

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración y Negocios
Internacionales



**La cultura organizacional como factor asociado al desempeño
laboral en trabajadores de una distribuidora farmacéutica en
Perú, 2025**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Kevin Brando Rodríguez Panta
Keyla Ruiz Velasquez

Asesor:

Ruth Marne Gonzales Córdova

Lima, Diciembre del 2025

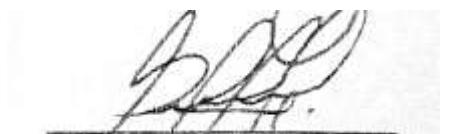
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Gonzales Córdova Ruth Marne docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR ASOCIADO AL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA FARMACÉUTICA EN PERÚ, 2025”** de los autores Kevin Rodríguez Panta y Keyla Ruiz Velásquez tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 10 días del mes de diciembre del año 2025.



Asesor

Ruth Marne Gonzales Córdova

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, Perú, Villa Unión, a 14 día(s) del mes de diciembre del año 2025 siendo las 11:30 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a)

Mg. Sociol Junior Elías Aguilar Paulast el (a) secretario(a) Mg. Dany Yurda
Helleno Liga y los demás miembros: Dra. Yessica del Rocío
Trago Ordóñez y el (la) asesor(a) Ruth Marie Hoyáles

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "La cultura organizacional como factor asociado al desempeño laboral en trabajadores de una distribuidora farmacéutica en Perú, 2025" del(los) bachiller(es)

- a) Keyla Ruiz Velásquez
- b) Kevin Brandon Rodríguez Panta
- c) _____

conducante a la obtención del título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Keyla Ruiz Velásquez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Kevin Brandon Rodríguez Panta

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
 Presidente(a)
[Firma]
 Asesor(a)
[Firma]
 Bachiller (a)

[Firma]
 Miembro
[Firma]
 Bachiller (b)

[Firma]
 Secretar(a)

 Miembro

 Bachiller (c)

1. Índice

La cultura organizacional como factor asociado al desempeño laboral en trabajadores de una distribuidora farmacéutica en Perú, 2025.....	1
2. Versión final del artículo	5
2.1 Título	5
La cultura organizacional como factor asociado al desempeño laboral en trabajadores de una distribuidora farmacéutica en Perú, 2025.....	5
2.2 Resumen	5
Palabras clave.....	6
2.3 Abstract	6
Keywords.....	6
2.4 Introducción	6
2.5 Método	7
5.5.1 Diseño de investigación.....	7
5.5.2 Población y muestra	7
5.5.3 Instrumentos	7
Se utilizaron dos cuestionarios estructurados con escala de Likert para la medición de las variables. El primero, destinado a evaluar la cultura organizacional, consta de 19 ítems (basado en Apolinar et al., 2025); el segundo, diseñado para analizar el desempeño laboral, contiene 28 ítems (basado en Achote et al., 2022). Ambos instrumentos demostraron una alta consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.892 y 0.902 respectivamente, tras ser validados por juicio de tres expertos y una prueba piloto con 30 trabajadores.....	7
5.5.4 Procedimiento de recolección de datos.....	7
5.5.5 Análisis de datos.....	7
2.6 Resultados	8
2.7 Discusión	8
2.8 Conclusiones	9
2.9 Referencias	10
2.10 TABLAS	11
Tabla 1.....	11
Tabla 2.....	12
Tabla 3.....	12
Tabla 4.....	13
Tabla 5.....	13

Tabla 6	13
3. ANEXOS	15
a. EVIDENCIA DE SUMISION DEL ARTICULO EN UNA REVISTA DE PRESTIGIO	15
b. COPIA DE LA RESOLUCION DE INSCRIPCION DEL PERFIL DE PROYECTO DE TESIS EN FOMRATO ARTICULO APROBADO POR EL CONSEJO DE LA FACULTAD	16

2. Versión final del artículo

2.1 Titulo

**La cultura organizacional como factor asociado al desempeño laboral en
trabajadores de una distribuidora farmacéutica en Perú, 2025**

Organizational culture as a factor associated with job performance among employees
of a pharmaceutical distributor in Peru, 2025

