

Tesis -Doctorado_JhonMaco-turnitin.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:521988963

Fecha de entrega

2 nov 2025, 9:56 p.m. GMT-6

Fecha de descarga

2 nov 2025, 10:55 p.m. GMT-6

Nombre del archivo

Tesis - Maestría_JhonMaco-turnitin.docx

Tamaño del archivo

1.4 MB

41 páginas

13.665 palabras

81.150 caracteres

10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	1%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
3	Trabajos entregados	Minnesota State University, Mankato on 2017-09-27	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2024-09-04	<1%
5	Publicación	Bolivar Huamani, Elizabeth. "Cultura organizacional en docentes de las institucio...	<1%
6	Internet	repositorio.cidecuador.org	<1%
7	Internet	pesquisa.teste.bvsalud.org	<1%
8	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
9	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
10	Internet	bibliotecade.uninove.br	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2025-10-22	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Rey Juan Carlos on 2025-02-19	<1%
13	Trabajos entregados	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador on 2019-0...	<1%
14	Trabajos entregados	Fundación Universitaria del Area Andina on 2024-09-30	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2023-11-13	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2018-11-06	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2020-11-12	<1%
18	Internet	uadeo.mx	<1%
19	Trabajos entregados	Fundación Universitaria del Area Andina on 2023-08-15	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-03-04	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad de Cantabria on 2023-11-24	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2023-11-18	<1%
23	Internet	www.aemarkcongresos.com	<1%
24	Internet	www.researchgate.net	<1%
25	Internet	www.slideshare.net	<1%

26	Trabajos entregados	CONACYT on 2016-08-31	<1%
27	Publicación	Casas Pinillos, Luis Enrique Diaz Garcia, Manuel Elias Ojeda Acosta, Angel Rod...	<1%
28	Trabajos entregados	FUNIBER on 2025-10-06	<1%
29	Publicación	Matos Melo, Anthony L.. "La relación entre estrategias de trabajo emocional y el s...	<1%
30	Trabajos entregados	UNIBA on 2020-05-10	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad San Francisco de Quito on 2024-02-28	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2022-05-18	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2022-11-19	<1%
34	Internet	www.gacetasanitaria.org	<1%
35	Internet	www.mdpi.com	<1%
36	Trabajos entregados	CONACYT on 2017-09-25	<1%
37	Publicación	Quenta Yupanqui, Maria Isabel. "Cultura organizacional y bienestar laboral de los...	<1%
38	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Colombia on 2017-05-10	<1%
39	Trabajos entregados	Universidad del Desarrollo on 2025-10-03	<1%

40	Internet	epsir.net	<1%
41	Internet	repositorio.unife.edu.pe	<1%
42	Internet	revistas.urosario.edu.co	<1%
43	Internet	sedici.unlp.edu.ar	<1%
44	Internet	www.persona.com.es	<1%

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Unidad De Posgrado De Ciencias Empresariales



**Cultura organizacional por BPM para mejorar el desempeño y
motivación laboral en empresas de construcción, 2023**

Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Administración de
Negocios

Autor:

Jhon Stalyn Maco Tuesta

Asesor:

Dra. Karla Liliana Haro Zea

Lima, octubre, 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Karla Liliana Haro Zea, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Clima Cultura organizacional por BPM para mejorar el desempeño y motivación laboral en empresas de construcción, 2023”** del (los) autor Jhon Stalyn Maco Tuesta tiene un índice de similitud de 10% 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 2 días del mes de octubre del año 2025.



Nombres y apellidos del asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE DOCTOR 0153

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 23 días del mes de octubre, del año 2025, siendo las 5:00 p.m. se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. José Isel Cruz Tarrillo, y los demás miembros siguientes: Dr. Josué Edison Turpo Chaparro como Secretario; Dra. Karla Liliana Hays Zia, Dr. Guillermo Mamani Apaza, Dra. Michel Paredes Sampedro y Dra. Gladys Tujahama Tocco, con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis de posgrado titulada: Cultura organizacional por BPM para mejorar el desempeño y motivación laboral en empresas de construcción, 2022.

del Magíster: JHON STALYN MACO TUESTA
conducente a la obtención del Grado Académico de Doctor en: Administración de Negocios

El Presidente del Jurado dio por iniciado el acto invitando al candidato a hacer uso del tiempo señalado por el Jurado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente del Jurado invito a los demás miembros del mismo a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen del Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con el dictamen siguiente:

APROBADO por UNANIMIDAD con el mérito académico adicional de SOBRESALIENTE

El Presidente del Jurado solicito al candidato ponerse de pie y procedió a poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, el Presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.

.....
Presidente

.....
Secretario

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Miembro

Evolución del desempeño laboral en empresas de construcción: Una revisión bibliométrica

Evolution of job performance in construction companies: A bibliometric review
Evolução do desempenho laboral em empresas de construção: Uma revisão bibliométrica

RESUMEN

El desempeño laboral constituye un factor crítico para la competitividad y sostenibilidad del sector construcción a nivel global. Este estudio realizó un análisis bibliométrico sobre la evolución del desempeño laboral en empresas de construcción mediante revisión sistemática de la base de datos Scopus durante el período 2013-2023. Se identificaron 208 artículos que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión establecidos. Los resultados revelaron que China lidera la producción científica con 47 artículos, seguido por Estados Unidos (44) y Australia (28). El año 2022 registró la mayor producción con 34 publicaciones. McCabe destacó como la autora más citada con 319 citas. La mayoría de investigaciones emplearon enfoques cuantitativos, concentrándose en áreas de ingeniería y gestión. Los temas predominantes incluyeron seguridad laboral, satisfacción del trabajador y factores de riesgo psicosocial. Esta investigación evidencia el creciente interés académico por optimizar el desempeño laboral en construcción, vinculado a la preocupación empresarial por recursos humanos, motivación, evaluación, retención de personal y seguridad ocupacional en un sector caracterizado por alta demanda física y riesgos laborales.

