

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA DE POSGRADO



**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CONGLOMERADO
CORDIBE - ICA, 2023**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL**

**PRESENTADO POR LOS BACHILLERES
KRISTEL ROSARIO MUNAYCO MORALES
VÍCTOR HUGO MUNAYCO MORALES**

LIMA – PERÚ

2025

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CONGLOMERADO
CORDIBE - ICA, 2023**

ASESOR

Aldo Orlando Bravo Martínez

ORCID: 0000-0003-1487-8482

BACHILLER (ES)

Kristel Rosario Munayco Morales

ORCID: 0009-0002-4159-0142

Víctor Hugo Munayco Morales

ORCID: 0009-0007-1106-5722

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Roberto M. Gamarra López
Presidente

Dr. Eliezer Rodriguez Ramírez
Secretario

Mg. Tulio César Espinoza Coronado
Vocal

**LINEA DE INVESTIGACIÓN
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

DEDICATORIA

A nuestros padres, cuyo inquebrantable apoyo y amor han sido la base de nuestro éxito académico.

A nuestros profesores, por su guía y dedicación que han influido significativamente en nuestro desarrollo.

A todas las personas que, de alguna manera, contribuyeron a este logro, nuestro más sincero agradecimiento.

Este trabajo es un tributo a quienes han sido parte fundamental de nuestras vidas durante este tiempo.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos sinceramente a nuestros padres por su apoyo incondicional y amor, así como a nuestros profesores por su guía experta a lo largo de esta tesis. También extendemos nuestro agradecimiento a todas las personas que han contribuido a esta investigación, ya sea con valiosas discusiones, aportes técnicos o apoyo emocional. Este logro no habría sido posible sin la generosidad y colaboración de todos ustedes. A cada uno, nuestro más profundo agradecimiento por ser parte esencial de este viaje académico.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
TÍTULO	ii
ASESOR Y TESISISTAS	iii
MIEMBROS DEL JURADO.....	iv
LINEA DE INVESTIGACIÓN.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE.....	viii
INFORME DE ANTIPLAGIO.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN.....	xviii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.1 Formulación del problema.....	1
1.1.2 Problema general.....	2
1.1.3 Problemas específicos	2
1.2 Objetivos de la investigación.....	3
1.2.1 Objetivo general	3
1.2.2 Objetivos específicos	3
1.3 Justificación e importancia de la investigación.....	3
1.3.1 Justificación.....	3
1.3.2 Importancia	4

1.4	Limitaciones en la Investigación	4
1.5	Delimitación del área de Investigación	4
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO		5
2.1	Antecedentes de la investigación	5
2.1.1	Antecedentes Internacionales	5
2.1.2	Antecedentes Nacionales.....	6
2.2	Bases teóricas	8
2.2.1	Cultura Organizacional.....	8
2.2.2	Desempeño Laboral	10
2.3	Marco conceptual	11
2.3.1	Cultura Organizacional.....	11
2.3.2	Desempeño Laboral	17
2.4	Formulación de la hipótesis	23
2.4.1	Hipótesis general.....	23
2.4.2	Hipótesis específicas.....	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		25
3.1	Diseño metodológico	25
3.1.1	Tipo de investigación.....	25
3.1.2	Identificación de variables	26
3.1.3	Operacionalización de variables.....	28
3.2	Población y muestra	29
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.3.1	Técnicas.....	30
3.3.2	Instrumentos	30
3.4	Técnicas para el Procesamiento de la información.	32

3.5 Aspectos éticos	33
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	34
4.1 Resultados	34
4.1.1 Análisis Descriptivo	34
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES...	50
5.1 Discusión	50
5.2 Conclusiones	56
5.3 Recomendaciones	57
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	59
Referencias Bibliográficas	59
ANEXOS.....	64
ANEXO N.º 1 Consentimiento informado	64
ANEXO N.º 2 Ficha de recolección de datos / cuestionario	65
ANEXO N.º 3 Matriz de consistencia	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Identificación de valores en competencia en la organización.	15
Figura 2: Esquema de relación.	26
Figura 3: Análisis de la variable Cultura Organizacional.....	37
Figura 4: Análisis de la variable Desempeño Laboral	38
Figura 5: Análisis de la dimensión Implicación	39
Figura 6: Análisis de la dimensión Consistencia	40
Figura 7: Análisis de la dimensión Adaptabilidad.....	41
Figura 8: Análisis de la dimensión Misión	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de Variables.....	28
Tabla 2: Niveles de fiabilidad según Alfa de Cronbach	34
Tabla 3: Estadístico de confiabilidad del instrumento completo	35
Tabla 4: Estadístico de confiabilidad para la variable Cultura Organizacional	35
Tabla 5: Estadístico de confiabilidad para la variable Desempeño Laboral..	36
Tabla 6: Análisis de la variable Cultura Organizacional	36
Tabla 7: Análisis de la variable Desempeño Laboral.....	38
Tabla 8: Análisis de la dimensión Implicación	39
Tabla 9: Análisis de la dimensión Consistencia	40
Tabla 10: Análisis de la dimensión Adaptabilidad	41
Tabla 11: Análisis de la dimensión Misión.....	42
Tabla 12: Grado de relación según el coeficiente de correlación de Spearman	43
Tabla 13: Matriz de Correlaciones de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral.....	44
Tabla 14: Matriz de Correlaciones de Implicación y Desempeño Laboral	45
Tabla 15: Matriz de Correlaciones de Consistencia y Desempeño Laboral (revisar cumpla con APA)	46
Tabla 16: Matriz de Correlaciones de Adaptabilidad y Desempeño Laboral	47
Tabla 17: Matriz de Correlaciones de Misión y Desempeño Laboral	48
Tabla 18: Matriz de contrastación de Hipótesis Rho de Spearman.....	49
Tabla 19: Comparación de Alfa de Cronbach con Estudios Referidos.....	50
Tabla 20: Comparación de Correlaciones con Estudios Referidos	53



**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO**

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 16/03/2025

NOMBRE DEL AUTOR (A) / ASESOR (A): KRISTEL ROSARIO MUNAYCO MORALES Y VÍCTOR HUGO MUNAYCO MORALES.

ASESOR: ALDO ORLANDO BRAVO MARTÍNEZ

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (x)
- TESIS ()
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CONGLOMERADO CORDIBE - ICA, 2023.

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 12 %

Conformidad Autores:

Nombre: Kristel Rosario Munayco Morales
DNI: 70605598

Conformidad Autores:

Nombre: Víctor Hugo Munayco Morales
DNI: 70605597

Conformidad Asesor:

Nombre: Aldo Orlando Bravo Martínez
DNI: 25712212

12%

INDICE DE SIMILITUD

2%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

-
- | | | |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021
Publicación | 1% |
| 2 | Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo
Trabajo del estudiante | 1% |
| 3 | Alvarez Salazar, Meylin Katya Aylas Garcia, Francisco Elias Villafana Mendoza, Luis Alberto Villafuerte Angles, Lina. "Cultura Empresarial en una Muestra del Sector Agroindustrial en Arequipa, Ica y La Libertad", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021
Publicación | 1% |
| 4 | Submitted to Universidad Americana
Trabajo del estudiante | 1% |
-

RESUMEN

El estudio titulado "*Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE - ICA, 2023*" tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en el mencionado conglomerado.

Se llevó a cabo una investigación de tipo aplicado, utilizando un diseño no experimental de alcance transversal y nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores, y la recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta, utilizando dos cuestionarios tipo Likert que abarcaban un total de 78 ítems.

Los resultados evidenciaron una correlación positiva significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,589 y un nivel de significancia de 0,001. Esto demuestra una relación directa y considerable entre ambas variables en el contexto del estudio.

En consecuencia, se confirmó de manera favorable tanto la hipótesis general como las específicas planteadas en la investigación.

Palabras clave: Implicancia, Adaptabilidad, Misión, Consistencia.

ABSTRACT

The study titled "Organizational Culture and its relationship with the Work Performance of the collaborators of the CORDIBE - ICA conglomerate, 2023" aimed to determine the relationship between the variables of Organizational Culture and Work Performance within the conglomerate. The research was of an applied type, using a non-experimental design of a transversal type and a correlational level. The sample consisted of 50 employees of the conglomerate, and the survey technique was implemented through two Likert-type questionnaires, covering a total of 78 items between them. The results indicated a considerable positive correlation between Organizational Culture and Work Performance with a Spearman's Rho value of 0.589 and a significance of 0.001, which demonstrates that these variables are directly related in this object of study. Therefore, both the general and specific hypotheses were positively confirmed.

Keywords: Implication, Adaptability, Mission, Consistency

INTRODUCCIÓN

En el contexto empresarial actual, comprender la relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral es fundamental. La Cultura Organizacional, definida por los valores y prácticas compartidas, influye directamente en la interacción de los empleados y su contribución al éxito general de la organización. Por su parte, el Desempeño Laboral, que refleja las habilidades y actitudes individuales, impacta en la eficiencia y eficacia de los colaboradores.

El presente estudio tuvo como objetivo analizar cómo la Cultura Organizacional influye en el Desempeño Laboral de los colaboradores del conglomerado **CORDIBE – 2023**, reconocido por su liderazgo en la venta de productos tecnológicos, distribución de servicios telefónicos y destacada incursión en el mundo de la heladería. Este enfoque multifacético ha consolidado a CORDIBE como un referente en la ciudad de Ica.

El estudio pretende aportar información relevante para la toma de decisiones estratégicas que permitan optimizar tanto el desempeño de los empleados como la eficiencia de la organización en su conjunto.

El presente trabajo de investigación se estructuró en cinco capítulos.

En el primer capítulo, se abordó el planteamiento del problema, donde se detalló la problemática considerando la justificación, los objetivos establecidos y el propósito de la investigación, junto con las limitaciones y delimitaciones.

En el segundo capítulo, se exploró el Marco Teórico, abordando los antecedentes bibliográficos tanto a nivel nacional como internacional. Además, se desarrolló el marco conceptual, se proporcionó un glosario de términos y se presentaron las hipótesis planteadas.

El tercer capítulo detalla la metodología de investigación, incluyendo el tipo de investigación, el diseño, las variables, la población y la muestra.

Asimismo, se abordaron las técnicas e instrumentos utilizados para la recopilación de datos, con el fin de facilitar su procesamiento y análisis correspondiente.

En el cuarto capítulo, se llevó a cabo el análisis de resultados, describiendo tanto el análisis descriptivo como el inferencial mediante la utilización de baremos y gráficos, lo que permitió apreciar los niveles de resultado.

Finalmente, el quinto capítulo se centra en la discusión, donde se comparan los resultados obtenidos en este estudio con los de otros autores. Se formulan conclusiones finales y se ofrecen recomendaciones para el objeto de estudio.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

1.1.1 Formulación del problema

En los recientes momentos de transformación y desafíos que enfrentan las entidades públicas y privadas, se reconoció cada vez más la crucial importancia de la cultura organizacional y su impacto directo en el desempeño laboral de los colaboradores. En este contexto, el conglomerado CORDIBE en Ica se encontraba en una posición clave para explorar y comprender estas dinámicas. Investigaciones recientes, como la de Villafuerte (2023), que analizó la “Cultura organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Jipijapa” en Ecuador, y el estudio de Viveros (2021) sobre la misma temática en la Unión Mexicana del Norte, subrayaron la atención creciente hacia estas relaciones. A nivel nacional, se destacó la investigación de Gastelo, titulada “Cultura Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. - 2021”, entre otros estudios que reforzaron la necesidad de comprender cómo la cultura organizacional influía en el desempeño laboral en diversas organizaciones.

Este estudio buscó determinar las interrelaciones existentes entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de CORDIBE, ubicado en la provincia de Ica, a 300 km al sur de Lima, Perú. CORDIBE, una empresa constituida hace aproximadamente diez años, se destacó por su venta de productos tecnológicos, la distribución de servicios telefónicos y su presencia innovadora en el sector de heladería. Su compromiso con la excelencia en el servicio al cliente cimentó su reputación como referente en calidad, innovación y versatilidad en la industria local. Por ello, resultó fundamental analizar cómo estas relaciones se manifestaron en el contexto específico de CORDIBE durante el año 2023.