2.2 Resumen

El estudio tuvo como propósito dilucidar la relación entre a la cultura organizacional y el desempeño laboral. Se aplicó un diseño no experimental, transversal, cuantitativo, descriptivo-correlacional, con una muestra de 250 empleados. Se utilizó un instrumento de indagación compuesto por 40 ítems con el fin de analizar las variables de cultura organizacional (valores, innovación y estructura jerárquica), así como las de desempeño laboral (comprende motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal). Los hallazgos mostraron que el 37.2% de los participantes presentó un nivel alto en cultura organizacional, el 34.4% media, y el desempeño laboral se centró en el nivel intermedio (46.4%) y superior (28.4%). El análisis estadístico fue correlacional no paramétrico, considerando que las variables no cumplían con una distribución normal según la prueba Kolmogorov-Smirnov. Por lo tanto, se aplicó el análisis mediante el Rho de Spearman. Los hallazgos mostraron un vínculo positivo, de intensidad muy elevada y significativa en las variables principales ($Rho = 0.899$; $p < 0.01$). De igual modo, se evidenció en las dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño laboral ($Rho = 0.860$; $p < 0.000$; $Rho = 0.860$; $p < 0.000$; $Rho = 0.894$; $p < 0.000$), respectivamente. Se concluye que la cultura organizacional incide en el desempeño laboral del personal, constituye un factor clave para fortalecer sus competencias y fomentar la competitividad en el ámbito farmacéutico.

Palabras clave

cultura organizacional, desempeño laboral, motivación, responsabilidad, liderazgo, innovación.

2.3 Abstract

This study investigated the relationship between organizational culture and job performance within the pharmaceutical sector using a quantitative, cross-sectional approach centered on a sample of 250 employees. By examining key cultural drivers—such as innovation, values, and hierarchy—alongside performance metrics like leadership and personal development, the researchers utilized Spearman's Rho to account for the non-normal distribution of data. The results demonstrated a remarkably strong positive correlation ($Rho = 0.899$; $p < 0.01$), with 37.2% of participants rating organizational culture as high and 46.4% describing job performance as intermediate. Furthermore, significant correlations were found across specific dimensions ($Rho = 0.860$ and $Rho = 0.894$), confirming that a robust organizational culture is directly linked to higher levels of employee effectiveness. Ultimately, the findings suggest that cultivating a supportive corporate environment is a vital strategic lever for enhancing workforce competencies and maintaining a competitive edge.

Keywords

organizational culture, job performance, motivation, responsibility, leadership, innovation.

2.4 Introducción

La cultura organizacional y el desempeño laboral son pilares esenciales para el éxito institucional, pues influyen directamente en las actitudes y la productividad de los empleados. Una cultura sólida, basada en valores, principios éticos y una gestión eficiente de recursos, funciona como un activo estratégico que permite generar ventajas competitivas y adaptarse a entornos cambiantes (Baltazar et al., 2022; Méndez et al., 2022). En América Latina, factores económicos y sociales condicionan esta dinámica, subrayando que la falta de coherencia entre los objetivos del personal y los principios de la entidad puede obstaculizar el cumplimiento de las metas (Quiñónez & Saltos, 2025).

Desde una perspectiva teórica, la cultura se fundamenta en la interacción humana, la innovación y las estructuras jerárquicas, mientras que el desempeño laboral se vincula a modelos de motivación y satisfacción de necesidades (Maslow; Campbell). Elementos como el compromiso, la comunicación, el liderazgo y la responsabilidad son determinantes para alcanzar resultados sobresalientes (Vargas & Flores, 2020). No obstante, limitaciones como la escasez financiera, la rigidez burocrática o liderazgos autocráticos pueden generar apatía y desmotivación, afectando la percepción de los usuarios y la eficacia operativa (Calle & Intriago, 2023; Roa Espinoza et al., 2024).

Diversas investigaciones confirman una relación positiva entre una cultura organizacional saludable y un alto rendimiento laboral, destacando dimensiones como la adaptabilidad y el estímulo constante (Cadmen et al., 2025). Sin embargo, se han identificado áreas críticas que requieren transparencia, equidad y una mejor retroalimentación para fortalecer la confianza del

equipo (Tomalá & Tualombo, 2025). Bajo este contexto, el presente estudio busca determinar la asociación específica entre ambas variables en el personal de una distribuidora farmacéutica en Perú durante el año 2025.