Palabras clave: Construcción; Desempeño Laboral; Empresas; Gestión; Recursos Humanos

ABSTRACT

Job performance constitutes a critical factor for competitiveness and sustainability of the construction sector globally. This study conducted a bibliometric analysis on the evolution of job performance in construction companies through systematic review of the Scopus database during 2013-2023. A total of 208 articles meeting established inclusion and exclusion criteria were identified. Results revealed that China leads scientific production with 47 articles, followed by the United States (44) and Australia (28). The year 2022 recorded the highest production with 34 publications. McCabe stood out as the most cited author with 319 citations. Most research employed quantitative approaches, concentrating on engineering and management areas. Predominant themes included occupational safety, worker satisfaction, and psychosocial risk factors. This research demonstrates growing academic interest in optimizing job performance in construction, linked to business concern for human resources, motivation, evaluation, staff retention, and occupational safety in a sector characterized by high physical demands and occupational risks.

Keywords: Companies; Construction; Human Resources; Job Performance; Management

RESUMO

O desempenho laboral constitui um fator crítico para a competitividade e sustentabilidade do setor de construção globalmente. Este estudo realizou uma análise bibliométrica sobre a evolução do desempenho laboral em empresas de construção mediante revisão sistemática da base de dados Scopus durante o período 2013-2023. Identificaram-se 208 artigos que cumpriram os critérios de inclusão e exclusão estabelecidos. Os resultados revelaram que a China lidera a produção científica com 47 artigos, seguida pelos Estados Unidos (44) e Austrália (28). O ano 2022 registrou a maior produção com 34 publicações. McCabe destacou-se como a autora mais citada com 319 citações. A maioria das pesquisas empregou enfoques quantitativos, concentrando-se em áreas de engenharia e gestão. Os temas predominantes incluíram segurança ocupacional, satisfação do trabalhador e fatores de risco psicossocial. Esta pesquisa evidencia o crescente interesse acadêmico por otimizar o desempenho laboral na construção, vinculado à preocupação empresarial por recursos humanos, motivação, avaliação, retenção de pessoal e segurança ocupacional em um setor caracterizado por alta demanda física e riscos laborais.

Palavras-chave: Construção; Desempenho Laboral; Empresas; Gestão; Recursos Humanos

ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DENISON EN EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La relevancia del constructo de la cultura organizacional ha ganado alta relevancia desde la década de los ochenta por parte de muchas disciplinas sociales y administrativas por su papel en distintos procesos y resultados que obtienen las organizaciones (Armenakis et al., 2011; Luki Karunia, 2020; Panuwatwanich & Nguyen, 2017). De hecho, diversas investigaciones, revisiones sistemáticas y metaanálisis resaltan su papel predictor en el desempeño organizacional (Akpa et al., 2021; Padhi, 2017), con distintos elementos del sistema organizacional, así como también, los resultados de la organización (Hartnell et al., 2019), la innovación y la efectividad en la organización (Abane et al., 2022; Naveed et al., 2022), los sistemas de control de gestión (Einhorn et al., 2023), las prácticas de gestión del talento humano (Evangelia & Barbara, 2023), el compromiso de los colaboradores (Bui et al., 2023) y con la conducta de seguridad y salud de los colaboradores o empleadores, por ejemplo, el burnout (Garcia et al., 2019). No en vano la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015) realizó énfasis en incentivar la creación y el desarrollo de una cultura organizacional que promueva la salud y seguridad del trabajo a fin de reducir estadísticas anuales de 337 millones de accidentes que perjudican e indisponen al colaborador.

No obstante, pese a que existe una relación entre el ambiente y la interacción en la organización influye en las distintas actitudes que muestren los colaboradores, la percepción del clima organizacional, identidad y compromiso con la misma (Ruiz & Naranjo, 2012) existen todavía distintas problemáticas que aquejan al constructo, por ejemplo, en lo que respecta a su definición, su universalidad o particularidad contextual, perspectivas a futuro, bases filosóficas, distintas teorías explicativas y, por extensión, distintas opciones de instrumentos para su medición y diagnóstico (Baek et al., 2019; Denison et al., 2014), todo ello desembocando en lo que Chatman & O'Reilly (2016) denominan una estancamiento académico y la pérdida de un paradigma.

Para entender al constructo, es posible referenciarlo mediante una analogía: cultura es a organización como lo es personalidad al individuo, esto es, cultura organizacional es el distintivo que permite diferenciar una organización de otra, siendo esta un conglomerado de distintas creencias, valores, estilos de trabajo, rituales e interacciones entre los miembros típicos de una determinada organización (El Leithy, 2017), de la misma manera, Pedraza et al. (2015) refieren además que la cultura puede ser entendida como un conjunto de experiencias, es decir, cogniciones y patrones de interacción comportamental, con significancia e importancia que los conformantes de la organización han experimentado y respondido a ella para adaptarse, como también, a la organización a las distintas situaciones externas e internas. Es justo esas estrategias aprendidas las que se consideran como válidas, se aceptan y, por lo tanto, se enseña como una forma correcta de hacer, decir, pensar o sentir a los nuevos ingresantes de la organización (Schein, 1984) por lo tanto, se aprecia cómo esta serie de valores, normas e interacciones se muestran en determinado contexto e intervienen en el comportamiento individual y, por lo tanto, en el producto o resultado global (Ruiz & Naranjo, 2012).