Se consideró esencial explorar múltiples dimensiones de la cultura organizacional, incluyendo la misión de la empresa y su relación con el desempeño laboral, la consistencia de sus valores organizacionales, la implicación de los empleados en las actividades diarias, y la capacidad de la empresa para adaptarse a cambios y desafíos del entorno. Para ello, se identificaron las causas del problema, que incluyeron la falta de cohesión en la misión organizacional, inconsistencias en la comunicación interna y una adaptabilidad limitada ante cambios del entorno. Las consecuencias de estos problemas abarcaron un desempeño laboral subóptimo, una reducción en la satisfacción del cliente y una pérdida de competitividad en el mercado.

A través de este enfoque, la investigación se propuso dar respuesta a la interrogante: ¿En qué medida estuvo relacionada la cultura organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE Ica durante el año 2023? Los resultados de este estudio no solo brindaron información valiosa para CORDIBE, sino que también contribuyeron significativamente al campo de estudio de la cultura organizacional y su impacto en el rendimiento laboral en un contexto más amplio, proporcionando recomendaciones prácticas para la mejora organizacional.

1.1.2 Problema general

¿En qué medida la cultura organizacional está relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023?

1.1.3 Problemas específicos

PE1. ¿En qué medida la misión está relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023?

PE2. ¿En qué medida la consistencia está relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023?

PE3. ¿En qué medida la implicación está relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023?

PE4. ¿En qué medida la adaptabilidad está relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023.

1.2.2 Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación de la misión con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023.

OE2. Determinar la relación de la consistencia con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023.

OE3. Determinar la relación de la implicación con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023.

OE4. Determinar la relación de la adaptabilidad con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023.

1.3 Justificación e importancia de la investigación

1.3.1 Justificación

La justificación teórica de este estudio generó entendimiento adicional y actualización del conocimiento existente acerca de las dos variables: cultura organizacional y desempeño laboral. Asimismo, buscó que los resultados pretendan contribuir información en relación a las variables mencionadas.

Desde el punto de vista metodológico, buscó emplear herramientas, instrumentos y metodologías de análisis que permitirán ser empleadas por otras organizaciones en futuras investigaciones de naturaleza correlacional.

Este estudio también fue justificado desde el punto de vista práctico en que los resultados obtenidos generarán recomendaciones útiles para la alta dirección y en consecuencia para la gestión de la organización.

1.3.2 Importancia

La importancia de la investigación dependió de los resultados obtenidos, que proporcionaron información útil para los directivos encargados de gestionar la organización. Esto les permitió conocer la relación entre las dos variables de manera que facilitaran la toma de decisiones que beneficiaran a todos los colaboradores de la organización.

1.4 Limitaciones en la Investigación

No se identificaron limitaciones durante el desarrollo de la investigación, ya que se contó con los recursos, la colaboración y las condiciones necesarias para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados.

1.5 Delimitación del área de Investigación

La investigación se realizó en un conglomerado empresarial con diversidad de sectores, ubicado en la provincia de Ica, departamento de Ica, durante el año 2023.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Los antecedentes considerados para el desarrollo de la investigación fueron dos tipos: internacionales y nacionales. A continuación, se detalló los siguientes estudios durante el periodo 2017 a 2023.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Villafuerte (2023) realizó el estudio “Cultura organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Jipijapa, Ecuador”, su objetivo fue determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la institución pública. La investigación fue de tipo correlacional y descriptiva, aplicada a una muestra de doscientos siete (207) servidores públicos. Se concluyó que existe una relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, se obtuvo el resultado de 0.631 del coeficiente de correlación de Pearson, concluyendo que existe una relación positiva entre las variables cultura organizacional y el desempeño laboral.

Sánchez (2021) en su investigación titulada “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas del cantón San Francisco de Milagro”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de dichas empresas públicas. La investigación fue aplicada con un enfoque cuantitativo de tipo correlacional - descriptivo, enfocado en una muestra de ciento treinta y uno (131) funcionarios. Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman y se obtuvo como resultado una correlación positiva muy fuerte de 0,850, concluyendo que la cultura organizacional y el desempeño laboral estaban correlacionadas.

Chanatasig y Quimuña (2022) desarrollaron la investigación titulada “La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los empleados de la florícola MILROSE S.A, Ecuador”, que tuvo como finalidad determinar la correlación de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa florícola. El método de la investigación fue correlacional y deductivo, aplicado en una muestra de sesenta y nueve (69) empleados. Se concluyó que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral obteniéndose un valor de 0,304 de correlación de Pearson.

Viveros (2021) en su investigación “Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal directivo y administrativo de la Unión Mexicana del Norte”, tuvo como objetivo identificar como la cultura organizacional y el desempeño laboral se relacionan. La investigación fue de enfoque correlacional y tipo cuantitativo, sobre una población de ochenta y seis (86) trabajadores de la oficina de la Unión Mexicana del Norte. Se concluyó que existe una correlación positiva significativa entre las variables de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson ($r = .596$, $p = .000$).

Jaime (2021) quién realizó la investigación titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral en las Mipymes de electrodomésticos, Cantón Jipijapa”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados de las Mipymes en dicho rubro. La investigación fue de tipo no experimental y correlacional, con una muestra de sesenta y dos (62) empleados que laboraban en las tiendas de electrodomésticos. Se obtuvo como resultado un valor de correlación de Pearson de 0,987, confirmando que la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo tiene una correlación positiva.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

En relación a las investigaciones nacionales se consideró el estudio de Torre y Afán (2017), titulado “Cultura organizacional y la relación con el

desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”, su objetivo fue determinar si la Cultura Organizacional se relaciona con el desempeño laboral. El estudio fue descriptivo, cuantitativo y correlacional, en base a una muestra considerada de treinta y siete (37) trabajadores de la oficina de Desarrollo Técnico. Se concluyó que las variables: cultura organizacional y desempeño laboral cuentan con una fuerte relación de acuerdo al resultado de la prueba de Correlación de Spearman ($Rho=0.767$).

Gastelo (2022) en su investigación titulada “Cultura Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. - 2021”, tuvo como objetivo definir la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. La investigación fue descriptiva y correlacional, con método deductivo, sobre una población de treinta (30) colaboradores. Se comprobó que existe una correlación de Rho de Spearman de 0,997 entre ambas variables: cultura organizacional y desempeño laboral.

Tume (2019) quién realizó la investigación titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación - Provincia de Abancay, Periodo 2018”, tuvo como objetivo identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación, provincia de Abancay. Se definió la investigación como nivel correlacional, con una muestra evaluada de cuarenta y cinco (45) trabajadores administrativos. Se concluyó que la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo tiene una correlación positiva, obteniendo como resultado el valor de 0,829 de la prueba de correlación de Pearson.

Salazar (2018) en su estudio denominado “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área Rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center - Chiclayo” tuvo como

objetivo determinar la influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Área Rpm Control Perú, durante el 1° semestre del 2015 en Chiclayo. La investigación fue de tipo correlacional y descriptiva. La población trabajada fue de cincuenta (50) trabajadores que laboraban durante el turno tarde. Como resultado se evidenció que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa con un valor de correlación de 0,795 del estadístico de Pearson.

Huamanchumo y Aguilar (2018) en su investigación "La influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Cobranza de la empresa Asescom RJ Abogados, oficina San Isidro en Trujillo - 2018", tuvo como objetivo definir la influencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral dentro de la organización. La investigación fue de tipo correlacional y cuantitativa. Se analizó una muestra de treinta (30) colaboradores del área de Cobranza de dicha empresa; se evidenció que existe correlación directa entre las variables obteniéndose un valor de correlación de 0,581 del estadístico de Pearson.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Cultura Organizacional

Definición

La cultura organizacional es un factor determinante que influye en una variedad de procesos dentro de las organizaciones. Las teorías revisadas en este estudio refuerzan la importancia de esta variable como un componente clave para entender los comportamientos, actitudes y el desempeño de los empleados.

Méndez (2019) define la cultura organizacional como un "tejido complejo" que no solo regula el comportamiento dentro de la empresa, sino que también permite la adaptación y supervivencia en un entorno competitivo. Este enfoque sostiene que la cultura es un mecanismo de control invisible que, aunque no siempre es explícito, moldea la forma en que los empleados se

relacionan, interactúan y se alinean con los objetivos organizacionales. Esto nos lleva a entender la cultura organizacional como una variable estructural que tiene un impacto directo en la competitividad y la evolución de la organización, por lo que su estudio es esencial para cualquier análisis organizacional.

Por otro lado, Llanos y Bell (2018), lo define como la representación de la identidad presente y futura de una institución. Basándose en enfoques funcionalistas y psicodinámicos. De acuerdo a los autores, la cultura se entiende como una estructura inherente a la naturaleza social de las personas, que buscan pertenencia y adaptación al grupo, así como una dinámica interactiva donde la compartición de elementos enriquece las relaciones mediante sentimientos y pensamientos. De esta forma, la cultura se convierte en una fuerza cohesionadora que alinea los valores individuales con los de la empresa, lo que facilita la colaboración y, en última instancia, mejora el desempeño organizacional.

De acuerdo a Yopan, Palmero, Santos (2020) proponen que la cultura organizacional debe ser vista como un constructo emergente que se construye a través de interacciones sociales dentro de la organización. Este enfoque resalta la importancia de estudiar la cultura como una construcción social que da significado a las prácticas y relaciones dentro de la organización. Al considerar la cultura de esta manera, se subraya que el rendimiento organizacional no solo depende de las variables estructurales o de recursos tangibles, sino también de las relaciones sociales que se establecen dentro de la organización y de cómo estas relaciones influyen en la productividad y en la satisfacción de los empleados.

Finalmente, Reyes y Moros (2018) refuerzan esta visión al definir la cultura como un sistema de significados compartidos, donde los símbolos, creencias y normas son fundamentales para la construcción de la identidad organizacional. Estos significados no son estáticos, sino que son dinámicos y

se ven influenciados por factores como el liderazgo, las subculturas emergentes y las condiciones socioeconómicas. En su enfoque, la cultura organizacional se entiende como un proceso continuo que está en constante evolución, lo que implica que la cultura puede cambiar y adaptarse para mejorar el desempeño organizacional a medida que los miembros de la organización modifican su percepción y prácticas.

En conjunto, estas teorías proporcionan una base sólida para entender la cultura organizacional como una variable central que no solo afecta los valores internos de la empresa, sino que también tiene una influencia directa sobre el comportamiento de los empleados y el rendimiento organizacional. (López & Martínez, 2017).

2.2.2 Desempeño Laboral

Definición

La definición de desempeño laboral según la perspectiva de Pineda y Salazar (2022) implica el conjunto de acciones y comportamientos observados en un individuo en su rol laboral, considerando las responsabilidades, atribuciones, tareas y actividades relacionadas con su cargo dentro de una organización. Esta teoría resalta la influencia de variables clave como la estructura empresarial, la motivación, capacidades y actitudes del trabajador en su desempeño. Asimismo, subraya la importancia de la evaluación del desempeño como herramienta fundamental para analizar el rendimiento individual, la eficiencia de los procesos en diversos departamentos y para implementar sistemas de mejora continua en empresas, especialmente en el contexto específico del comercio exterior, con el fin de ajustar y dirigir los objetivos empresariales en lugares como Manzanillo.

Por su parte, Montenegro y Valenzuela (2019) destacan que el desempeño laboral es un reflejo de la responsabilidad del trabajador al cumplir con las funciones específicas de su puesto, lo que directamente incide en los resultados organizacionales. Resaltan que un mejor desempeño laboral se

traduce en resultados positivos y favorables para las organizaciones, lo que a su vez incide en la capacidad de los trabajadores para alcanzar las metas propuestas por las instituciones. Al igual que Pineda y Salazar, subrayan que el buen desempeño laboral tiene efectos multiplicadores que mejoran la eficiencia organizacional y facilitan el cumplimiento de metas y objetivos.

La perspectiva de Argoti (2020) complementa estas definiciones al enfatizar que el desempeño laboral es el valor que un individuo agrega a la empresa en función de los resultados que alcanza dentro de un periodo determinado. Este enfoque resalta que el desempeño no solo es medido en términos de tareas realizadas, sino también en cómo cada contribución individual se alinea con los objetivos estratégicos de la organización, lo que refuerza la importancia de evaluar el desempeño para impulsar la mejora continua.