2.5 Método

5.5.1 Diseño de investigación

El estudio adoptó un diseño de carácter no experimental, transversal y cuantitativo, bajo un enfoque descriptivo-correlacional, este diseño se seleccionó porque el objetivo principal es analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral tal como se presentan en su entorno natural, sin manipular deliberadamente ninguna de las variables (no experimental). Al ser un estudio transversal, la recolección de datos se realiza en un único momento del tiempo (año 2025), lo que permite obtener una "fotografía" de la situación actual en la distribuidora. El enfoque es cuantitativo ya que requiere la medición numérica y el análisis estadístico para probar hipótesis, mientras que el alcance descriptivo-correlacional es el adecuado para caracterizar primero cada variable de forma independiente y luego determinar el grado de asociación o influencia entre ambas, permitiendo establecer si una cultura sólida se vincula efectivamente con un mejor rendimiento de los trabajadores.

5.5.2 Población y muestra

La población de estudio está conformada por 250 operarios pertenecientes a una distribuidora farmacéutica en Perú durante el año 2025. Para la selección de los participantes se aplicó un muestreo no probabilístico, lo que implica que la elección de los sujetos dependió de criterios específicos del investigador y la disponibilidad de los trabajadores en la entidad, más que de una selección aleatoria.

5.5.3 Instrumentos

Se utilizaron dos cuestionarios estructurados con escala de Likert para la medición de las variables. El primero, destinado a evaluar la cultura organizacional, consta de 19 ítems (basado en Apolinar et al., 2025); el segundo, diseñado para analizar el desempeño laboral, contiene 28 ítems (basado en Achote et al., 2022). Ambos instrumentos demostraron una alta consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.892 y 0.902 respectivamente, tras ser validados por juicio de tres expertos y una prueba piloto con 30 trabajadores.

5.5.4 Procedimiento de recolección de datos

La recolección de la información se llevó a cabo de manera presencial, aplicando las encuestas directamente a los operarios en las instalaciones de la distribuidora. Este contacto directo permitió asegurar la integridad de las respuestas y resolver dudas inmediatas de los participantes. Previo a la aplicación masiva, se realizó una prueba piloto con una muestra pequeña (30 personas) para confirmar la claridad y pertinencia de las preguntas.

5.5.5 Análisis de datos

El procesamiento de la información se realizó mediante el software estadístico SPSS. Inicialmente, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors, la cual determinó que los datos no seguían una distribución normal ($p < 0.001$). En consecuencia, se optó por el uso de estadística no paramétrica mediante el coeficiente Rho de

Spearman para establecer la correlación entre las variables, complementado con un análisis descriptivo para caracterizar los resultados obtenidos.

2.6 Resultados

La información recogida de los 250 encuestados revela que una mayoría se sitúa en la franja etaria de 31 a 45 años (38.8%), seguido por los jóvenes de 18 a 30 años (34.4%), mientras que los adultos mayores de 46 años representan un (26.8%) en conjunto. En cuanto al género, predomina el femenino (50.4%), aunque también se reporta una presencia masculina considerable (45.2%) y un pequeño porcentaje que se identifica con otro género (4.4%). Respecto al estado civil, la mayoría son solteros (36.8%) y casados (32.4%), seguidos por convivientes, separados y viudos. En lo académico, más de la mitad cuenta con estudios superiores (52.4%) y técnicos (34.8%), mientras que solo un pequeño grupo tiene nivel secundario o inferior. En lo religioso, los participantes se distribuyen principalmente entre católicos (30.4%) y adventistas (29.2%), seguidos por mormones, testigos de Jehová y otras religiones. En cuanto a sus áreas de trabajo, se desempeñan principalmente en reparto (23.2%), ventas (21.2%), administración (20.4%) y logística (20.0%), siendo el almacén el área menos frecuente (15.2%). Sobre la antigüedad, la mayoría lleva entre 1 y 3 años trabajando (35.6%) o más de 6 meses (32.4%), mientras que solo el 8.4% tiene menos de medio año en la organización. Respecto al tipo de contrato, casi la mitad cuenta con uno indefinido (48.8%), seguido por locación de servicios (25.2%) y contratos temporales (21.2%). Finalmente, en términos de ingresos, el grueso de la población percibe entre \$1501 y \$3000 (60.4%), mientras que los ingresos menores a \$1500 se concentran en el (36.8%).