El proceso de evaluación y medición ha ido evolucionando y refinándose a lo largo de los años desde la primera vez que se mostró en la literatura y se propuso su investigación; los primeros estudios, desde una perspectiva antropológica, se encaminaron en investigaciones cualitativas, con metodología etnográfica (Rousseau, 1990); no obstante, ello dificultaba la generalización de lo obtenido, el cambio de procesos en la organización y la predicción de otras variables, por lo que, se incluyó el uso de cuestionarios y encuestas para la medición (Chatman & O'Reilly, 2016). Aunque el cambio de enfoque contribuyó a lograr lo anterior, distintos investigadores señalaron su limitación y la superficialidad de lo evaluado, así como también, se generaron una cantidad de modelos e instrumentos, por ejemplo, Kilman-Saxton Culture-Gap (Kilmann et al., 1986), Organizational Culture Inventory (Cooke & Lafferty, 1987), instrumento de Evaluación de Cultura Organizacional de Cameron & Quinn (2006). Todo ello terminó desembocando en la creación de una gran amalgama de información que permitía un pluralismo, mas no tendencias y patrones para una clasificación de posibles dimensiones, como también, las delimitaciones esperadas (Sackmann, 2006), además de distintos reportes de validez y confiabilidad con resultados no esperados (Denison et al., 2014; Sackmann, 2006, 2011), todo ello hace notar la necesidad de seguir probando y evaluando las propiedades psicométricas de los instrumentos para una adecuada medición del constructo en el contexto peruano. Por ello, la investigación se propone a evaluar las propiedades psicométricas de la Escala de Cultura Organizacional de Denison, esto, en primera instancia por ser un instrumento, comparado con los anteriores, bastante flexible, accesible al ser un instrumento de libre uso y de fácil administración en los distintos contextos (Bonavía-Martín et al., 2010), asimismo, por estar sostenida en una marco teórico ampliamente referenciado y testeado en distintos contextos y organizaciones variadas (Kirin et al., 2019; Petrova & Spatenka, 2022; Xuan et al., 2019), también, se agrega que ha sido uno de los instrumentos que mejores y estables indicadores de confiabilidad ha mostrado (Bonavía Martín et al., 2010; Jofreh & Masoumi, 2013; Xuan et al., 2019); finalmente, también ha mostrado adecuadas evidencias de validez predictiva en distintos constructos organizacionales teóricamente relacionados lo que promueve su adaptación en distintas realidades, esto es, realidades educativas, de sistemas de salud, etc (Chatman & O'Reilly, 2016; Panuwatwanich & Nguyen, 2017)

1.1. Denison Organizational Culture Survey (DOCS)

El instrumento, así como también el modelo teórico subyacente, han sido elaborados a partir de las investigaciones que se centralizaron en saber cómo la cultura y el clima influyen en la efectividad organizacional (Denison et al., 2003; Denison & Mishra, 1995). El autor definió a la cultura como aquellos valores, creencias y principios subyacentes cuya finalidad es la base para el sistema de gestión de una organización, además del conjunto de prácticas y comportamientos que ejemplifican dichos valores y refuerzan tales principios básicos (Denison, 1990). El modelo gira en función de 4 rasgos o dimensiones generales de la cultura organizacional y termina por desglosarse en 12 componentes; en primera instancia tenemos a la dimensión de Implicación, el cual, refiere al grado de compromiso que los colaboradores mantienen en su organización, su participación en las decisiones de ella y cuán importante se siente en él y en el ambiente de la organización, ello se ve reflejado a través de

los 3 indicadores que son el Empoderamiento que la organización brinda para la autoridad, proactividad y la mejora del colaborador en su sector de labor; el Trabajo en equipo donde se evalúa el grado en que los distintos sujetos participan en determinada labor para lograr determinar objetivo y, finalmente, el Desarrollo de capacidades que hace referencia a cuánto la organización invierte en la capacitación de los conformantes (Denison et al., 2003; Denison & Mishra, 1995). En segundo lugar, se tiene a la consistencia, el cual se representa mediante los valores que influyen en los miembros y los lleva a tomar decisiones en función y coherencia con ellos, lo que, permite estabilidad, integración y conformidad con el ambiente (Denison et al., 2003), esto se puede ver a través de 3 indicadores, los cuales, son los Valores centrales los cuales permiten la creación de un sentimiento de identificación y expectativas claras en común; Acuerdo, que se enfatiza en el grado en los miembros de la organización son capaces de llegar a decisiones en consenso en temas importantes; por último, Coordinación e integración, que enfatiza cuánto los subgrupos, áreas y unidades de la organización pueden organizarse en conjunto inclusive se toma en consideración la presencia de barreras que los separan (Chatman & O'Reilly, 2016).

Prosiguiendo, la tercera dimensión, o rasgo central de toda cultura, es la adaptabilidad, un rasgo que permite a la organización aprender de cómo se da el comportamiento de los consumidores o clientes, así como también, de organizaciones de competencia (Bonavía Martín et al., 2010), los 3 componentes de este rasgo son la Orientación al cambio, definido como capacidad la apertura de nuevos espacios, estar atentos y seguir las actuales tendencias de cómo se mueve el mercado; Orientación al cliente, conocimiento de los clientes y anticipación de sus necesidades; finalmente, Aprendizaje organizativo, la capacidad de la organización para recibir, interpretar y manipular la información del entorno y convertirlo en oportunidades, innovación, ganancia de conocimientos, etc (Denison et al., 2003). Por último, el rasgo de la cultura más importante es el de la misión que puede ser conceptualizada como el propósito y la dirección que tiene y, por lo tanto, se define sus metas y objetivos; estas tienen que ser claras y articuladas hacia una estrategia, junto con una forma de medir cuánto se ha logrado y cuánto falta para alcanzarlas. Se compone de la Dirección y propósitos estratégicos que contribuyen al desarrollo de la empresa; Metas y objetivos que facilitan la delimitación de a dónde se quiere llegar y Visión que es una imagen compartida de cómo se quiere ser vista en el futuro la organización.

2. MÉTODO

2.1. Muestra y procedimientos

La muestra de estudio está compuesta por miembros colaboradores de 3 organizaciones dedicadas al rubro de construcción, haciendo un total de 300 participantes en total. Los procedimientos para acceder a dicha muestra y la participación voluntaria fue en primer lugar, la presentación formal del estudio, objetivos y finalidades a los gerentes de las organizaciones a fin de solicitar el permiso y los ambientes para la exposición del trabajo a los colaboradores e invitarlos a participar de la investigación; posteriormente a ello, se presentó al trabajo a los distintos colaboradores, así como también, el consentimiento informado donde se asegura su participación voluntaria y el total anonimato de sus respuestas e información a solicitar, añadido también, que la finalidad de su uso fue enteramente académico. Las respuestas fueron sistematizadas y

organizadas en el software Microsoft Excel para su tratamiento estadístico posterior.