Por otro lado, la definición teórica presentada por Rodríguez y Lechuga (2019) sobre el desempeño laboral aportan una visión integral sobre el desempeño laboral, al enfocarse no solo en las actividades diarias y los resultados inmediatos, sino también en el potencial de desarrollo del empleado. Además, destaca la importancia de considerar la contribución del trabajador a la organización como un factor crucial en la evaluación de su desempeño.

En conjunto, estas definiciones muestran que el desempeño laboral es una variable clave que afecta tanto a los resultados individuales como a los organizacionales. Las teorías presentadas subrayan que el desempeño no solo se basa en las tareas realizadas, sino en cómo esas tareas se relacionan con los objetivos de la organización, ayudando a mejorar la eficacia y el crecimiento de la empresa (Geraldo, 2019).

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Cultura Organizacional

Modelos y dimensiones

Modelo teórico de Denison

El modelo de Denison (2001) actualmente conocido como Denison Organizational Culture Survey (DOCS) fue diseñado y desarrollado por el consultor y académico Daniel R. Denison en 1980, y luego actualizado en el 2001. Finalmente fue adaptado al español por Bonavia, Prado, & Barberá (2009) siendo el modelo que se empleará en la presente investigación, sostienen que la cultura organizacional es decisiva para el desempeño de una empresa. El modelo Denison es un marco teórico empleado para mejorar la eficacia de las organizaciones, y utiliza una herramienta de diagnóstico para evaluar la cultura, identificando fortalezas y oportunidades de mejora.

El modelo considera cuatro (04) dimensiones, las cuales son: Misión, Consistencia, Implicación y Adaptabilidad. Cada dimensión se evalúa a través de preguntas cuidadosamente diseñadas que abordan aspectos específicos de la cultura.

A continuación, se detallan las cuatro (04) dimensiones claves del modelo de Denison (2001):

Implicación

Esta dimensión en el modelo de cultura organizacional, se refiere al compromiso y empoderamiento de los miembros de una organización. Por ejemplo, en las organizaciones eficaces, se empodera a los individuos, se fomenta la formación de equipos y se desarrollan las capacidades humanas en todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones no sólo participan en su trabajo, sino que también se perciben a sí mismos como parte integral de la organización. Participan activamente en las decisiones que afectan su trabajo diario y comprenden cómo su trabajo contribuye directamente a los objetivos de la organización.

Consistencia

Esta dimensión en el modelo de cultura organizacional, destaca la importancia de una cultura organizacional fuerte y distintiva que influye significativamente en el comportamiento de los empleados. La consistencia actúa como una fuente poderosa de estabilidad y coordinación interna, derivada de una visión compartida y un alto grado de conformidad en la organización.

Adaptabilidad

La dimensión de Adaptabilidad en el modelo de cultura organizacional de Denison se enfoca en la habilidad de las organizaciones para modificar y ajustarse a nuevos entornos. Detalla que las organizaciones muy integradas pueden tener dificultades para adaptarse, resaltando la importancia de equilibrar la integración interna con la adaptación externa para alcanzar una efectividad organizativa. Las organizaciones altamente adaptables se enfocan en sus clientes, toman riesgos, aprenden de los errores y tienen la capacidad de implementar cambios de forma continua.

Misión

Esta dimensión en el marco de cultura organizacional de Denison resalta la significativa influencia del propósito y la orientación en el éxito de una entidad. Se enfatiza que el sentido de misión es esencial, ya que las organizaciones que carecen de una dirección clara a menudo terminan en destinos imprevistos. En contraste, las organizaciones exitosas se distinguen por tener un propósito y una dirección bien definidos que establecen metas organizativas y objetivos estratégicos, al mismo tiempo que mantienen una visión clara del futuro. Aquellas organizaciones que enfrentan mayores desafíos son frecuentemente las que necesitan modificar su misión principal. Se resalta la importancia de un liderazgo fuerte que articule una visión a futuro y desarrolle una cultura que respalde esa visión.

Modelo de los Valores de Competencia de Cameron y Quinn

Otro modelo para medir la cultura organizacional es el modelo de los Valores de competencia, también conocido como Competing Values Framework (CVF) fue desarrollado por los profesores Kim S. Cameron y Robert E. Quinn (2006). A diferencia del modelo de Denison, es un marco conceptual para entender la cultura organizacional de la empresa como también clasificarla; y se caracteriza por ser sencillo y práctico en su aplicación permitiendo a las empresas fácilmente identificar y gestionar sus valores. Para Cameron y Quinn ninguna cultura es mejor que otra, el resultado de una cultura organizacional efectiva depende del contexto y la capacidad de la organización de mantener el equilibrio y la adecuada gestión de los valores de competencia.

Al investigar acerca del modelo se pudo observar que se representa gráficamente como un cuadro de doble entrada, es decir, las cuatro (04) culturas que son: clan, adhocracia, jerárquica y de mercado, están asociadas a dos dimensiones respectivamente que representan valores en competencia en una organización. A continuación, detallamos las dos (02) dimensiones claves del modelo de Cameron y Quinn:

Flexibilidad, discreción y dinamismo vs estabilidad, orden y control

Esta dimensión representa la preferencia de la organización por la flexibilidad y la adaptabilidad frente al control y la estabilidad. Las organizaciones flexibles valoran la innovación y la capacidad de adaptación a cambios, mientras que aquellas orientadas al control buscan la estandarización y la eficiencia.

Los tipos de cultura asociados son:

- **Flexibilidad:** Adhocracia y Clan.

- **Control:** Jerarquía y Mercado.

Orientación interna, integración y unidad vs orientación externa, diferenciación y rivalidad

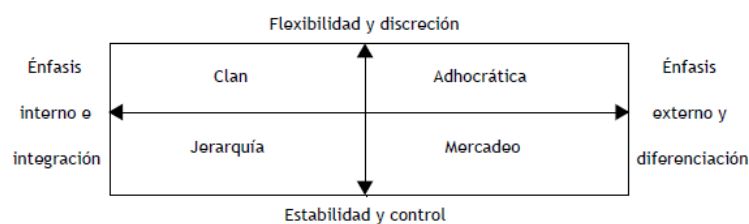
Esta dimensión refleja la preferencia de la organización por centrarse en aspectos internos o externos. Las organizaciones con una orientación interna tienden a enfocarse en la colaboración interna y el bienestar de los empleados, mientras que aquellas con una orientación externa se centran en las demandas del entorno externo, como clientes y competidores.

Los tipos de cultura asociados son:

- **Orientación Interna:** Clan y Adhocracia.
- **Orientación Externa:** Mercado y Jerarquía.

En la siguiente Figura 1, muestra las dimensiones señaladas con los cuatro tipos de cultura.

Figura 1: Identificación de valores en competencia en la organización.



Fuente: Cameron y Quinn (2006, p. 35)

Los cuatro tipos de cultura organizacional propuestos por Cameron y Quinn (2006) presentan características distintivas que permiten su identificación. En la cultura clan, se enfatiza el trabajo en equipo, el apoyo mutuo y la orientación de los líderes, quienes desempeñan roles de mentores, promoviendo así la lealtad y la adhesión a las tradiciones. Por otro lado, la cultura adhocrática conceptualiza a la organización como dinámica, adaptable

y altamente flexible, fomentando la innovación y la vanguardia. La cultura de mercadeo se orienta hacia los resultados, reflejando organizaciones altamente competitivas con líderes exigentes. Finalmente, la cultura jerárquica se caracteriza por una estructura rígida con políticas y reglas claramente establecidas, haciendo hincapié en el estricto cumplimiento de las normas y en el mantenimiento del orden jerárquico.

Medición e instrumentos

Modelo de Denison

Denison (2001) define el instrumento como un cuestionario que está diseñado para entender, medir y evaluar la cultura de las organizaciones. Contiene 60 preguntas distribuidas en 5 ítems para cada una de las 12 subescalas propuestas en el modelo de cultura organizacional. Estas subescalas constan de cuatro dimensiones culturales con un total de 15 ítems y tres (03) subescalas por dimensión.

La adaptación del instrumento de DOCS consideró estándares donde instruye un primer contacto con los empleados a través de distintos medios (reuniones, correos, llamadas, etc.), también compartir un ejemplar del cuestionario a los responsables, luego de contar con la participación de los empleados en la encuesta, repartir las encuestas anónimas motivando la participación, finalmente obtenida la información con ayuda de las personas designada se realiza un análisis cuantitativos con los resultados de los grupos encuestados.

Modelo de Cameron y Quinn

A diferencia de Denison (2001), el modelo de Cameron y Quinn (2011) emplea un Instrumento para la evaluación de la cultura organizacional (OCAI)

y puede ser utilizado de dos maneras principales: para definir la cultura real o actual de una organización y para identificar la cultura deseada que los colaboradores creen que la organización debería adoptar para enfrentar cambios futuros. La aplicación de la herramienta busca determinar la combinación única de los cuatro tipos de culturas organizacionales en una organización, y esto se logra mediante la realización de una encuesta corta.

El OCAI define seis ítems clave (rasgo dominante, liderazgo, gestión del personal, énfasis estratégico, factor unificador y criterio de éxito) y pide a los encuestados distribuir 100 puntos entre las cuatro posibles respuestas para cada ítem, representando los cuatro cuadrantes del modelo. Luego de recopilar las respuestas de los encuestados, se realizan cálculos para determinar la puntuación total asignada a cada tipo de cultura en cada ítem. Esto permite identificar la cultura predominante y proporciona un perfil cultural de la organización.

En base a lo desarrollado en esta sección, se empleará el modelo desarrollado por Denison para la Cultura Organizacional, por considerarse el más conveniente para los fines pertinentes del presente trabajo de investigación.

2.3.2 Desempeño Laboral

Modelos y dimensiones

Modelo de Campbell y Koopmans

El Modelo de Desempeño de Campbell, creado por Donald Campbell (1991), se ha consolidado como una herramienta práctica y fundamental para evaluar y mejorar el rendimiento de las organizaciones, siendo el modelo que se empleará en la presente investigación. Su propósito es ayudar a las empresas a identificar tanto sus fortalezas como debilidades en procesos, habilidades y recursos, con el objetivo de alcanzar el éxito.

Este modelo surge de la necesidad de abordar de manera integral la medición del desempeño laboral y se considera uno de los pilares teóricos en la evaluación del desempeño laboral. Busca proporcionar los componentes esenciales para evaluar el desempeño y, de esta manera, contribuir a la formulación de estrategias orientadas al logro de objetivos

El enfoque del Modelo de Campbell (1991) ha ido evolucionando a través de los años, donde el más considerado próximo a la realidad de la población fue el desarrollo adaptado de Koopmans (2011) quien abarca la medición integral del desempeño laboral, ofreciendo ventajas como un instrumento multidimensional. Se centra en el comportamiento de los trabajadores y cómo este influye en los resultados, y sus componentes describen la estructura fundamental del desempeño, siendo aplicables a diversos sectores ocupacionales.

Inicialmente el modelo de Campbell estaba compuesto en ocho (8) dimensiones que posteriormente fue adaptado por Gabini y Salessi (2016) quienes los definen en tres (03) dimensiones.

Desempeño de la tarea

Esta dimensión se entrelaza con dos características fundamentales. En primer lugar, aborda la dificultad inherente a las labores, la competencia y experiencia que el trabajador posee al llevar a cabo sus funciones, y su estado de ánimo durante el desempeño laboral. En segundo lugar, se fundamenta en las condiciones físicas de su entorno, es decir, en qué medida el trabajador cuenta con facilidades para realizar cómodamente sus actividades. El desempeño de la tarea está directamente vinculado al núcleo técnico; estas actividades se desarrollan en función del conocimiento, las capacidades y las habilidades del individuo, y están intrínsecamente ligadas a las responsabilidades específicas asignadas a cada puesto.

Comportamientos contraproducentes (desempeño organizacional)

El desempeño organizacional abarca no solo comportamientos alineados con los intereses de la organización, sino también acciones contrarias, conocidas como conductas desviadas o contraproducentes. Estas conductas contraproducentes son actos voluntarios deliberados que buscan perjudicar a la organización en beneficio del trabajador. Incluyen acciones antisociales que los empleados exhiben durante la realización de sus labores, las cuales favorecen al individuo, pero resultan perjudiciales para la organización. Estos comportamientos se pueden identificar como la procrastinación, comentarios innecesarios y acciones mal intencionadas, entre otros.