2.7 Discusión

Distintas investigaciones evidencian que una cultura organizacional constructiva es determinante para potenciar y sostener el desempeño laboral (Calle & Intriago, 2023). Además, Cadmen Ochoa et al. (2025) sostienen que una cultura organizacional constructiva cultiva la autoconfianza y la valoración propia, lo cual repercute positivamente en la ejecución laboral. De igual forma, (Jaime & Gutiérrez, 2025) señalan que una cultura sólida impulsa el entusiasmo y la eficiencia, tanto individual como colectiva, entre los integrantes del equipo. Los resultados de este estudio revelaron una asociación robusta y relevante dentro de las dimensiones analizadas ($Rho = 0.899$, $p < 0.01$). Dichos hallazgos se alinean con Quiñónez & Saltos (2025), quienes constataron que la cultura institucional no se limita a fortalecer la productividad laboral, sino que al mismo tiempo estimula la sinergia y el aprovechamiento eficaz de competencias, aunque señalaron oportunidades de mejora en temas como la imparcialidad y la retroalimentación. Por otro lado, Cairo et al. (2022) evidenciaron un vínculo positivo, aunque tenue, entre dichas variables, lo cual alude a una conexión de carácter moderado. Asimismo, Baltazar et al., (2022) evidenciaron vínculos significativos en las dimensiones estudiadas, reflejados en la capacidad de adaptación, la excelencia operativa y la interacción interpersonal. Los valores, entendidos como normas colectivas que orientan las acciones y las dinámicas dentro de una entidad, fueron resaltados por Yopan et al. (2020). Esta postura se articula con la teoría de las relaciones humanas, que subraya el papel esencial de la interacción, la expresión verbal y el estímulo interno como catalizadores del rendimiento laboral (Díaz et al., 2024). Estos hallazgos demostraron una asociación favorable y considerable frente a los valores del contexto organizacional y el desempeño laboral ($Rho = 0.860$; $p < .000$). Los resultados coinciden con Espino & González, (2024), quienes afirman que la cultura corporativa orienta el

comportamiento de los integrantes de la organización y debe fundamentarse en valores consensuados, así como en el entorno específico de cada empresa. De igual manera, Loor Caicedo et al. (2021) destacan el peso de principios esenciales como la integración identitaria, la responsabilidad y la consideración mutua, los cuales fortalecen el desempeño y la entrega del personal. La innovación, entendida como el motor que impulsa transformaciones dentro del ámbito corporativo, así como el incremento en la eficacia operativa y en la complacencia del usuario, lo cual facilita la captación del mercado, fue destacada por Ospina et al. (2021). Esta noción se apoya con la teoría del desarrollo organizacional, que subraya la trascendencia de potenciar las capacidades humanas como una estrategia para dinamizar la evolución estructural (Ortiz et al., 2021). Los resultados obtenidos pusieron de manifiesto una asociación positiva con respecto a la innovación de la cultura organizacional y el desempeño laboral ($Rho = 0.860$; $p < .000$). Este hallazgo converge con lo expresado por Tomalá & Tualombo (2025), quienes manifestaron que una cultura orientada a la innovación es crucial para incentivar la implicación de los colaboradores y la adopción de perspectivas originales en la toma de decisiones, lo que repercute en la renovación y agilidad de los procedimientos administrativos. Asimismo, Yaulilahua & Almenaba (2022) respaldan que una cultura de innovación y el aprendizaje progresivo se tornan indispensables para responder ante mutaciones del entorno comercial y afianzar la ventaja competitiva. La estructura jerárquica definida por asignaciones precisas y rutinas bien delineadas orientadas hacia la sistematicidad y el control fue analizada por Ramos & Ramos (2021). Este planteamiento se vincula con la teoría del comportamiento que pone el foco en los elementos que estimulan la satisfacción de aspiraciones y en la elección racional que potencia la eficiencia (Díaz et al., 2024). El estudio demostró una conexión favorable y firme entre la estructura jerárquica en el contexto organizacional y el desempeño laboral ($Rho = 0.894$; $p < 0.000$). Estos resultados se alinean con lo propuesto por Velásquez et al. (2022); se sostiene que las instituciones deben fomentar su disposición, capacidad de decisión, reconocimiento y coordinación interna para aumentar la satisfacción y el cumplimiento de objetivos. Por otro lado, Loor Caicedo et al. (2021) destacan la necesidad de contar con un manual de cultura organizativa junto con los "7 hábitos" para mejorar el ámbito laboral en un ambiente jerárquico.