2.2. Análisis estadístico

Para la realización de los análisis estadísticos se tomó en cuenta principalmente el análisis descriptivo de los ítems para analizar las distribuciones univariadas y relaciones entre ellos mediante los estadísticos descriptivos de tendencia central y de dispersión, así como también, los estadísticos de forma de asimetría y curtosis los cuales deben estar en un rango de $[-1;1]$, así como también, posibles efectos suelo o techo (Viladrich et al., 2017). Posteriormente, se analizará las evidencias de validez y confiabilidad basadas en la estructura interna mediante la técnica multivariante del análisis factorial confirmatorio (Abad. F. et al., 2011), para ello, se tomará en cuenta a los ítems como variables continuas, dado que, al ser una escala Likert de 5 niveles se puede considerar como tal (Rhemtulla et al., 2012), se elegirá el método de estimación de Máxima Verosimilitud Robusta (MLR), el cual se considera adecuado para variables cuantitativas y no depende del supuesto de normalidad multivariada (Viladrich et al., 2017). Para establecer los adecuados índices de ajuste, se tomará en cuenta los indicadores: *Comparative Fix Index* (CFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI), *Square Error of Aproximation* (RMSEA) y *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) con los puntos de corte establecidos en Hu & Bentler (1999). Para realizar determinados análisis, se hará uso del software estadístico AMOS v24 para la realización del gráfico estructural y para la evaluación del modelo y estimadores se hará uso del software R (R Core Team, 2022).

2.3. Instrumento

El instrumento por evaluar es el Denison Organizational Culture Survey (DOCS), el cual fue elaborado por Denison (2001) y que permite realizar un diagnóstico de la organización, identificar las áreas de mejoramiento, diseñar acciones que permitan tomar medidas con las debilidades y la acentuación de las fortalezas. Tratase de un instrumento de 60 ítems que conforman 12 subescalas y de ellas, se agrupan en 4 dimensiones o rasgos culturales, esto es, implicación, consistencia, adaptabilidad y misión. Todo ello mediante una escala Likert de 5 niveles (Bonavía Martín et al., 2010). Su adaptación al castellano fue llevada a cabo por Bonavía-Martín et al. (2010), se realizó una validación de los ítems traducidos por parte de expertos, quienes tienen un promedio de 18 años de experiencia, así mismo se reportó evidencias de validez mediante el análisis factorial obteniendo adecuados índices de ajuste el modelo de segundo orden propuesto

($\chi^2 = 174.9$; CFI = .96; GFI = .92; SRMR = .034). Con respecto a la confiabilidad se obtuvieron adecuados índices de coeficientes alfa en las dimensiones implicación ($\alpha = .90$), consistencia ($\alpha = .87$), adaptabilidad ($\alpha = .87$) y misión ($\alpha = .93$).

3. RESULTADOS

3.1. Evidencias basado en el juicio por expertos

Los resultados expresados en la tabla 1 corresponde a las evidencias de validez basado en el juicio de 3 expertos bajo los criterios de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Es posible visualizar que la totalidad de los ítems se han mostrado con adecuados resultados favorables ($V > .70$; CI 95% [.82-1.00]),

así mismo, también, se resalta los resultados de los ítems 2, 3, 17, 21, 52 y 53 quienes mostraron resultados menores y los cuales fueron observados en función de los criterios. Todos los resultados mostraron significancia estadística.

Tabla 1

Análisis descriptivo de los ítems (n = 301)

Ítem	Suficiencia (n = 3)		Claridad (n = 3)		Coherencia (n=3)		Relevancia (n=3)	
	V	CI 95%	V	CI 95%	V	CI 95%	V	CI 95%
1	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
2	1.00	.82-1.00	0.83	.61-.94	1.00	.82-1.00	0.83	.61-.94
3	0.78	.55-.91	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
4	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
5	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
6	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
7	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
8	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
9	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
10	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
11	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
12	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
13	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
14	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
15	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
16	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
17	0.78	.55-.91	1.00	.82-1.00	0.94	.74-.99	1.00	.82-1.00
18	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
19	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
20	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
21	0.94	.74-.99	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
22	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
23	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
24	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
25	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
26	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
27	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
28	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
29	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
30	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
31	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
32	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
33	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
34	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
35	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
36	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
37	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
38	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
39	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00

40	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
41	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
42	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
43	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
44	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
45	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
46	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
47	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
48	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
49	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
50	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
51	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
52	0.89	.67-.97	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
53	0.94	.74-.99	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
54	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
55	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
56	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
57	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
58	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
59	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00
60	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00	1.00	.82-1.00

3.2. Análisis factorial exploratorio

Fue llevado a cabo un análisis factorial exploratorio para verificar la cantidad de dimensiones en la que se distribuyen los 60 ítems. Para ello, primero se verifica los supuestos mediante la prueba Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett, los cuales tuvieron resultados aceptables y significativos ($KMO = .968$; $\chi^2_{(1711)} = 19329$, $p < .001$); por lo tanto, se procedió a realizar los análisis, considerando el método de estimación de mínimos residuos y definiendo la cantidad de factores siguiendo la sugerencia de los gráficos de sedimentación y el análisis paralelo basado en componentes principales (Lloret-Segura et al., 2014). Los resultados del análisis se pueden apreciar en la tabla 3, donde se representan las cuatro dimensiones que explican el 65.4% de la varianza. Además, se calculó la confiabilidad de los factores propuestos bajo el índice del coeficiente alfa, los resultados mostraron adecuados índices de confiabilidad en el factor implicación ($\alpha = .961$), consistencia ($\alpha = .961$), adaptabilidad ($\alpha = .960$) y misión ($\alpha = .959$).