Desempeño contextual

El desempeño contextual se refiere a las acciones voluntarias de los empleados que contribuyen al mantenimiento de un ambiente laboral positivo y a la cooperación entre colegas. Estas actividades, expresadas de manera espontánea y no remuneradas, no se centran en los resultados tangibles del trabajo, sino en comportamientos que indirectamente benefician a la organización. Ejemplos incluyen ayudar a compañeros, asumir tareas adicionales y respaldar los intereses de la empresa. Estos comportamientos son esenciales para lograr los objetivos organizacionales.

Modelo de evaluación 360° grados

Por otra parte, el Modelo de Desempeño mediante la Evaluación 360 Grados es un modelo sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo entorno: jefes, pares y subordinado. Fue desarrollándose en las décadas de 1970 y 1980, y aunque no cuenta con un creador único, este enfoque evolucionó a partir de diversas ideas centradas en la retroalimentación de desempeño (Alles, 2004).

En el ámbito del desempeño laboral, este modelo destaca por su enfoque holístico al recopilar retroalimentación desde diferentes perspectivas, incluyendo compañeros, subordinados, supervisores y autoevaluación. Este proceso integral permite una evaluación más completa y equilibrada del desempeño laboral del individuo.

En el marco de la Evaluación 360 Grados, se consideran diversas dimensiones para evaluar el desempeño laboral de un individuo. Estas dimensiones abarcan aspectos clave relacionados con habilidades, comportamientos y competencias laborales:

- **Integridad** se refiere a la capacidad de una persona para actuar de acuerdo con lo que expresa o considera como fundamental para mantener.
- **Liderazgo** implica la capacidad de guiar, dirigir y orientar de manera efectiva, utilizando una comunicación asertiva. Esto facilita el manejo eficiente tanto del recurso humano como de los recursos materiales, asegurando que todos los esfuerzos estén alineados con los objetivos comunes.
- **Empowerment** consiste en otorgar autoridad a cada colaborador para que realice su trabajo de manera independiente y tome decisiones. Esto reduce barreras para la toma de decisiones y la implementación de mejoras.
- **Iniciativa** es la cualidad que permite a una persona iniciar actividades o buscar soluciones ante diversas situaciones.
- **Orientación al cliente** implica la actitud de detectar y satisfacer las necesidades y prioridades del cliente, colocándolo en el centro de la organización.
- **Orientación a los resultados** es la actitud que guía la ejecución de procesos con el fin de alcanzar un resultado específico.

- **Trabajo en equipo** se refiere a la colaboración entre un grupo de personas que trabajan de manera cooperativa hacia un objetivo común.
- **Desarrollo de las personas** aborda la capacidad de una persona para mantener la confianza en sí misma y buscar mejoras, incluso frente a críticas.
- **Modalidades de contacto** es la capacidad de una persona para llevar a cabo una escucha activa, ya sea de manera verbal o no verbal.
- **Adaptabilidad** al cambio permite a la organización posicionarse en el mercado y generar valor agregado. Sin embargo, esta adaptabilidad puede generar resistencia entre los colaboradores, lo que requiere estrategias para superarla.

Alles (2004) destaca que estas dimensiones pueden adaptarse según las necesidades específicas de la organización y los objetivos de la evaluación. Cada dimensión generalmente se desglosa en comportamientos observables y competencias específicas para proporcionar una evaluación más detallada y precisa del desempeño.

Medición e instrumentos

Modelo de Campbell y Koopmans

La medición del desempeño laboral es crucial para impulsar la productividad y optimizar recursos con el fin de alcanzar las metas organizacionales. En este contexto, se utiliza la Escala de Desempeño Laboral individual (IWP), creada por Koopmans et al. (2013) y adaptada por Gabini y Salessi (2016), para evaluar el nivel de desempeño laboral. Esta escala se basa en la autopercepción de los colaboradores, considerando su opinión sobre su desempeño en la tarea, en el contexto y en comportamientos contraproducentes.

El cuestionario, compuesto por 18 ítems que mide las 7 dimensiones del modelo Koopmans de acuerdo a lo siguiente: desempeño de tareas (ítems 1-5), desempeño contextual (ítems 6-13) y comportamientos contraproducentes u organizacional (ítems 14-18). El instrumento de Koopmans posee propiedades psicométricas, como validez de constructo general y confiabilidad, lo que la hace adecuada para medir el desempeño laboral en diferentes sectores ocupacionales (Gabini y Calzada, 2015).

Este instrumento facilita la evaluación del desempeño de los trabajadores en relación con el desarrollo de sus tareas y el contexto laboral, así como en referencia a comportamientos negativos que puedan perjudicar a la organización. Proporciona una herramienta efectiva para comprender y mejorar integralmente el rendimiento laboral.

El desempeño laboral, de acuerdo a Argoti (2020), es el valor que un individuo agrega a la empresa de tantas maneras como sea posible en un período de tiempo determinado, con el fin de perseguir objetivos establecidos, de modo que el desempeño de los empleados pueda medirse y ver el rendimiento.

La definición teórica presentada por Rodríguez y Lechuga (2019) sobre el desempeño laboral describe este concepto como el rendimiento o la actuación que exhibe cada trabajador en su puesto laboral. Se enfoca en las actividades que el empleado lleva a cabo, las metas y resultados que se espera logre, y su potencial de desarrollo. Además, destaca la importancia de considerar la contribución del trabajador a la organización como un factor crucial en la evaluación de su desempeño.

Modelo de evaluación de 360 grados

Esta herramienta facilita la identificación de inquietudes y requerimientos de formación, contribuyendo así a elevar el desempeño

individual de los empleados. Al abordar estas necesidades de capacitación de manera oportuna, se logra optimizar los resultados organizacionales al corregir errores y dirigir eficazmente los esfuerzos laborales.

Según Alles (2015) el instrumento de evaluación del desempeño laboral consiste en un cuestionario de carácter anónimo en el que el evaluador con un grupo de personas brinda una valoración a otro individuo por medio de una serie de ítems predefinidos, donde los evaluadores deben ser elegidos por el evaluado y los participantes son uno o dos pares: dos supervisores o jefe, dos o tres clientes.

El cuestionario individual puede incluir las 10 dimensiones y estar compuesta por 12 ítems, empleado con una escala de Likert que abarca desde 1 (nunca) hasta 4 (siempre) para calificar cada ítem. La confiabilidad de la medición debe ser sometida a examen mediante el coeficiente Alpha de Cronbach.

En base a lo desarrollado en esta sección, se empleará el modelo desarrollado por Campbell y Koopmans para la Desempeño laboral, por considerarse el más conveniente para los fines pertinentes del presente trabajo de investigación.

2.4 Formulación de la hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

HG. Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023

2.4.2 Hipótesis específicas

H1. Existe relación entre la misión y el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023.

H2. Existe relación entre la consistencia y el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023.

H3. Existe relación entre la implicación y el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023.

H4. Existe relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación se clasificó como aplicada según Campbell (1991), ya que el estudio empleó los instrumentos "Escala de cultura organizacional" y "Escala de desempeño laboral" para evaluar la relación entre estas dos variables en un conglomerado de empresas de diversos sectores en Ica durante el año 2023.

Según el investigador Yin, R.K. (1984), el estudio es de enfoque cuantitativo, dado que se utilizaron cuestionarios como herramientas para recopilar datos y como instrumentos de medición de variables.

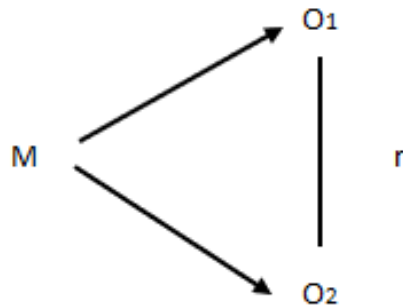
Asimismo, según Yin, R.K. (1984), la investigación fue de tipo transversal ya que fue desarrollado en un determinado tiempo.

En lo que respecta al nivel o alcance de la investigación, esta se presentó como correlacional, según Fresno (2019), puesto que se centró en examinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en un contexto específico.

Finalmente, en base a Fresno (2019), el diseño de la investigación se caracteriza como no experimental de nivel correlacional. Esto se debe a que no se realizaron manipulaciones en las variables, sino que se recopilaron datos con el objetivo de describir la relación entre ellas en su entorno natural, durante un período temporal único, con la finalidad de medir el grado de relación y/o diferencias entre las variables en estudio.

Según Fresno (2019) el esquema de correlación se conoce de la siguiente figura:

Figura 2: Esquema de relación.



Fuente: Elaboración propia.

Donde:

M → Muestra de estudio: Colaboradores del conglomerado diversificado CORDIBE en Ica.

O1 → Variable independiente: Cultura organizacional.

O2 → Variable dependiente: Desempeño Laboral.

R → Relación entre ambas variables

3.1.2 Identificación de variables

En la presente investigación, con la finalidad de conocer los factores que relacionan el entorno y el comportamiento de una empresa, se ha identificado las siguientes variables: la cultura organizacional y el desempeño laboral.

A continuación, se define las variables de dicha identificación:

Variable Independiente:

Cultura Organizacional en los colaboradores de la empresa CORDIBE, ciudad de Ica, 2023.

La variable independiente identificada se refiere a los valores compartidos, creencias, normas y prácticas que caracterizan el entorno laboral dentro de una organización.

Según Denison (2001), sus dimensiones contempladas para la variable independiente son:

- Misión.
- Consistencia.
- Implicación.
- Adaptabilidad.

Variable Dependiente:

Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa CORDIBE, ciudad de Ica, 2023.

Por consiguiente, la variable dependiente hace referencia a la eficacia y eficiencia con que los empleados desempeñan sus tareas y responsabilidades en el ámbito laboral.

De acuerdo a Koopmans et al. (2013), sus dimensiones consideradas para la variable dependiente son:

- Desempeño de la tarea.
- Desempeño contextual.
- Comportamientos contraproducentes.

3.1.3 Operacionalización de variables

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Vari able	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimen siones	Indicadores	Ítem s	Escala	
Cultura Organizacional	Según Edgar H. Schein (1988), la cultura organizacional se define como un conjunto de supuestos básicos compartidos que un grupo adquiere mientras resuelve desafíos de adaptación externa e integración interna.	Según Denison (2001) "La cultura organizacional se puede evaluar operacionalmente a través de la medición de cuatro dimensiones: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión."	Implicación	Empowerment	1 – 5	Totalmente en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Neutral 3 De acuerdo 4	
				Trabajo en equipo	6 – 10		
				Desarrollo de capacidades	11 – 15		
			Consistencia	Valores centrales	16 – 20	Totalmente de acuerdo 5	
				Acuerdo	21 – 25		
				Coordinación e integración	26 – 30		
				Adaptabilidad	Orientación al cambio		31 – 35
					Orientación al cliente		36 – 40
				Aprendizaje organizativo	41 – 45		
			Misión	Dirección y propósitos estratégicos	46 – 50		
				Metas y objetivos	51 – 55		
				Visión	56 – 60		
Desempeño Laboral	Koopmans (2013) "Para realizar la evaluación operacional del desempeño laboral se	Desempeño de tareas	Capacidad de aprendizaje	1 - 5	Raramente 1 Algunas veces 2 Regularmente 3 A menudo 4 Siempre 5		
			Minuciosidad y responsabilidad				
			Esfuerzo y perseverancia				

Según Armstrong (2006), el desempeño laboral se refiere a la medida en la cual un empleado logra resultados en comparación con los objetivos previamente establecidos y las expectativas de la organización.	realizó un instrumento genérico que permite realizar la medición de tres dimensiones integrados: desempeño de la tarea, desempeño del contexto, y desempeño organizacional."	Conocimientos técnicos		
		Productividad		
		Dese	Enfoque	en 6 -
		mpeño	metas y logros	13
		context	Proactividad	
		ual	Lealtad a la organización	
			Trabajo en equipo y colaboración	
			Transferencia y difusión de conocimientos	
		Comp	Gestión	14 -
		ortamie	apropiada de los	18
	nto	recursos		
	laboral	laborales		
	contrap	Asistencia		
	roduce	puntual al		
	nte	trabajo y buen uso del tiempo		
		Ritmo eficiente y voluntario en el trabajo		

Fuente: Elaboración propia

3.2 Población y muestra

Población:

Para el presente estudio, la población se compone de la totalidad de colaboradores que forman parte del conglomerado CORDIBE de Ica durante

el año 2023. Se incluyó a un total de 60 trabajadores de esta institución, abarcando las diferentes áreas dentro de ella.