2.8 Conclusiones

Se pudo apreciar que existe un vínculo muy fuerte y positivo en la cultura organizacional con el desempeño de los trabajadores en la distribuidora farmacéutica. La cultura organizacional de una organización debe basarse en valores claros, una estructura bien definida y un constante proceso de innovación; no solo se favorece la maximización del rendimiento, sino que también se promueve un clima de trabajo saludable y motivador que estimula la lealtad organizacional y el crecimiento profesional de los integrantes del colectivo en el sector farmacéutico. Esto exige la elaboración y ejecución de maniobras estratégicas enfocadas en consolidar dicha estructura cultural con el propósito de garantizar el nivel del servicio, la integridad del capital humano y una competitividad perdurable frente a un mercado en continua transformación.

Además, los valores organizacionales resaltan la importancia de fomentar principios éticos y profesionales que refuercen la responsabilidad social y el compromiso del personal.

La innovación se muestra como un motor clave para mantener un ambiente flexible y dinámico, promoviendo la mejora constante, la creatividad y la modernización tecnológica; componentes vitales para afrontar los retos del sector y elevar la productividad.

Finalmente, disponer de una jerarquía bien estructurada con roles y procedimientos explícitamente definidos y una circulación comunicativa fluida contribuye de forma significativa a una coordinación más eficaz y a una cooperación interna más sólida, lo cual se manifiesta en una maquinaria institucional más equilibrada y funcional.

2.9 Referencias

Achote Caisaguano, M. M., Tunja Castro, D. T., & Montero Reyes, Y. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Talento Humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC).

Investigación, Tecnología e Innovación, 14(15), 32–57. <https://doi.org/10.53591/ITI.V14I15.1176>

Aliaga Sanz, I. M., Minaya Barrientos, Z. R., & Palomino Arellano, M. A. (2023). La cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral: Revisión aplicada.

Apolinar, G. C., Silvia, S. S., Rosalba, S. N., Martha Patricia, Q. F., & Sergio, M. S. (2025). Diseño y Validación de un Instrumento para Medir la Cultura Organizacional

en PyMEs Manufactureras de región Huatusco, Veracruz. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(2), 6624–6647. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V9I2.17390

Chuchón Huamaní, A. (2023). Influencia del desempeño laboral en la efectividad de la gestión pública. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

Díaz Bedoya, K., Jarrín Salcán, M. E., Enderica Armijos, H. O., & Cervantes Díaz, C. (2024).

Liderazgo y Cultura Organizacional en empresas familiares. Desde una perspectiva teórica. No. 42, 247–259. <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4280.12>

Loor Caicedo, D. I., Morejón Del Rosario, N. I., Mestanza Segura, L. D. R., & Mestanza Segura, P.

A. (2021). La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Casa de la Cultura Benjamín Carrión Núcleo Los Ríos. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 5(41), 46–57. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol5iss41.2021pp46-57>

Lozano González, Y., & Almeida Campos, S. (2022). La formación y desarrollo de competencias profesionales en especialistas en cirugía general. *Fundamentos teóricos*.

Marín Cárdenas, J. L., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 1139–1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

Méndez Bravo, J. C., Bolaños Piedrahita, C. J., & Méndez Bravo, M. A. (2022). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/718/785>

Ortiz Gutiérrez, M. F., Galindo Henao, A. M., & Valbuena Rodríguez, P. D. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Profundidad*. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3162/3523>

Ramos Garza, L., & Ramos Garza, C. (2021). Potenciación de la cultura organizacional en organizaciones mexicanas. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/4079/6490>

Roa Espinoza, R., Araya Castillo, L., Rubio Rivera, A., & Moraga Flores, H. (2024). Desempeño Laboral: Una revisión sistemática de la literatura desde un análisis cuantitativo. Revista Venezolana de Gerencia. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/42476/49436>

Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. Investigación Bibliotecológica, 33(79), 149–176. <https://doi.org/10.22201/IIBI.24488321XE.2019.79.57913>

Velásquez Vásquez, J. A., Peralta Gutarra, K. S., Landa Rojas, M. J., Chiscul Padilla, M. Á., & Gamonal Montoya, J. A. (2022). Cultura organizacional en las entidades. Revista Conrado, 18(S1), 159–170.