Tabla 2

Resultados del análisis factorial exploratorio (n = 301)

Ítems	Implicación	Consistencia	Adaptabilidad	Misión
Imp_1	.87			
Imp_2	.88			
Imp_3	.86			
Imp_4	.88			
Imp_5	.88			
Imp_6	.88			

Imp_7	.86		
Imp_8	.81		
Imp_9	.83		
Imp_10	.85		
Imp_11	.89		
Imp_12	.86		
Imp_13	.85		
Imp_14	.84		
Imp_15	.82		
Con_16		.85	
Con_17		.84	
Con_18		.82	
Con_19		.85	
Con_20		.83	
Con_21		.85	
Con_22		.82	
Con_23		.84	
Con_24		.86	
Con_25		.87	
Con_26		.86	
Con_27		.83	
Con_28		.86	
Con_29		.84	
Con_30		.91	
Ada_31			.88
Ada_32			.89
Ada_33			.88
Ada_34			.83
Ada_35			.88
Ada_36			.86
Ada_37			.86
Ada_38			.88
Ada_39			.81
Ada_40			.88
Ada_41			.87
Ada_42			.84
Ada_43			.80
Ada_44			.86
Ada_45			.85
Mis_46			.87
Mis_47			.88
Mis_48			.88
Mis_49			.89
Mis_50			.83
Mis_51			.89
Mis_52			.87
Mis_53			.88
Mis_54			.84
Mis_56			.87
Mis_57			.87

3

Mis_58				.82
Mis_59				.86
Mis_60				.82
%Varianza	31.1%	23.04%	8.02%	3.24%
Coeficiente α	.961	.961	.960	.959

3.3. Análisis factorial confirmatorio

Luego del análisis exploratorio, para determinar las evidencias de validez en función de la estructura interna, se decidió por el análisis factorial confirmatorio mediante el estimador robusto mínimos cuadrados ponderados y varianza ajustada (WLSMV) dado el efecto techo encontrado en el análisis descriptivo de los reactivos, así como también, para soslayar el supuesto de normalidad multivariada. Se probó el modelo original de la adaptación, la cual mostró unos índices de ajuste aceptables ($M_1: \chi^2_{(1646)} = 2717.46$; CFI = .98; TLI = .98; RMSEA = .05 y WRMR = 1.03, véase más completo en la tabla) sugiriendo; por consiguiente, la posible interpretación y confirmación del modelo teórico que subyace en la escala. En el gráfico 1 puede apreciarse el diagrama estructural donde radican todos los ítems, con sus respectivas cargas factoriales y distribuidos en sus dimensiones. Puede apreciarse que todos los reactivos muestran cargas factoriales mayores .80 y son estadísticamente significativos.

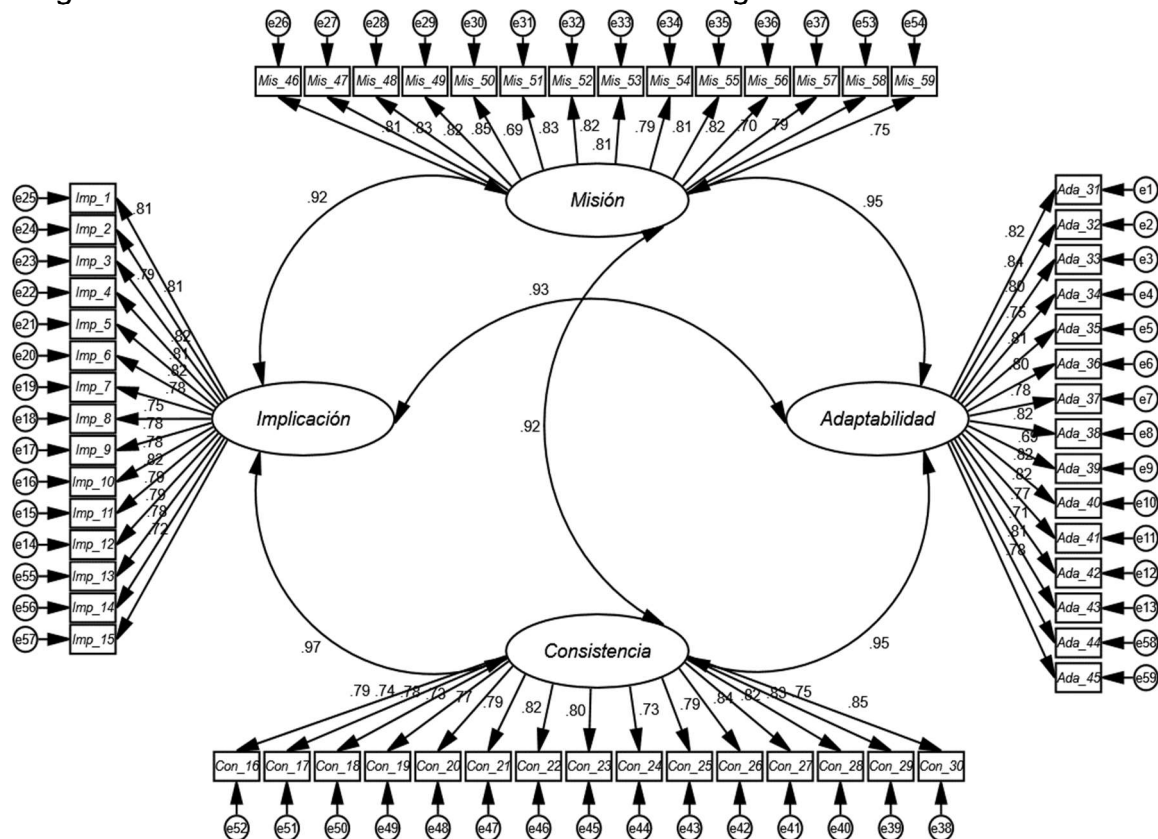
Tabla 3

Índices de ajuste del modelo estructural

SRMR	GFI	AGFI	CFI	TLI	NFI	IFI	RMSEA
.032	.99	.99	.98	.98	.99	.99	.046

Figura 1

Diagrama estructural del Cuestionario de cultura organización del Denison



3.4. Evidencias de validez de contenido, convergente y discriminante

Finalmente, en la tabla 4, se puede apreciar las correlaciones entre las dimensiones que componen el clima organizacional, se puede apreciar que todas las dimensiones muestran correlaciones positivas, de intensidad alta y estadísticamente significativas, siendo el menor coeficiente de correlación entre la dimensión misión e implicación ($r = .93$, $p < .001$); por otro lado, el mayor coeficiente se encuentra entre la consistencia e implicación ($r = .98$, $p < .001$). Por otro lado, al ser las cargas factoriales mayores a .70 la confiabilidad puede estimarse mediante los coeficientes omega, siendo el mismo en las distintas dimensiones que componen el constructo. Así mismo, para determinar la validez convergente y divergente, se tiene valores AVE mayores a .70, lo cual sugiere resultados adecuados.