Unidad de análisis:

- Gerente General, Personal del Área Comercial, Personal del Área Administrativa y Personal del Área Comercial.
- Criterios de exclusión: - Personal del Área Comercial en campo (Vendedores).

Para la presente investigación se efectuó un censo que considere a toda la población.

Muestra:

Como mencionado líneas arriba para la presente investigación no se consideró muestra ya que se efectuó un censo poblacional.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Conforme a los objetivos establecidos en este estudio, se empleó la técnica de encuestas para la recolección de datos. Esta técnica tuvo como finalidad obtener información específica dentro de un área determinada, suministrada por una muestra de individuos sobre el tema en cuestión (Arias, 2016). Las encuestas se utilizaron para obtener datos cuantitativos referentes al desempeño laboral del conglomerado CORDIBE de Ica durante el año 2023.

3.3.2 Instrumentos

Sobre los instrumentos se utilizaron dos cuestionarios con preguntas cerradas, permitiendo respuestas precisas donde se elige una única opción.

Para evaluar la variable de cultura organizacional se utilizó el "Cuestionario de Denison", una herramienta desarrollada por Denison Consulting que consta de 60 preguntas organizadas en cuatro áreas clave: Misión y visión, Involucramiento, Consistencia y Adaptabilidad. Estas

preguntas están diseñadas para medir la cultura organizacional y sus efectos en el rendimiento de una empresa.

Su validez y confiabilidad han sido ampliamente estudiadas. Por ejemplo, Zegarra Ballón (2020) realizó una adaptación al español del instrumento en una muestra de 300 colaboradores de empresas públicas y privadas en Lima Metropolitana. Este estudio incluyó análisis factorial exploratorio para verificar su estructura interna y evaluaciones de jueces expertos, logrando coeficientes de confiabilidad superiores a 0.70 en todas las dimensiones clave. Bonavía et al. (2010) aplicaron el cuestionario a 488 participantes de grupos tecnológicos de investigación en España, utilizando análisis factorial confirmatorio para validar la estructura original. Sus resultados confirmaron que el cuestionario es adecuado para medir dimensiones culturales en el contexto español, mostrando alta consistencia interna y fiabilidad. Además, Cancino y Mellado (2019) validaron el cuestionario en instituciones educativas chilenas, concluyendo que es una herramienta robusta y confiable para evaluar la cultura organizacional en entornos académicos.

Para evaluar la variable de desempeño laboral, se empleó el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual de Koopmans (IWPQ), desarrollado por Koopmans en 2013. Este cuestionario consta de 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: desempeño de tareas (ítems 1-5), desempeño en el contexto (ítems 6-13) y comportamientos contraproducentes (ítems 14-18). El IWPQ fue seleccionado debido a su validez psicométrica y su capacidad para evaluar tanto el rendimiento específico en tareas como los comportamientos que afectan el desempeño general en el entorno laboral.

La validación inicial del instrumento por Koopmans et al. (2013) mostró alta consistencia interna, con coeficientes alfa de Cronbach que oscilaron entre 0.74 y 0.87, y una estructura clara respaldada por análisis factoriales.

Esto confirma que el cuestionario mide de manera fiable las dimensiones del desempeño laboral.

En Perú, Luis A. Geraldo Campos (2019) llevó a cabo una validación del IWPQ en una muestra de trabajadores peruanos. Su análisis factorial confirmatorio reportó índices de ajuste satisfactorios (CFI > 0.90 y RMSEA < 0.08), lo que confirma la robustez del cuestionario en este contexto. En Chile, Veloso-Besio y López (2019) adaptaron el instrumento para el sector salud, destacando la utilidad del IWPQ para evaluar tanto la efectividad en las tareas como el comportamiento general dentro del ambiente laboral. Finalmente, en Colombia, Mendoza et al. (2021) validaron el cuestionario en el sector educativo, demostrando su aplicabilidad para medir aspectos como la colaboración y el compromiso organizacional, además del desempeño en las tareas.

Ambos instrumentos, el Cuestionario de Denison y el IWPQ, han demostrado ser herramientas psicométricas robustas y confiables en diversas aplicaciones. Su capacidad para medir de manera precisa y consistente las variables de cultura organizacional y desempeño laboral los convierte en valiosos recursos para investigaciones académicas y diagnósticos organizacionales, demostrándose también en el presente proyecto.

3.4 Técnicas para el Procesamiento de la información.

En un primer paso, se obtuvo la autorización del Gerente General del conglomerado CORDIBE en Ica para llevar a cabo una evaluación del personal con propósitos académicos a lo largo de diciembre del año 2023. Posteriormente, se crearon versiones digitales de los cuestionarios de cultura organizacional y desempeño laboral utilizando la herramienta Google Forms, con el propósito de distribuir estos instrumentos de manera virtual entre los participantes. Después se explicó a los participantes la importancia del estudio y asegurarles la confidencialidad de los datos recolectados, entonces se proporcionaron instrucciones detalladas sobre cómo responder a las

preguntas. Finalmente, les fue enviado el enlace por medio de correo electrónico para acceder a los cuestionarios en formato virtual, lo que permitió a los colaboradores responder a la Escala de Cultura Organizacional y la Escala de Desempeño Laboral de acuerdo con su disponibilidad de tiempo.

Durante la fase analítica descriptiva, se realizaron cálculos estadísticos y se crearon tablas de frecuencia utilizando los puntajes de los indicadores de las variables de cultura organizacional y desempeño laboral. El propósito de esta etapa fue realizar un análisis detallado para alcanzar los objetivos específicos establecidos. El software SPSS se empleó para llevar a cabo estos cálculos y generar tablas y gráficos que proporcionaron una representación visual de los datos.

En la fase analítica inferencial, donde ya recopilados los datos, se llevó a cabo la organización en una hoja de cálculo electrónica (Excel) y luego se almacenaron utilizando el software estadístico SPSS versión 22.

Finalmente, en la fase analítica comparativa, se compararon los resultados obtenidos en esta investigación con los descubrimientos de investigaciones previas, conforme a los antecedentes previamente recopilados.

El coeficiente de correlación de Spearman se utilizó como estadístico para comprobar la relación significativa entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral.

3.5 Aspectos éticos

En el desarrollo de este estudio, se obtuvo la aprobación del Gerente General del conglomerado CORDIBE, quien expresó su conformidad con la investigación dirigida a los colaboradores de la empresa. Además, se informará a todos los colaboradores, sin excepción, sobre la investigación, brindándoles la oportunidad de decidir libremente si desean participar en la encuesta o retirarse en cualquier momento.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis Descriptivo

A continuación, se muestran los resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos empleados y el análisis de las variables de estudio.

Análisis de Confiabilidad

El análisis de confiabilidad de los instrumentos se llevó a cabo utilizando el software estadístico Jamovi, para calcular el valor de alfa de Cronbach de las variables y dimensiones de la presente investigación. Se tomó como referencia a George y Mallery (2003), para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach con las siguientes escalas de clasificación de los niveles de confiabilidad:

Tabla 2: Niveles de fiabilidad según Alfa de Cronbach

	<i>Intervalo</i>	<i>Valoración</i>
<i>Coefficiente Alfa</i> <i>(α)</i>	>.90 a .95	Excelente
	> .80	Bueno
	> .70	Aceptable
	> .60	Cuestionable
	< .50	Inaceptable

Fuente: Tomado de George y Mallery (2003)

Estimación de confiabilidad para el instrumento como un todo

A continuación, en la tabla 3 se muestra el resultado del análisis de confiabilidad de Cronbach para el instrumento completo de las variables de la presente investigación.

Tabla 3: Estadístico de confiabilidad del instrumento completo

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.965	78

Estimación de confiabilidad para el instrumento de la variable Cultura Organizacional

El resultado del análisis de confiabilidad del instrumento para la variable Cultura Organizacional se muestra en la Tabla 4, donde se puede apreciar un resultado de coeficiente de confiabilidad de 0.965, evidenciando que este instrumento tiene un nivel de confiabilidad excelente.

Tabla 4: Estadístico de confiabilidad para la variable Cultura Organizacional

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.965	60

Estimación de confiabilidad para el instrumento Desempeño Laboral

El resultado del análisis de confiabilidad del instrumento Desempeño Laboral se muestra en la Tabla 5, donde se puede apreciar un resultado de coeficiente de confiabilidad de 0.886, lo que evidencia que el instrumento tiene un nivel de confiabilidad bueno.

Tabla 5: Estadístico de confiabilidad para la variable Desempeño Laboral

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.886	18

Análisis de las variables y dimensiones

A continuación, se muestra el resultado de las variables: Cultura Organizacional y Desempeño Laboral, así como el análisis de cada una de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional: Implicación, Consistencia, Adaptabilidad y Misión.

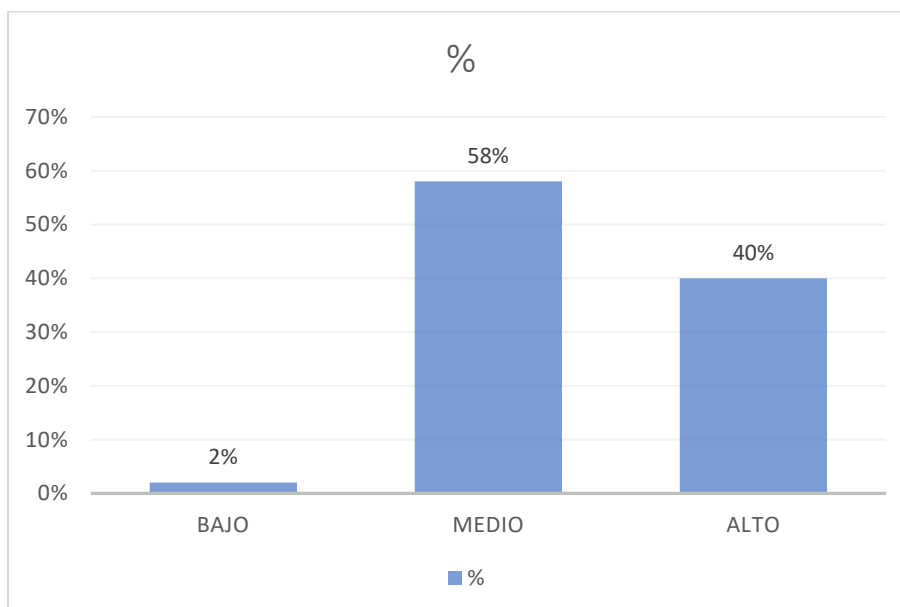
Análisis de la variable Cultura Organizacional

Los resultados presentados en la tabla 6 y visualizados en la figura 3 revelan que el 40% de los encuestados perciben la Cultura Organizacional como de nivel alto. Por otro lado, el 58% la considera como medio, mientras que solo el 2% de los encuestados la califica como bajo en términos de Cultura Organizacional.

Tabla 6: Análisis de la variable Cultura Organizacional

Cultura Organizacional		F	%
Bajo	60 - 140	1	2%
Medio	141 - 221	29	58%
Alto	222 - 300	20	40%
Total		50	100%

Figura 3: Análisis de la variable Cultura Organizacional



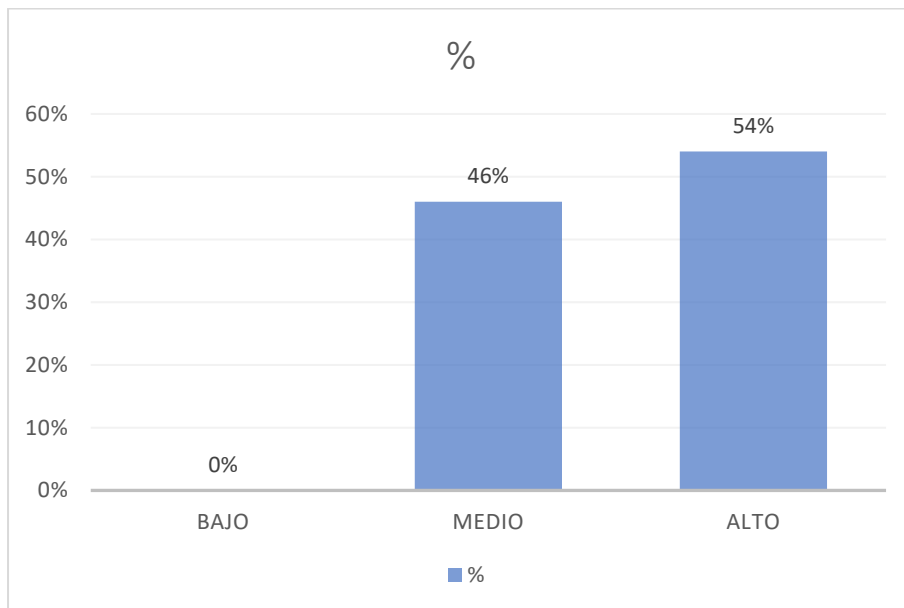
Análisis de la variable Desempeño Laboral

Los resultados presentados en la tabla 7 y visualizados en la figura 4 revelan que un 54% de los encuestados identifican el Desempeño Laboral como de nivel alto. Por otra parte, el 46% de encuestados consideran como medio, mientras que 0% de los encuestados la califica como bajo el Desempeño Laboral.