2.10 TABLAS

Tabla 1

Características sociodemográficas de los trabajadores

		Recuento	%
Edad	De 18 a 30 años	86	34.4%
	De 31 a 45 años	97	38.8%
	De 46 a 60 años	52	20.8%
	Más de 61 años	15	6.0%
Género	Masculino	113	45.2%
	Femenino	126	50.4%
	Otros	11	4.4%
Estado Civil	Soltero	92	36.8%
	Casado	81	32.4%
	Conviviente	37	14.8%
	Separado	17	6.8%
	Viudo	23	9.2%
	Sin estudios	2	0.8%
Grado de instrucción	Primaria	2	0.8%
	Secundaria	28	11.2%
	Técnica	87	34.8%
	Superior	131	52.4%
Religión	Adventista	73	29.2%
	Católico	76	30.4%
	Mormón	33	13.2%
	Testigo de Jehová	27	10.8%

	Otros	41	16.4%
	Almacén	38	15.2%
	Ventas	53	21.2%
Puesto	Reparto	58	23.2%
	Administración	51	20.4%
	Logística	50	20.0%
	Menos de 6 meses	21	8.4%
Antigüedad en la empresa	Más de 6 meses	81	32.4%
	De 1 a 3 años	89	35.6%
	Más de 3 años	59	23.6%
	Temporal	53	21.2%
Tipo de contrato	Indefinido	122	48.8%
	Locación de servicio	63	25.2%
	Otro	12	4.8%
	Menos de S/1025	15	6.0%
Ingreso	S/1025 - S/1500	77	30.8%
	S/1501 - S/3000	151	60.4%
	más de S/3000	7	2.8%

Tabla 2

Percepción de las variables

		Recuento	%
Nivel de Cultura organizacional	Bajo	71	28.4%
	Medio	86	34.4%
	Alto	93	37.2%
Nivel de desempeño laboral	Bajo	63	25.2%
	Medio	116	46.4%
	Alto	71	28.4%
	Total	250	100.0%

Tabla 3

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	0.236	250	0.000
Desempeño laboral	0.237	250	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 4

Correlación entre cultura organizacional y desempeño laboral

Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Desempeño Laboral	
		Coefficiente de correlación	0.899**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	250

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

Tabla 5

Correlación específica (dimensiones de cultura organización y desempeño laboral)

Rho de Spearman			Valores	Innovación	Estructura jerárquica	Desempeño laboral
			Coefficiente de correlación	1.000		
	Valores	Sig. (bilateral)				
		N	250			
	Innovación	Coefficiente de correlación	0.930**	1.000		
		Sig. (bilateral)	0.000			
		N	250	250		
	Estructura jerárquica	Coefficiente de correlación	0.904**	0.935**	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000		
		N	250	250	250	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.860**	0.897**	0.894**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	
		N	250	250	250	250

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

Tabla 6

Correlación específica (cultura organizacional y dimensiones de desempeño laboral)

		Cultura Organizacional	Motivación	Responsabilidad	Liderazgo y trabajo en equipo	Formación y desarrollo personal
Cultura	Coefficiente de correlación	1.000	0.931**	0.889**	0.877**	0.865**

Rho de Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	250	250	250	250	250
		Coefficiente de correlación	0.931**	1.000	0.948**	0.928**	0.899**
	Motivación	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000
		N	250	250	250	250	250
		Coefficiente de correlación	0.889**	0.948**	1.000	0.953**	0.929**
	Responsabilidad	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000
		N	250	250	250	250	250
		Coefficiente de correlación	0.877**	0.928**	0.953**	1.000	0.922**
	Liderazgo y trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000
		N	250	250	250	250	250
		Coefficiente de correlación	0.865**	0.899**	0.929**	0.922**	1.000
Formación y desarrollo personal	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	250	250	250	250	250	