Tabla 4

Correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional y fiabilidad

	M	SD	V	CR	AVE	1	2	3	4
1. Implicación	60	14	.97	.960	.735	-	-	-	-
2. Consistencia	59.3	14.3	.98	.959	.738	.97	-	-	-
3. Adaptabilidad	59.4	14.4	1	.958	.736	.93	.95	-	-
4. Misión	56.3	13.3	.98	.956	.745	.92	.92	.95	-

Nota. V = V de Aiken, CR = Confiabilidad compuesta, AVE = average variance extracted

4. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio confirman la validez y fiabilidad del modelo de Denison dentro del contexto del sector construcción en el Perú, en línea con investigaciones previas que han evidenciado su robustez psicométrica en distintos entornos organizacionales (Bonavía Martín et al., 2010; Denison et al., 2003; Petrova & Spatenka, 2022). En particular, los altos coeficientes de consistencia interna y los adecuados índices de ajuste en el modelo confirmatorio respaldan la pertinencia de las cuatro dimensiones propuestas —implicación, consistencia, adaptabilidad y misión—, reafirmando que el constructo conserva su estructura factorial teórica incluso al ser trasladado a contextos latinoamericanos y productivos como la construcción.

El hallazgo de correlaciones elevadas entre las dimensiones del instrumento sugiere una fuerte interdependencia entre los rasgos culturales, lo cual coincide con lo señalado por Denison y Mishra (1995), quienes sostienen que la efectividad organizacional se deriva del equilibrio entre la coherencia interna y la orientación estratégica. Esta interrelación es especialmente relevante en organizaciones de construcción, caracterizadas por estructuras jerárquicas, equipos multidisciplinarios y proyectos con alta rotación temporal. La implicación y la consistencia, al presentar la correlación más alta ($r = .98$), evidencian que en dichas empresas la participación y compromiso de los colaboradores están estrechamente asociados con la estabilidad de valores y acuerdos comunes, aspectos que contribuyen directamente a la cohesión y efectividad de los equipos de trabajo (Panuwatwanich & Nguyen, 2017).

Asimismo, los resultados del análisis factorial exploratorio y confirmatorio muestran una clara correspondencia con las adaptaciones previas del instrumento en contextos europeos y asiáticos (Kirin et al., 2019; Xuan et al., 2019), indicando que los principios subyacentes del modelo de Denison mantienen su universalidad conceptual, aunque su manifestación empírica pueda variar por factores culturales, socioeconómicos o estructurales. En este sentido, el contexto peruano del sector construcción —marcado por la informalidad, la gestión por proyectos y las condiciones laborales fluctuantes— ofrece un campo fértil para la aplicación del modelo, ya que permite identificar los elementos culturales que facilitan o limitan la efectividad organizacional.

Un aspecto a resaltar es la evidencia empírica de una cultura orientada hacia la adaptabilidad y la misión, dimensiones que reflejan la capacidad de las organizaciones para responder a los cambios del entorno y mantener la claridad de objetivos. Ello coincide con los postulados de Hartnell et al. (2019), quienes encontraron que las culturas con orientación estratégica definida y flexibilidad adaptativa exhiben mayores niveles de desempeño. Sin embargo, la alta correlación entre los factores también plantea la necesidad de seguir examinando la posible redundancia conceptual o solapamiento entre dimensiones, especialmente en contextos donde los límites entre liderazgo, compromiso y dirección estratégica son difusos.

En términos metodológicos, el estudio aporta evidencia sólida respecto a la calidad psicométrica del instrumento, confirmando la pertinencia del uso del estimador WLSMV para tratar los efectos techo detectados. Esta elección metodológica refuerza la precisión de las estimaciones y la estabilidad de los índices de ajuste, alineándose con las recomendaciones de Hu y Bentler (1999) y Viladrich et al. (2017). Asimismo, los valores de confiabilidad compuesta y varianza extraída promedio ($AVE > .70$) ratifican la validez convergente de los

factores, demostrando que los ítems reflejan adecuadamente el constructo que pretenden medir.

Por otro lado, la investigación reconoce ciertas limitaciones. En primer lugar, la muestra está circunscrita a tres organizaciones del rubro de la construcción, lo cual restringe la generalización de los resultados a otras industrias o regiones. En segundo lugar, el diseño transversal impide establecer relaciones causales entre los rasgos culturales y los resultados organizacionales, lo que refuerza la necesidad de estudios longitudinales o de validación cruzada en diversos contextos productivos. Finalmente, futuras investigaciones podrían incorporar medidas de desempeño organizacional objetivo (productividad, siniestralidad, rotación, cumplimiento de plazos) para evaluar el poder predictivo del modelo en escenarios reales de gestión.

En suma, los resultados discuten la pertinencia teórica y empírica del modelo de Denison en el ámbito constructivo peruano, reafirmando que la cultura organizacional no solo es un indicador de cohesión interna, sino también un mecanismo estratégico de adaptación y competitividad. La validación del instrumento abre nuevas posibilidades de diagnóstico y gestión para las empresas del sector, permitiendo diseñar intervenciones basadas en evidencia que fortalezcan la implicación del personal, la claridad de misión y la coherencia organizacional, pilares indispensables para la sostenibilidad y la efectividad en industrias altamente dinámicas como la construcción.