Tabla 7: Análisis de la variable Desempeño Laboral

Desempeño Laboral		F	%
Bajo	18 – 42	0	0%
Medio	43 - 67	23	46%
Alto	68 - 90	27	54%
Total		50	100%

Figura 4: Análisis de la variable Desempeño Laboral



Análisis de la dimensión de Cultura Organizacional: Implicación

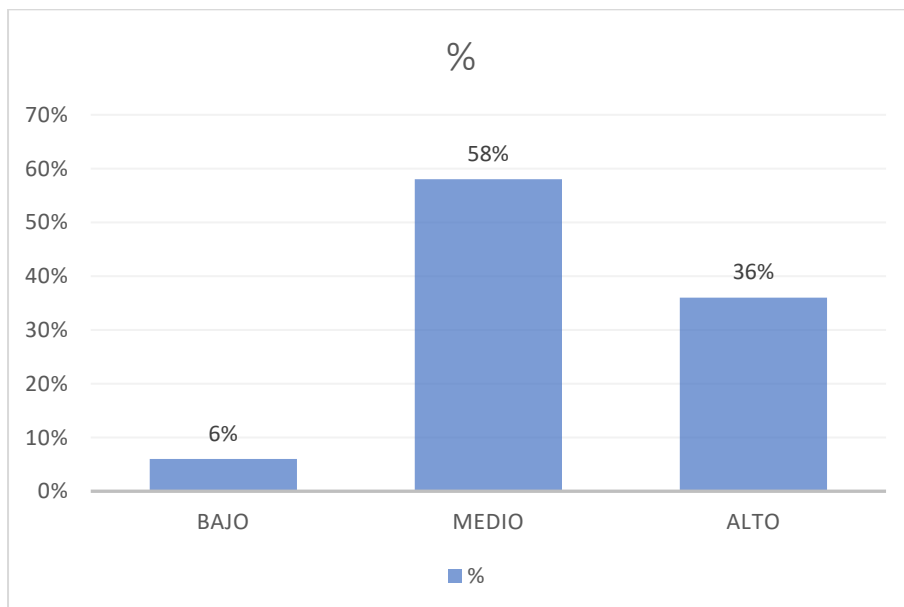
De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 8 y visualizados en la figura 5, se destaca que el 36% de los encuestados consideran que la

implicación es alta. En contraste, el 58% opina que es medio, mientras que el 6% de los encuestados señala que la implicación es percibida como baja.

Tabla 8: Análisis de la dimensión Implicación

Implicación		F	%
Bajo	15 - 35	3	6%
Medio	36 - 56	29	58%
Alto	57 - 75	18	36%
Total		50	100%

Figura 5: Análisis de la dimensión Implicación



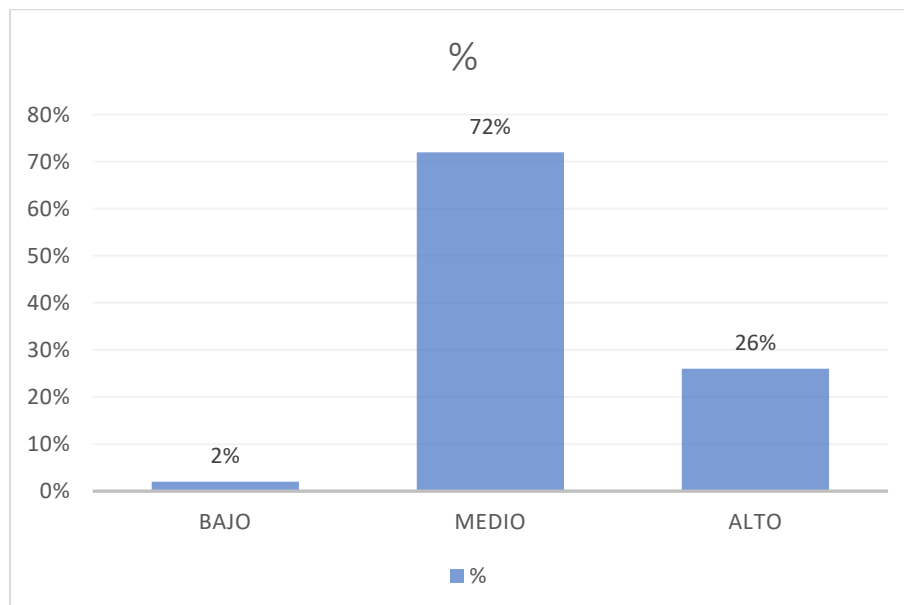
Análisis de la dimensión de Cultura Organizacional: Consistencia

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 9 y visualizados en la figura 6, se destaca que el 26% de los encuestados consideran que la implicación es alta. En contraste, el 72% opina que es medio, mientras que el 2% de los encuestados señala que la implicación es percibida como baja.

Tabla 9: Análisis de la dimensión Consistencia

Consistencia		F	%
Bajo	15 - 35	1	2%
Medio	36 - 56	36	72%
Alto	57 - 75	13	26%
Total		50	100%

Figura 6: Análisis de la dimensión Consistencia



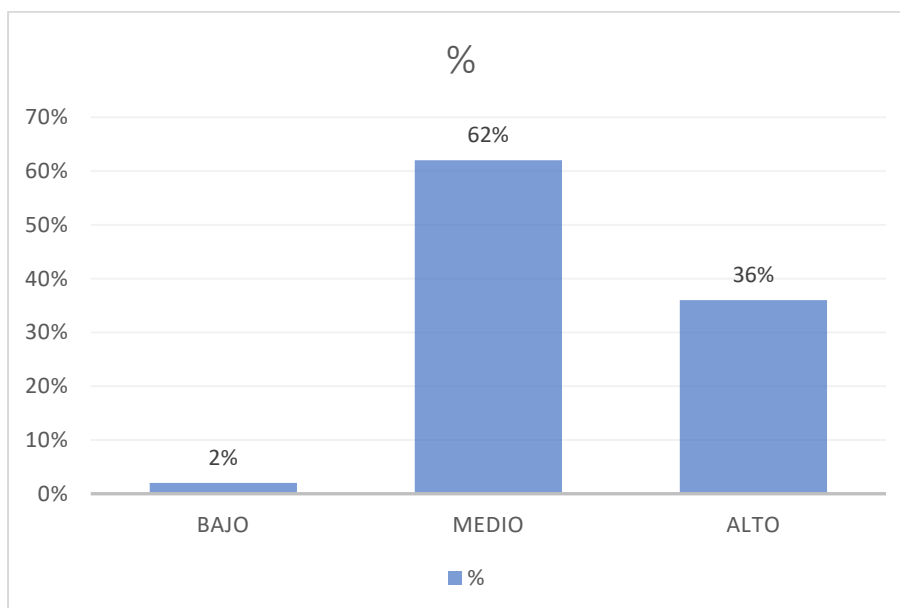
Análisis de la dimensión de Cultura Organizacional: Adaptabilidad

Los resultados presentados en la tabla 10 y visualizados en la figura 7 revelan que un 36% de los encuestados perciben la adaptabilidad como de nivel alto. Por otro lado, el 62% de los encuestado la considera como medio, mientras que el 2% califica la Adaptabilidad como bajo.

Tabla 10: Análisis de la dimensión Adaptabilidad

Adaptabilidad		F	%
Bajo	15 - 35	1	2%
Medio	36 - 56	31	62%
Alto	57 - 75	18	36%
Total		50	100%

Figura 7: Análisis de la dimensión Adaptabilidad



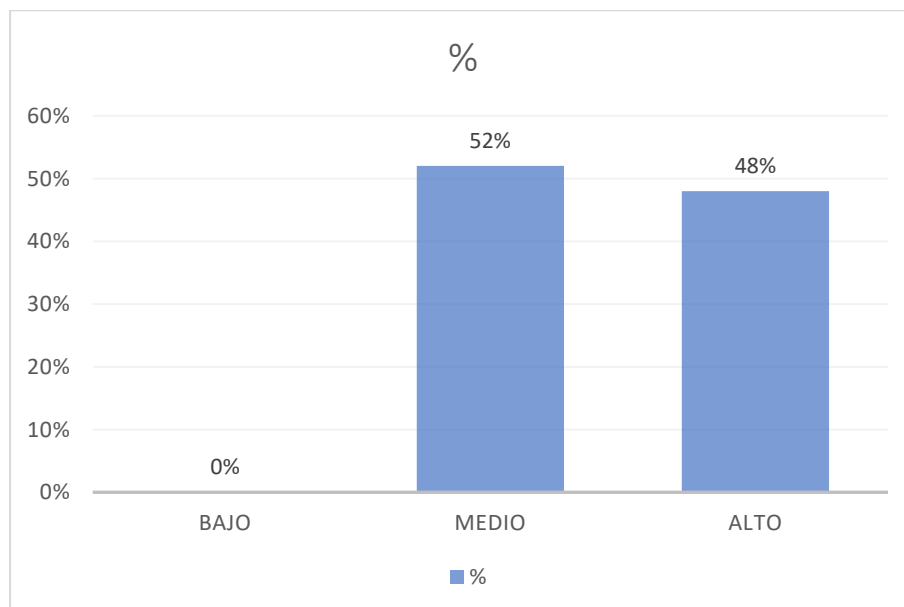
Análisis de la dimensión de Cultura Organizacional: Misión

Los resultados presentados en la tabla 11 y visualizados en la figura 8 revelan que un 48% de los encuestados identifican la misión como de nivel alto. Por otra parte, el 52% la considera como medio, mientras que el 0% de los encuestados la califica como bajo.

Tabla 11: Análisis de la dimensión Misión

Adaptabilidad		F	%
Bajo	15 - 35	0	0%
Medio	36 - 56	26	52%
Alto	57 - 75	24	48%
Total		50	100%

Figura 8: Análisis de la dimensión Misión



Análisis Inferencial

Coeficientes de correlación

En el presente estudio, se aplicó el análisis de correlación de Rho de Spearman para evaluar las correlaciones entre las variables Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral, así como las correlaciones entre las dimensiones que corresponden a la Variable Cultura Organizacional: Implicación, Consistencia, Adaptabilidad y Misión y la variable Desempeño Laboral. Es importante destacar que se optó por el análisis de correlación de Rho de Spearman debido al uso de la escala de Likert en el instrumento de recopilación de datos. A continuación, se presenta la valoración de los grados de correlación en la Tabla 12 tomados de Montes (2021), y que sirvió de referencia para interpretar los resultados obtenidos.

Tabla 12: Grado de relación según el coeficiente de correlación de Spearman

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

+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Montes (2021).

A continuación, se presenta el resultado del análisis de la correlación entre la variable Cultura Organizacional y Desempeño Laboral. La tabla 13 evidencia una correlación entre las citadas variables con un valor de Rho de Spearman de 0.589 y con una significancia estadística de < 0.001 .

Tabla 13: Matriz de Correlaciones de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

		Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Cultura Organizacional	Rho de Spearman	—	—
	GI	—	—
	valor p	—	—
	N	—	—
Desempeño Laboral	Rho de Spearman	0.589	***
	GI	48	—
	valor p	$< .001$	—
	N	50	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Respecto a la correlación entre las dimensiones de la variable Cultura Organizacional y la variable Desempeño Laboral, se inició la evaluación

analizando la correlación entre la dimensión Implicación y Desempeño Laboral. Los datos que muestran en la tabla 14 evidencian una correlación positiva media con un valor Rho de Spearman de 0.419 y con una significancia estadística de < 0.002 .