3. ANEXOS

a. EVIDENCIA DE SUMISION DEL ARTICULO EN UNA REVISTA DE PRESTIGIO

Dear Dr. Ruiz Velásquez Keyla, Dr. Rodriguez Panta Kevin and Dr. Gonzalez Córdova Ruth Marie,

Congratulations! I am pleased to inform you that your paper submission "La cultura Organizacional como Factor Asociado al Desempeño Laboral en Trabajadores de una Distribuidora Farmacéutica en Perú, 2025" to the 46th IBIMA International Conference, Ronda, Spain has been accepted for publication and presentation at the conference. The paper will be included in IBIMA official Conference Proceedings (ISSN 2767-9640) and (ISBN) as a full paper, in the final version, title and abstract need to be in English. The rest of the paper can be in Spanish.

In addition to publishing the paper in the conference proceedings, the paper, after addressing review comments, is also recommended for "Journal of Organizational Knowledge Management" OR "Journal of Human Resources Management Research" Journals are published by IBIMA publishing, USA. Journal's website: <https://www.ibimapublishing.com> Please read the attached file "46th IBIMA Journal publication clarification TIPS" for more details on the publication process.

If you are interested in the journal publication as well, please include journal publication charges on the registration form.

Attached to this e-mail:

- 1) Final Version Camera ready format guidelines for 46th IBIMA (in Microsoft word)
- 2) IBIMA Publication agreement (in pdf)
- 3) Registration form (in pdf)
- 4) IBIMA publishing Publication agreement (in case you choose journal publication as well) (in pdf)
- 5) IMPORTANT TIPS on Journal Publication (in pdf)
- 6) Summary of review (in Microsoft word)

At this time, please make sure that you take care of the following details:

- 1 In order for the paper to be included in the conference and the proceedings, one author must register by 10 November 2025. For more details, check registration form and website: <https://ibima.org/conference/46th-ibima-conference/wfs-tabbed-110>
2. All documents below should be e-mailed back to IBIMA to the same Managing editor who sent you the acceptance email by 10 November 2025. Please be sure to include your paper reference #246 in the subject line of your email. Documents to send back are:
 - a. Final version of the revised and formatted paper (in Microsoft word format) according to attached guidelines.
 - b. Registration form completely filled out (digitally).
 - c. Copyright agreements filled out (digitally).
 - d. Receipt of online conference registration fee payment or wire transfer

We look forward to your participation in this major international conference.

Sincerely,

Dr. Khalid S. Soliman
46th IBIMA Conference Chair

Dr. Khalid S. Soliman
International Business Information Management Association, USA
<http://www.ibima.org>
Associate Professor of MIS
Hempstead, New York 11549 USA

b. COPIA DE LA RESOLUCION DE INSCRIPCION DEL PERFIL DE PROYECTO DE TESIS EN FOMRATO ARTICULO APROBADO POR EL CONSEJO DE LA FACULTAD



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN N° 728A-2025/UPeU-FCE-CF

Lima, Lima 18 de noviembre de 2025

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **KEYLA RUIZ VELÁSQUEZ** identificado(a) con código Universitario N° 202011635 y **KEVIN BRANDO RODRÍGUEZ PANTA**, identificado(a) con código Universitario N° 201410624, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **KEYLA RUIZ VELÁSQUEZ** y **KEVIN BRANDO RODRÍGUEZ PANTA**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 18 de noviembre de 2025 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobando la sustentación de: **KEYLA RUIZ VELÁSQUEZ** y **KEVIN BRANDO RODRÍGUEZ PANTA**, para que sustenten su Informe de Tesis, conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mg. Javier Aguilar Pacheco	Keyla Ruiz Velásquez Kevin Brando Rodríguez Panta	La cultura organizacional como factor asociado al desempeño laboral en trabajadores de una distribuidora farmacéutica en Perú, 2025.	Jueves 21 de diciembre del 2025, a las 11:30 horas.	Presencial
Secretario: Mg. Dany Yudel Millones Lima				
Vocal: Dra. Yessica Bravo Ordóñez				
Auxiliar: Mg. Raffi Marco González Cardona				
Acreditado: Mg. Dany Alexis Lomero				

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Mario Manuel Siles Nates
DECANO (a)



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA