencia entre la ampulosidad relativo de ellos y la realización misma (Guevara, 2017).

Variable 2: Desempeño laboral

La distribución de trabajo de los trabajadores incorpora una problemática que tiene que brindarse mucha importancia, más si se halla vinculado con las facultades de las que hace alarde (Bobadilla, 2017), en la persecución de propósitos clarificados, peculiaridades, posturas y capacidades que se vinculan con la circunstancia.

En este ámbito, la magnitud del progreso que se pone en funcionamiento se halla ligado a la obligación asignada al empleado, por eso, las organizaciones requieren trabajadores suscitados a participar de manera dinámica en las tareas que efectúan, con el objetivo de que sean indemnizadas adecuadamente por sus contribuciones al desarrollo organizacional (Matabanchay et al., 2018).

Por su lado el desempeño laboral incorpora otra de las fluctuantes de la indagación, el cual se restringe como el nivel de resultantes de la labor que desempeña una persona, tan sólo, después de gestionar un determinado grado de empeño, el cual tiene que ser abarcado por la organización y las implementaciones genuinas requieren localizarse en ese rumbo, incentivando a los empleados para que lo efectúen (Luna et al., 2019).

Dimensión 1: Desempeño de la tarea. - (Torres y Quijaite, 2019) está supeditado a las resoluciones tácticas que se apliquen y está vinculado con el suceso de concluir las actividades, categoría y cuantía laboral, adaptación de la información, actividades esenciales y minuciosas, planeación y asociación, implantación de fijaciones, arreglo de problemáticas, supervisión e inspección de presupuestos dinerarios.

Dimensión 2: Desempeño contextual. - Constituye el empeño, la prolongación, la consagración, la actividad adicional, la concertación, la emoción, el dinamismo, el esfuerzo, la asistencia a los demás, la amabilidad, el empeño con la organización (Agip y Barboza, 2018), es decir el respaldo de los individuos al panorama

organizacional y civil en el que las actividades fundamentales tendrían que ser efectuadas.

Dimensión 3: Comportamiento laboral.- Se conceptualiza como la realización de los sujetos al interno de las organizaciones, en cuya apelación ocupa efecto y cuestión de aclarar por qué, en una misma entidad supeditada al mismo comportamiento de los anfitriones, acertan superiores resultantes que otra (Miles et al., 2018), el hecho es que todo ello se vincula con el comportamiento lejos de las actividades y largos entreactos, inoportunas inasistencias, demoras, demandas, ejecución inadecuada de actividades, comité de falencias deliberadas, que menoscaban a la organización.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

<i>Variables</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Tipo de variables</i>	<i>Escala de medición</i>
Variable 1: Cultura Organizacional	El conjunto de valores, normas, políticas compartidas por todos los miembros de la empresa que influyen en la forma de comportarse y reaccionar a su entorno, asimismo refleja la visión y misión que percibe de acuerdo a la imagen que desean proyectar como organización. (Griffin et. al., 2017).	Se medirá con el instrumento del cuestionario elaborado por el autor de la investigación, donde el nivel de resultado será favorable, poco favorable o desfavorable.	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Cultura institucional - Práctica de valores 	<ul style="list-style-type: none"> - Actitudes personales - Capacidad de comunicación - Actividad creadora - Valoración de los demás - Tradición - Unidad - Sentido de pertinencia - Reciprocidad - Trascendencia - Rectitud de comportamiento - Trato respetuoso, amable y cortés - Asumir consecuencia de actos 	Cuantitativa	Ordinal

Variables	Definición conceptual	Operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variables	Escala de medición
Variable 2: Desempeño Laboral	El desempeño laboral se define como las habilidades y capacidades que posee una persona para realizar las funciones y actividades en forma efectiva y en el tiempo esperado, favoreciendo a la organización en el logro de los objetivos planteados. (Robbins, 2017).	Se medirá con el instrumento del cuestionario elaborado por el autor de la investigación, donde el nivel de resultado será malo, regular o bueno.	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de la tarea - Desempeño contextual - Comportamiento laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Completa la tarea - Habilidades laborales - Actualización del conocimiento - Trabajo preciso y cuidadoso - Innovación de ideas - Aprendizaje de nuevas tareas - Ajuste de planes y metas - Actuación adecuada - Incumplimiento de funciones - Discusiones con compañeros de trabajo - Demasiados y largos descansos - Cultura del resquebrajamiento 	Cuantitativa	Ordinal

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACION DE A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022”.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	VARIABLE I: CULTURA ORGANIZACIONAL						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
	RELACIONES INTERPERSONALES						
1	Los trabajadores muestran actitudes personales positivas	x		x		x	
2	La empresa promueve el intercambio de puntos de vista	x		x		x	
3	El personal busca siempre salir de lo rutinario	x		x		x	
4	Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	CULTURA INSTITUCIONAL						
5	La empresa ofrece sus servicios atendiendo a su tradición	x		x		x	
6	Los trabajadores sienten que la empresa es una sola	x		x		x	
7	Expresa sensaciones de pertenecer a la empresa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	PRACTICA DE VALORES						
8	Los trabajadores de la empresa predicán con el ejemplo	x		x		x	
9	La práctica de valores le da significado a la vida	x		x		x	
10	El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones	x		x		x	
	VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No

DESEMPEÑO DE LA TAREA							
11	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada	x		x		x	
12	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas	x		x		x	
13	Participa en eventos de actualización para generar valor	x		x		x	
14	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño	x		x		x	
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
15	La empresa reconoce las ideas innovadoras	x		x		x	
16	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la empresa	x		x		x	
17	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta	x		x		x	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
COMPORTAMIENTO LABORAL							
18	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones	x		x		x	
19	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo	x		x		x	
20	Se toman demasiados y largos descansos	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dios Zárate Luis Enrique**

DNI: 07909441

Especialidad del validador:

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de marzo del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACION DE A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022”.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	VARIABLE I: CULTURA ORGANIZACIONAL						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
	RELACIONES INTERPERSONALES						
1	Los trabajadores muestran actitudes personales positivas	x		x		x	
2	La empresa promueve el intercambio de puntos de vista	x		x		x	
3	El personal busca siempre salir de lo rutinario	x		x		x	
4	Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	CULTURA INSTITUCIONAL						
5	La empresa ofrece sus servicios atendiendo a su tradición	x		x		x	
6	Los trabajadores sienten que la empresa es una sola	x		x		x	
7	Expresa sensaciones de pertenecer a la empresa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	PRACTICA DE VALORES						
8	Los trabajadores de la empresa predicán con el ejemplo	x		x		x	
9	La práctica de valores le da significado a la vida	x		x		x	
10	El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones	x		x		x	
	VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No

DESEMPEÑO DE LA TAREA							
11	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada	x		x		x	
12	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas	x		x		x	
13	Participa en eventos de actualización para generar valor	x		x		x	
14	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño	x		x		x	
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
15	La empresa reconoce las ideas innovadoras	x		x		x	
16	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la empresa	x		x		x	
17	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta	x		x		x	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
COMPORTAMIENTO LABORAL							
18	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones	x		x		x	
19	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo	x		x		x	
20	Se toman demasiados y largos descansos	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado**

DNI: 15427987

Especialidad del validador: Investigación de Operaciones y Administración

.... de marzo del 2022

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACION DE A & E PROPIEDADES S.A.C, 2022”.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	VARIABLE I: CULTURA ORGANIZACIONAL						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
	RELACIONES INTERPERSONALES						
1	Los trabajadores muestran actitudes personales positivas	x		x		x	
2	La empresa promueve el intercambio de puntos de vista	x		x		x	
3	El personal busca siempre salir de lo rutinario	x		x		x	
4	Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	CULTURA INSTITUCIONAL						
5	La empresa ofrece sus servicios atendiendo a su tradición	x		x		x	
6	Los trabajadores sienten que la empresa es una sola	x		x		x	
7	Expresa sensaciones de pertenecer a la empresa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	PRACTICA DE VALORES						
8	Los trabajadores de la empresa predicán con el ejemplo	x		x		x	
9	La práctica de valores le da significado a la vida	x		x		x	
10	El personal actúa con rectitud en el ejercicio de sus funciones	x		x		x	

VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIÓN 1		Si	No	Si	No	Si	No
DESEMPEÑO DE LA TAREA							
11	Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada	x		x		x	
12	Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas	x		x		x	
13	Participa en eventos de actualización para generar valor	x		x		x	
14	Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño	x		x		x	
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
15	La empresa reconoce las ideas innovadoras	x		x		x	
16	El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la empresa	x		x		x	
17	Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta	x		x		x	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
COMPORTAMIENTO LABORAL							
18	Los trabajadores cumplen realmente con sus funciones	x		x		x	
19	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo	x		x		x	
20	Se toman demasiados y largos descansos	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rafael Arturo López Landauro

DNI: 08273208

Especialidad del validador: Investigación de Operaciones y Administración

10 de marzo del 2022

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante



BASE DE DATOS

Sujeto	Variable 1										Variable 2									
	D1				D2			D3			D4				D5			D6		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	1	2	2
3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	1	3
4	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2
5	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2
6	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3
7	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3
9	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2
10	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1
11	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
12	3	2	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1
13	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2
14	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2
15	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2
16	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2
17	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3
18	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	1	2	2	2	1	3	1	3
19	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	2	1
20	3	1	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	2	1	3	1	3
21	1	2	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
22	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3
23	1	2	2	2	3	1	1	3	2	3	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1
24	1	2	2	3	1	3	2	1	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	1	3
25	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
26	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2

27	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	2
28	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	1	2	2	3	2
29	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	2	3	2
30	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3
31	1	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2
32	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
33	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1
34	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3
35	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3
36	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3
37	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	1	3
38	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	2
39	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
40	1	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	1
41	3	2	3	3	2	2	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	2	2	1	2
42	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3
43	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3
44	2	3	2	3	1	1	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1
45	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	3	3	1	2	2	1	1
46	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3
47	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	3	2	3

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.132	1	.716
Razón de verosimilitud	.131	1	.717
Asociación lineal por lineal	.130	1	.719
N de casos válidos	47		

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	47	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.089	.099	20

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2.307	1.809	2.596	.787	1.435	.033	20
Varianzas de elemento	.485	.323	.680	.357	2.106	.010	20

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	Variable_01	Dimensió n_01	Dimensió n_02	Dimensió n_03	Variable_02	Dimensió n_04	Dimensió n_05	Dimensió n_06	var	var	var	var	var	var	var	var
1	2	2	3	3	2	2	1	3								
2	1	2	1	1	1	3	2	3								
3	3	1	3	2	3	3	3	1								
4	2	1	1	2	3	2	2	1								
5	1	2	1	2	2	2	2	2								
6	2	1	3	1	1	1	3	2								
7	2	1	2	2	2	1	1	2								
8	2	2	3	2	1	2	3	1								
9	1	1	1	2	3	2	1	1								
10	1	1	1	1	2	1	1	3								
11	2	1	1	1	2	3	2	2								
12	2	2	3	2	1	2	2	1								
13	2	1	3	2	2	3	2	2								
14	3	1	1	1	1	2	3	1								
15	1	1	1	1	3	2	2	3								
16	2	2	2	1	2	2	2	2								
17	1	1	3	1	1	2	3	3								
18	1	1	2	1	1	1	1	2								
19	1	2	1	1	3	2	3	2								
20	1	2	1	1	1	1	3	2								
21	2	2	2	1	2	1	2	2								
22	3	1	2	1	3	3	1	2								
23	2	1	1	1	1	2	2	3								
24	2	2	2	1	1	1	1	3								
25	3	3	3	1	1	2	2	2								
26	1	1	1	2	2	1	2	2								
27	1	1	2	2	1	1	1	1								
28	2	2	2	2	1	2	1	1								

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Variable_01	Númérico	1	0	Cultura Organizacional	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Dimensión_01	Númérico	1	0	Relaciones Interpersonales	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Dimensión_02	Númérico	1	0	Cultura Institucional	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Dimensión_03	Númérico	1	0	Práctica de Valores	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Variable_02	Númérico	1	0	Desempeño Laboral	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Dimensión_04	Númérico	1	0	Desempeño de la Tarea	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Dimensión_05	Númérico	1	0	Desempeño Contextual	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Dimensión_06	Númérico	1	0	Comportamiento Laboral	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											

Vista de datos Vista de variables