Tabla 14: Matriz de Correlaciones de Implicación y Desempeño Laboral

		Implicación	Desempeño Laboral
Implicación	Rho de Spearman	—	
	GI	—	
	valor p	—	
	N	—	
Desempeño Laboral	Rho de Spearman	0.419 **	—
	GI	48	—
	valor p	0.002	—
	N	50	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 15 se presenta los resultados de correlación entre la dimensión Consistencia y la variable Desempeño Laboral, evidenciándose una correlación positiva considerable con un valor de Rho de Spearman de 0.530 y con una significancia estadística de < 0.001 .

Tabla 15: Matriz de Correlaciones de Consistencia y Desempeño Laboral
(revisar cumpla con APA)

		Consistencia		Desempeño Laboral
Consistencia	Rho de Spearman	—		—
	GI	—		—
	valor p	—		—
	N	—		—
Desempeño Laboral	Rho de Spearman	0.530	***	—
	GI	48		—
	valor p	< .001		—
	N	50		—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 16 se muestran los resultados de correlación entre la dimensión Adaptabilidad y la variable Desempeño Laboral. Como se observa, existe una correlación positiva considerable con un valor de Rho de Spearman 0.552 y con una significancia de <0.001 .

Tabla 16: Matriz de Correlaciones de Adaptabilidad y Desempeño Laboral

		Adaptabilidad		Desempeño Laboral
Adaptabilidad	Rho de Spearman	—		
	GI	—		
	valor p	—		
	N	—		
Desempeño Laboral	Rho de Spearman	0.552	***	—
	GI	48		—
	valor p	< .001		—
	N	50		—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 17, se muestran los resultados del análisis de correlación entre la dimensión Misión y la variable Desempeño Laboral. Como se observa existe una correlación positiva considerable con un valor de Rho de Spearman de 0.623 y con una significancia estadística <0.001 .

Tabla 17: Matriz de Correlaciones de Misión y Desempeño Laboral

		Misión	Desempeño Laboral
Misión	Rho de Spearman	—	
	GI	—	
	valor p	—	
	N	—	
Desempeño Laboral	Rho de Spearman	0.623 ***	—
	GI	48	—
	valor p	< .001	—
	N	50	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Contrastación de Hipótesis

A continuación, la Tabla 18, muestra la matriz de contrastación de hipótesis para la hipótesis general (HG) y las hipótesis específicas (H1 a H5), evidenciándose en la misma que se aceptan tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas del presente estudio.

Tabla 18: Matriz de contrastación de Hipótesis Rho de Spearman

Hipótesis	Correlación	Rho	P = Valor	Significación	Aceptación	Dirección
HG	Cultura Organizacional → Desempeño Laboral	0.589	< .001	***	SÍ	Positivo
H1	Implicación → Desempeño Laboral	0.419	< .002	**	SÍ	Positivo
H2	Consistencia → Desempeño Laboral	0.530	< .001	***	SÍ	Positivo
H3	Adaptabilidad → Desempeño Laboral	0.388	< .001	**	SÍ	Positivo
H4	Misión → Desempeño Laboral	0.517	< .001	***	SÍ	Positivo

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

A continuación, se discuten los resultados obtenidos en el presente estudio, centrándose en la relación entre la Cultura Organizacional y sus diversas dimensiones: Implicancia, Consistencia, Adaptabilidad y Misión. También se discute la relación de estas dimensiones con la variable de Desempeño Laboral, todo ello basado en el estudio realizado en el conglomerado CORDIBE 2023.

En la tabla siguiente se presenta la comparación de los resultados del coeficiente Alfa de Cronbach, obtenidos en el presente estudio y comparado con estudios similares citados en los antecedentes del presente estudio.

Tabla 19: Comparación de Alfa de Cronbach con Estudios Referidos

Trabajos de investigación	Cultura Organizacional	Desempeño Laboral	Instrumento Global
Presente estudio	0.965	0.886	0.965
Villafuerte (2023)	-	-	-
Sánchez (2021)	-	-	0.850
Chanatasig y Quimuña (2022)	0.796	0.862	-
Viveros (2021)	0.835	0.858	-
Jaime (2021)	-	-	-
Torre y Afán (2017)	0.910	0.768	-
Gastelo (2022)	0.927	0.933	-

Tume (2019)	0.895	0.805	-
Salazar (2018)	0.942	-	-
Huamanchumo y Aguilar (2018)	0.961	0.973	-

Como se mostró en el capítulo 4 del presente estudio, se presenta una confiabilidad del Instrumento Global de 0.965, que es superior al resultado obtenido por Sánchez (2021) el cual fue de 0.850.

De otro lado la confiabilidad para la cultura organizacional obtuvo una confiabilidad de instrumento en el presente estudio de 0.965. Este valor se mostró superior a los estudios obtenidos por Chanatasig y Quimuña (2022), Viveros (2021), Torre y Afán (2017), Tume (2019), Salazar (2018) y Gastelo (2022).

En relación a la confiabilidad del instrumento de Desempeño Laboral, el presente estudio mostro un resultado de 0.886. Resultado que supera al de Chanatasig y Quimuña (2022), Viveros (2021), Torre y Afán (2017) y Tume (2019) pero inferior al valor mostrado por Gastelo (2022).

En la tabla 6 y la figura 3, se exponen los resultados acerca de la variable cultura organizacional. Un significativo 98% de los participantes perciben la Cultura Organizacional en los niveles medio y alto. Esta mayoría indica una predominante percepción positiva y moderada de la Cultura Organizacional entre los participantes. En contraste, solo un reducido 2% de los participantes la sitúa en el nivel bajo.

En cuanto al Desempeño Laboral, la información presentada en la tabla 7 y la figura 4 destaca que un 100% de los participantes reconoce el Desempeño Laboral entre los niveles medio y alto. Es relevante destacar que ninguno de los participantes lo califica como bajo. Esto indica que, a la

percepción de los colaboradores, ellos logran resultados orientados a los objetivos de la organización.

En lo que respecta a la dimensión de implicación asociada a la variable Cultura Organizacional, los resultados presentados en la tabla 8 y la figura 5 revelan la implicación de los participantes. Se obtuvo que el 94% de los encuestados muestra un alto nivel de implicación, distribuido entre un 58% con un nivel medio y un 36% con un nivel alto. Por otro lado, solo un reducido 6% percibe la implicación como baja. El trabajo pendiente es hacer que el 64% entre la implicación media y baja, pueda paulatinamente percibir la implicación como alta, esto implica trabajar en temas de compromiso y empoderamiento dentro de la organización.

En relación con el análisis de la dimensión de consistencia vinculada a la variable de Cultura Organizacional, los datos presentados en la tabla 9 y la figura 6 revelan que un 98% reconoce la consistencia en niveles medio y alto, distribuido en un 72% de nivel medio y un 26% de nivel alto. Por otro lado, solo un reducido del 2% percibe la consistencia como baja. Se puede decir que hay que trabajar en ese 74% entre la consistencia media y baja para que puedan percibirla como alta, esto conlleva a trabajar en el comportamiento de los colaboradores, su estabilidad y coordinaciones internas.

En relación con el análisis de la dimensión de adaptabilidad asociada a la variable cultura organizacional, los datos presentados en la tabla 10 y la figura 7 se observa que el 98% de los participantes percibe la adaptabilidad en la cultura organizacional como elevada, ello distribuido en un 62% de nivel medio y un 36% de nivel alto. Mientras que un 2% la clasifica como baja. Esto nos evidencia que hay puntos a reforzar en ese 64% entre la adaptabilidad media y baja para que pueda ser percibida como alta, esto implica trabajar en puntos como la dificultad para poder adaptarse, la importancia de poder equilibrar la integración interna con la externa y así poder alcanzar la efectividad en la organización.

En relación con el análisis de la dimensión de misión asociada a la variable de cultura organizacional, los resultados presentados en la tabla 11 y visualizados en la figura 8 revelan que el 100% de los encuestados dieron respuestas de nivel elevado. Ello distribuido en un 52% de nivel medio y un 48% de nivel alto. Se evidencia que casi la mitad de los colaboradores requieren trabajar en puntos como la influencia del propósito y la dirección a la que se orienta la organización para que pueda llegar a ser percibida como de alto nivel.

En la tabla 20, se muestra un comparativo entre los resultados de correlaciones obtenidos en el presente estudio y los hallazgos de investigaciones previas mencionadas.

Tabla 20: Comparación de Correlaciones con Estudios Referidos

Trabajos de investigación	Cultura Organizacional y Desempeño Laboral	Misión y Desempeño Laboral	Adaptabilidad y Desempeño Laboral	Implicación y Desempeño Laboral	Consistencia y Desempeño Laboral
Presente estudio	0.589	0.623	0.552	0.530	0.419
Villafuerte (2023)	0.984	-	-	-	-
Sánchez (2021)	0.850	-	-	-	-
Chanatasig y Quimuña (2022)	-	-	-	-	-
Viveros (2021)	-	-	-	-	-

Jaime (2021)	-	-	-	-	-
Torre y Afán (2017)	0.767	-	-	-	-
Gastelo (2022)	0.997	-	-	-	-
Tume (2019)	-	-	-	-	-
Salazar (2018)	0.795	-	-	-	-
Huamanchu mo y Aguilar (2018)	-	-	-	-	-

En relación a los resultados del análisis de correlación, el presente estudio, obtuvo un resultado de 0.589. Este resultado obtenido es inferior a estudios previos desarrollados por Villafuerte (2023), Sanchez (2021), Torre y Afán (2017), Gastelo (2022) y Salazar (2018). El resultado evidenció que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral una correlación mediana directa. Ello significa que mejoras en la cultura organizacional implicaran una mejora en el desempeño laboral. Las mejoras en la cultura organizacional que llevarán una mejora en el desempeño laboral, se conseguirán por medio de las mejoras en sus dimensiones. De otro lado una mejora en el desempeño laboral implicará que los colaboradores logren resultado alineados con los objetivos y metas establecidos por la organización.

La presente investigación mostró una correlación entre la misión y el desempeño laboral de 0.623. Este resultado sugiere que una mejora en la misión implicará una mejora en el desempeño laboral en un grado positiva considerable. Una mejora en la misión implica la formulación de una misión

clara donde se resalta de forma significativa la influencia del propósito y la orientación de éxito de la organización para así tener un propósito y una dirección bien establecidos. Por lo mencionado anteriormente, vemos que la creación de talleres o capacitaciones orientadas a reforzar la misión de la organización mediante una comunicación efectiva permitiría a generar mejoras significativas entre la misión y el desempeño laboral.

En cuanto a la correlación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de obtuvo un resultado de 0.552. Este resultado sugiere que una mejora en la adaptabilidad, implicará una mejora en el desempeño laboral en un grado de positiva considerable. Una mejora en la adaptabilidad implica la facilidad para poder adaptarse, dando mucha importancia al equilibrio entre la integración interna con la adaptación externa para alcanzar una efectividad en la organización. Por lo visto anteriormente la creación de capacitaciones enfocadas en la capacitación continua y evaluación de habilidades adaptativas podrá fortalecer la conexión entre adaptabilidad y desempeño laboral.

Con respecto a la correlación entre la implicación y el desempeño laboral de obtuvo un resultado de 0.530. Este resultado sugiere que, una mejora en la implicación conllevará a un mejoramiento en el desempeño laboral en un grado de positiva considerable. Una mejora en la implicación consiste en el compromiso y empoderamiento de los miembros dentro de la organización donde se cuenta con sus participaciones activas en las decisiones en su trabajo diario comprendiendo, así como su trabajo contribuye con los objetivos de la organización. De acuerdo con lo mencionado, se diría que establecer mecanismos de retroalimentación permitiría mantener un dialogo abierto y mejore continuamente la implicación. Así mismo considerar liderar iniciativas centradas en el compromiso y empoderamiento de los colaboradores.

Referente a la correlación entre la consistencia y el desempeño laboral de obtuvo un resultado de 0.419. Este resultado sugiere que una mejora en la consistencia implicará una mejora en el desempeño laboral en un grado de positiva media. Una mejora en la consistencia implica fomentar una fuente poderosa de estabilidad y coordinación interna que deriva de la visión compartida y un grado alto de conformidad en la organización. Según lo mencionado previamente, promover una visión compartida e implementar estrategias que fomenten la estabilidad y coordinación interna podría llegar a contribuir positivamente en la organización.

5.2 Conclusiones

1. En relación al objetivo general se concluye que existe una relación positiva entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en el conglomerado CORDIBE en 2023, evidenciada por una correlación de Spearman de 0.589.
2. Con respecto al primer objetivo específico, se determinó que existe una correlación positiva entre la Misión y el Desempeño Laboral en el conglomerado CORDIBE - 2023, con un valor de Rho de Spearman de 0.623, lo que sugiere que una misión clara y bien comunicada favorece el rendimiento de los empleados.
3. En relación con el segundo objetivo específico, se constató una correlación positiva entre la Consistencia de la cultura organizacional y el Desempeño Laboral en el conglomerado CORDIBE - 2023, evidenciada por un valor de Rho de Spearman de 0.530. Esto indica que una estructura organizacional coherente impacta favorablemente en la efectividad de los trabajadores.
4. Al abordar el tercer objetivo específico, se encontró una correlación positiva entre la Implicación de los empleados y el Desempeño Laboral en el conglomerado CORDIBE - 2023, con un valor de Rho de Spearman de 0.419. Este resultado que un mayor compromiso de los trabajadores se asocia con mejores resultados en su desempeño.

5. Finalmente, en relación al cuarto objetivo específico, se identificó una correlación positiva entre la Adaptabilidad y el Desempeño Laboral, alcanzando un valor de Rho de Spearman de 0.552, lo que resalta la importancia de la flexibilidad organizacional para mejorar el desempeño laboral.

5.3 Recomendaciones

1. Los resultados obtenidos en el presente estudio, deberán ser informados al conglomerado CORDIBE, en el sentido de que la cultura organización y el desempeño laboral presentan una relación positiva. En consecuencia, se destaca que la mejora de la cultura organizacional tiene un impacto directo en el rendimiento laboral de los colaboradores. Este hallazgo es crucial para los directivos del conglomerado, ya que les proporciona información valiosa sobre la necesidad de desplegar esfuerzos para desarrollar una cultura organizacional fuerte en la organización.
2. También en línea con estos hallazgos, se recomienda que se definan de manera precisa y se garantice que las metas organizativas y objetivos mantengan una visión clara del futuro en el conglomerado. Es esencial que estas metas sean transparentes para los colaboradores, ya que la identificación con ellas es crucial para alcanzar los objetivos propuestos.
3. La existencia de una relación positiva considerable entre la Consistencia y el Desempeño Laboral, sugiere seguir fortaleciendo el trabajo en equipo desarrollando actividades colaborativas que ayuden a que todos los colaboradores compartan una misma perspectiva. Además, es crucial implementar un código ético que incorpore valores, proporcionando a los colaboradores una guía para abordar diversos desafíos y llegar a acuerdos en el ámbito laboral, tarea que se recomienda sea desarrollada por el área de recursos humanos.

4. Para mejorar la implicación, se recomienda establecer una cultura de comunicación abierta, fomentar el desarrollo de capacidades mediante programas de formación, y crear un entorno de trabajo colaborativo en diversos proyectos. Además, se aconseja implementar programas de reconocimiento, involucrar a los empleados en decisiones relevantes y promover un liderazgo participativo. Estas iniciativas no solo fortalecerán la conexión y colaboración entre los colaboradores, sino que también contribuirán al desarrollo de habilidades, generando un compromiso más sólido y una toma de decisiones más eficiente.
5. En función de la relación entre adaptabilidad y desempeño laboral se recomienda fomentar una cultura innovadora donde el aprendizaje continuo sea un objetivo importante en el trabajo cotidiano, además ofrecer capacitación en gestión del cambio permitirá adaptarnos fácilmente a las necesidades del cliente o a los cambios del conglomerado. Estas estrategias fortalecerán la capacidad de la organización para adaptarse a cambios, centrarse en las necesidades del cliente y cultivar un entorno de aprendizaje constante, elementos cruciales en entornos empresariales dinámicos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias Bibliográficas

Alles, M. (2004). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.

Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice (Tenth Edition)*. Londres: Kogan Page Publishing.

Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>

Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. ENFOQUES CONSULTING EIRL. www.cienciaysociedad.org

Bonavia, T., Prado Gasco, V. J., & Barberá Tomás, D. (2009). Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey. *Psicothema*, 21(4), 633-638. ISSN: 0214-9915. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72711895022>

Bonavía, T., Sanchis, A., & Ramos, J. (2010). Cultura organizacional y desempeño: El Cuestionario de Denison en organizaciones tecnológicas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 1-15.

Cameron, K. S., Quinn, R. E., DeGraff, J., & Thakor, A. V. (2006). *Competing values leadership: Creating value in organizations*. In *Competing Values Leadership*. Edward Elgar Publishing.

Campbell, D. T. (1991). Methods for the experimenting society. *Evaluation Practice*, 12(3), 223-260.

Cancino, A., & Mellado, L. (2019). Validación del Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison en instituciones educativas chilenas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 51(1), 45-53.

Chanatasig Rubio, M. F., & Quimuña Haro, V. B. (2022). La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los empleados de la florícola MILROSE S.A. Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC).

De La Torre Iparraguirre, L. M., & Themme-Afan Bustamante, K. (2017). Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/cccd03c6-1161-43c7-b190-ee2e84a0e6a4>

Denison, D. R. (2001). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change? En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.), *The International Handbook of Organizational Culture and Climate* (pp. 347-372). Chichester: John Wiley & Sons.

Fresno Chávez, C. (2019). Metodología de la investigación : así de fácil /. El Cid Editor.

Gabini, S., & Calzada, C. (2015). Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans. V Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata (La Plata, 2015).

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>

Gastelo Núñez, M. K. (2022). Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión SCRL–2021.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.

Geraldo Campos, L. A. (2019). *Validación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ) en colaboradores peruanos*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Huamanchumo Bazán, E. N., & Aguilar Carranza, A. L. (2018). *La influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de cobranza de la empresa Asescom RJ abogados, oficina San Isidro Trujillo, 2018*. Universidad Privada del Norte.

Jaime Pin, C. J. (2022). *Cultura Organizacional y desempeño laboral en las Mipymes de electrodomésticos, cantón Jipijapa* (Bachelor's thesis, Jipijapa. UNESUM).

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., de Vet, H., & van der Beek, A. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.

Llanos Encalada, M. del P., & Bell Heredia, R. E. (2018). La cultura organizacional: Abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 5(2), 1–19.

López, E., & Martínez, J. (2017). La cultura organizacional como factor determinante en el rendimiento de las empresas: Un análisis desde la psicología organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 33(1), 25-33.

Mena Méndez, Dariel. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, (46), 11-47.

Mendoza, M., Ramírez, S., & Díaz, D. (2021). Adaptación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual de Koopmans para el sector educativo en Colombia. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(2), 151-160.

Montes Diaz, A., Ochoa Celis, J., Juárez Hernández, B., Vazquez Mendoza, M., & Díaz León, C. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *Cuerpo Academico de Probabilidad y estadística BUAP*, 1-4.

Montenegro Piedra, Y. A., & Valenzuela Medina, K. J. (2019). El desempeño laboral en las organizaciones.

Reyes Hernández, J., & Moros Fernández, H. (2018). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217.

Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.

Salazar Fernández, H. (2018). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center – Chiclayo. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Sánchez Torres, G. S. (2021). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas del cantón San Francisco de Milagro (Master's thesis).

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Plaza & Janes Editores. P.

Tume Serrano, A. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación – Provincia de Abancay, periodo 2018. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Veloso-Besio, L., & López, G. (2019). Validación del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual en profesionales de la salud en Chile. *Revista Chilena de Psicología*, 48(4), 45-59.

Villafuerte Solís, S. A. (2023). CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE JIPIJAPA (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).

Viveros Reyes, C. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal directivo y administrativo de la Unión Mexicana del Norte. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/2829>

Yin, R. K. (1984). *Case Study Research: Design and Methods*. Sage Publications.

Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289.

Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva Aguilar, G. I. (2022). Desempeño Laboral. *Revisión literaria. Commercium Plus*, 5(1), 1–12.

Zegarra Ballón, M. A. (2020). Adaptación del Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison en empresas peruanas. Tesis de maestría, Universidad de Lima.

ANEXOS

ANEXO N.º 1 Consentimiento informado

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta, esta será de carácter anónimo, donde en el caso de obtener correos, estos se borrarán luego de obtenida la muestra deseada.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

Este trabajo de investigación sin su apoyo sería imposible de realizar, si elije apoyarnos, dele clic en SIGUIENTE y no olvide por favor responder todas y cada una de las preguntas, ya que es imprescindible para nuestra investigación.

Desde ya le agradecemos por su participación.

ANEXO N.º 2 Ficha de recolección de datos / cuestionario

ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada ítem donde califique del 1 al 5 conforme a los siguientes valores: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Neutral (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

A. Toma de decisión	1	2	3	4	5
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
B. Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					

7. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
9. Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
C. Desarrollo de capacidades	1	2	3	4	5
11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12. Las capacidades del «banquillo» (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
13. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					

D. Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
16. Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
E. Acuerdos	1	2	3	4	5
21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22. Este grupo tiene una cultura «fuerte».					
23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					

F. Coordinación e integración	1	2	3	4	5
26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.					
30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
G. Orientación al cambio	1	2	3	4	5
31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32. Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33. Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					

H. Orientación al cliente	1	2	3	4	5
36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					
38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					
40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.					
I. Aprendizaje organizativo	1	2	3	4	5
41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43. Muchas ideas «se pierden por el camino».					
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45. Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda».					

J. Dirección y propósitos estratégicos	1	2	3	4	5
46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.					
K. Metas y objetivos	1	2	3	4	5
51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					

L. Visión	1	2	3	4	5
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

ENCUESTA DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada ítem donde califique del 1 al 5 conforme a los siguientes valores: (1) Raramente (2) Algunas veces (3) Regularmente (4) A menudo (5) Siempre

D1. Desempeño de tarea	1	2	3	4	5
1. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.					
3. He sido capaz de establecer prioridades.					
4. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
5. He gestionado bien mi tiempo.					
D2. Desempeño contextual	1	2	3	4	5
6. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
7. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles					
8. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
9. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.					
10. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					

11. He asumido responsabilidades adicionales.					
12. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
13. He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
D3. Comportamiento contextual contraproducente	1	2	3	4	5
14. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
15. He empeorado los problemas del trabajo.					
16. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					
17. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

ANEXO N.º 3 Matriz de consistencia

Problemas Problema principal	Objetivos específicos Objetivo principal	Hipotesis Hipótesis principal	Variable	Metodología
¿En que medida la cultura organizacional esta relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023?	Determinar la relacion de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023?	Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023	<p>Variable 1 Cultura Organizacional</p> <p>Dimensiones: - Misión - Consistencia - Implicación - Adaptabilidad</p> <p>Variable 2 Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: - Desempeño de la tarea - Desempeño contextual - Comportamientos contraproducentes</p>	<p>Tipo, enfoque, alcance y diseño de investigación</p> <p>El tipo de investigación es aplicada, puesto que se va a dar uso para resolver problemas. El enfoque es cuantitativo, por lo que se utilizara el cuestionario como instrumento para validar las encuestas. El alcance es correlacional, debido a que el estudio tiene como fin conocer la relación entre las variables. El diseño es no experimental, transeccionales y correlacional-causal.</p> <p>Población de estudio</p> <p>La población de estudio será considerada como finita, dado que está constituida por colaboradores del conglomerado CORDIBE, los cuales ascienden a 60 colaboradores.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿En que medida la misión esta relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023?	Determinar la relacion de la mision con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023	Existe relación entre la mision y el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023		
¿En que medida la consistencia esta relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023?	Determinar la relacion de la consistencia con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023	Existe relación entre la consistencia y el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023		
¿En que medida la implicación esta relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023?	Determinar la relacion de la implicación con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023	Existe relación entre la implicación y el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023		
¿En que medida la adaptabilidad esta relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023?	Determinar la relacion de la adaptabilidad con el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023	Existe relación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores del conglomerado CORDIBE ICA durante el año 2023		