5. CONCLUSIONES

Este estudio logró su objetivo al confirmar la validez y fiabilidad de la adaptación del instrumento de cultura organizacional de denison para el sector de la construcción en Perú. como parte de los resultados se confirmó la validez del constructo y una fiabilidad interna robusta en las 4 dimensiones: misión, consistencia, adaptabilidad e implicación.

Un aporte fundamental es dotar a las empresas de la construcción de una herramienta de diagnóstico validada y estandarizada considerando el contexto cultural del Perú. el estudio proporciona indicadores que permiten: identificar patrones específicos que distinguen al sector de la construcción, orientar iniciativas de gestión del cambio, optimación del desempeño, es decir indicadores estratégicos enfocado en cuadrantes culturales.

Por otra parte, la validez de constructo se ha demostrado rigurosamente dentro del sector de la construcción. si el instrumento fuera aplicado sin modificaciones a sectores con dinámicas culturales significativamente diferentes (ej. tecnología o servicios especializados), la estructura factorial podría verse alterada, limitando su validez externa.

Cabe señalar que al validar un instrumento se sientan las bases para una agenda de investigación robusta y aplicada, enfocada en la explotación del potencial predictivo del modelo. adicionalmente, es necesario avanzar hacia diseños longitudinales o cuasiexperimentales que permitan correlacionar los puntajes de los rasgos culturales (misión, consistencia, adaptabilidad e implicación) con indicadores de desempeño objetivo y duros del sector como son: rentabilidad de proyectos, índice de siniestralidad, tasas de retención de talento, e implementación de tecnología BIM.

Explorar el rol de la cultura organizacional validada como variable mediadora entre las prácticas de liderazgo (ej. liderazgo transformacional) y los resultados

organizacionales, o como moderadora entre los sistemas de control de gestión y la efectividad de los proyectos.

Así también es necesario implementar el instrumento en diseños de investigación-acción para evaluar el impacto de las intervenciones de cambio cultural en las empresas. esto permitiría a la disciplina observar empíricamente si la modificación intencional de un rasgo cultural como la adaptabilidad que genera el resultado estratégico esperado a mediano plazo.

De igual forma, sería conveniente aplicar la versión adaptada a sectores industriales o de infraestructura adyacentes para comparar las estructuras factoriales y las normas culturales específicas, contribuyendo a una comprensión más matizada de la cultura en organizaciones basadas en proyectos como es el caso de la industria de la construcción.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V., & García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis.
- Abane, J., Adamtey, R., & Ayim, V. O. (2022). Does organizational culture influence employee productivity at the local level? A test of Denison's culture model in Ghana's local government sector. *Future Business Journal*, 8(1), 34–47. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00145-5>
- Akpa, V., Asikhia, O., & Nneji, N. (2021). Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM)*, 3(1), 361–372. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>
- Armenakis, A., Brown, S., & Mehta, A. (2011). Organizational Culture: Assessment and Transformation. *Journal of Change Management*, 11(3), 305–328. <https://doi.org/10.1080/14697017.2011.568949>
- Baek, P., Chang, J., & Kim, T. (2019). Organizational culture now and going forward. *Journal of Organizational Change Management*, 32(6), 650–668. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2018-0121/FULL/XML>
- Bonavía Martín, T., Prado-Gascó, V., & García-Hernández, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica UST*, 7(1), 15–32. <https://digital.csic.es/handle/10261/104177>
- Bui, D. H., Thi, A., & Le, T. (2023). *Improving employee engagement through organizational culture in the travel industry: Perspective from a developing country during Covid-19 pandemic*. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2232589>
- Cameron, K., & Quinn, R. (2006). *Diagnosis and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (Rev. ed.). Jossey-Bass.
- Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (2016). Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture. *Research in Organizational Behavior*, 36, 199–224. <https://doi.org/10.1016/J.RIOB.2016.11.004>
- Cooke, R., & Lafferty, J. (1987). *Organizational Culture Inventory*. Human Synergistics.
- Denison, D. (2001). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change? In C. Cooper, S. Cartwright, & P. Earley (Eds.), *The International Handbook of Organizational Culture and Climate* (pp. 347–372). John Wiley & Sons.

- Denison, D., Haaland, S., & Goelzer, P. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: Is there a similar pattern around the world? *Advances in Global Leadership*, 3, 205–227. [https://doi.org/10.1016/S1535-1203\(02\)03011-3](https://doi.org/10.1016/S1535-1203(02)03011-3)
- Denison, D., & Mishra, K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223. <https://doi.org/10.1287/ORSC.6.2.204>
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145–161. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.713173>
- Einhorn, S., Fietz, B., Guenther, T. W., & Guenther, E. (2023). The relationship of organizational culture with management control systems and environmental management control systems. *Review of Managerial Science* 2023, 1–51. <https://doi.org/10.1007/S11846-023-00687-0>
- El Leithy, W. (2017). Organizational Culture and Organizational Performance. *International Journal of Economics & Managment Sciences*, 6(4), 1–6. <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000442>
- Evangelia, P., & Barbara, M. (2023). Socio-cultural dimensions, employee-related assumptions and HRM practices-a multivariate model in a cross-national setting. *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2197157>
- Garcia, C. D. L., De Abreu, L. C., Ramos, J. L. S., De Castro, C. F. D., Smiderle, F. R. N., Dos Santos, J. A., & Bezerra, I. M. P. (2019). Influence of Burnout on Patient Safety: Systematic Review and Meta-Analysis. *Medicina* 2019, Vol. 55, Page 553, 55(9), 553. <https://doi.org/10.3390/MEDICINA55090553>
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., Kinicki, A. J., Choi, D., & Karam, E. P. (2019). A meta-analytic test of organizational culture's association with elements of an organization's system and its relative predictive validity on organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 104(6), 832–850. <https://doi.org/10.1037/APL0000380>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jofreh, M., & Masoumi, E. S. (2013). Diagnosing organizational culture: An empirical investigation. *Management Science Letters*, 2461–2466. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2013.08.018>
- Kilmann, R. H., Saxton, M. J., & Serpa, R. (1986). Issues in Understanding and Changing Culture. *California Management Review*, 28(2), 87. <https://doi.org/10.2307/41165186>
- Kirin, S., Gavric, G., & Kirin, S. (2019). Organizational Culture in Serbian Companies According to the Denison Model. *Economic Analysis*, 52(1), 97–108.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151–1169. <https://doi.org/10.6018/ANALES.30.3.199361>
- Luki Karunia, R. (2020). The Influence of Leadership, Organizational Structure, and Organizational Culture on the Company Performance of PT NK TBK. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(2), 164–178. www.ijicc.net

- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Halbusi, H. Al, & Al-Swidi, A. K. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100178. <https://doi.org/10.1016/J.JIK.2022.100178>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015, April 15). *Autoridades llaman a construir una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo*. Sala de Prensa. https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_364336/lang-es/index.htm
- Padhi, P. (2017). Organizational culture and Employee Performance. *International Journal of Research in IT & Management*, 7(5), 77–81. <http://euroasiapub.org>
- Panuwatwanich, K., & Nguyen, T. T. (2017). Influence of organisational culture on total quality management implementation and firm performance: evidence from the Vietnamese construction industry. *Management and Production Engineering Review*, Vol. 8, No. 1(1), 5–15. <https://doi.org/10.1515/MPER-2017-0001>
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., & Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 17–25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5139907&info=resumen&idioma=ENG>
- Petrova, K., & Spatenka, J. (2022). The Denison organizational culture survey (DOCS): empirical review of a digital organizational cultures effectiveness. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*, 12(2), 198. <https://doi.org/10.33543/1202198203>
- R Core Team. (2022). *R: A language and environment for statistical computing* (4.3.2). R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- Rhemtulla, M., Brosseau-Liard, P. É., & Savalei, V. (2012). When can categorical variables be treated as continuous? A comparison of robust continuous and categorical SEM estimation methods under suboptimal conditions. *Psychological Methods*, 17(3), 354–373. <https://doi.org/10.1037/A0029315>
- Rousseay, D. (1990). Assessing organizational culture: The case for multiple methods. In B. Schneider (Ed.), *Organizational culture and climate* (pp. 153–192). Jossey-Bass.
- Ruiz, Y. B., & Naranjo, J. C. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 8(2), 285–307. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000200007&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Sackmann, S. (2006). *Assessment, evaluation, improvement: Success through corporate culture*. Bertelsmann Stiftung.
- Sackmann, S. (2011). Culture and Performance. In C. Ashkanasy, Wilderom, & M. Peterson (Eds.), *The handbook of organizational culture and climate* (2nd ed., pp. 188–224). Sage publications.
- Schein, E. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3–16.
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., & Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 33(3), 755–782. <https://doi.org/10.6018/ANALESPS.33.3.268401>

Xuan, T. T. H., Hao, N. Đ., & Phuc, N. T. (2019). Organizational culture of enterprises in Thua Thien Hue province with Denison model. *Hue University Journal of Science: Economics and Development*, 128(5C), 45-54–45–54. <https://doi.org/10.26459/HUEUNI-JED.V128I5C.5127>

Factores organizacionales: Un estudio de las dimensiones de cultura organizacional, implicación, mediación y moderación en la misión de los empleados de la industria de la construcción en Perú

Organizational factors: A study of the dimensions of organizational culture, involvement, mediation, and moderation in the mission of employees in the construction industry in Peru

Resumen

El presente estudio examina la relación entre la cultura organizacional (CO) y la misión en los empleados de la industria de la construcción en Perú. En un campo de estudio donde la retención de talento y la coherencia estratégica son críticas, este proyecto busca entender cómo las dimensiones de la cultura (implicación, consistencia y adaptabilidad) impactan la percepción que tienen los trabajadores sobre la misión de su empresa.

Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario a una muestra de empleados de la industria de la construcción Perú. El análisis de los datos se realizó mediante estadísticos descriptivos, pruebas t y ANOVA para la comparación de grupos, análisis de correlación de Pearson, y regresión lineal múltiple, con el fin de identificar las relaciones entre las variables y los predictores de la implicación organizacional.

Los hallazgos sugieren que una CO sólida es un factor primordial para el éxito en el sector de la construcción. Se concluye que una cultura caracterizada por la implicación, consistencia y adaptabilidad facilita el logro de la misión y la visión de la empresa, lo que se traduce en una ventaja competitiva y en la retención de talento. Este trabajo aporta al conocimiento al demostrar que la cultura organizacional es un predictor clave del compromiso laboral y del alineamiento estratégico, ofreciendo implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos en la industria.

Palabras clave: *Cultura organizacional, implicación, mediación, moderación, misión, industria de la construcción.*

Abstract

This study examines the relationship between organizational culture (OC) and mission among employees in the construction industry in Peru. In a field of study where talent retention and strategic coherence are critical, this project seeks to understand how the dimensions of culture (involvement, consistency, and adaptability) impact workers' perceptions of their company's mission.

A quantitative approach was used, with a non-experimental, cross-sectional design. For data collection, a questionnaire was administered to a sample of employees in the construction industry in Peru. Data analysis was performed using descriptive statistics, t-tests and ANOVA for group comparison, Pearson's

correlation analysis, and multiple linear regression to identify relationships between variables and predictors of organizational involvement.

The findings suggest that a strong organizational culture is a key factor for success in the construction sector. It is concluded that a culture characterized by involvement, consistency, and adaptability facilitates the achievement of the company's mission and vision, which translates into a competitive advantage and talent retention. This work contributes to knowledge by demonstrating that organizational culture is a key predictor of work engagement and strategic alignment, offering practical implications for human resource management in the industry.

Keywords: *Organizational culture, involvement, mediation, moderation, mission, construction industry.*

Introducción

El estudio formal de la Cultura Organizacional (CO) tiene sus raíces en a principios del siglo XX, pero fue hasta 1970 y 1980 cuando se consolidó como un campo de estudio en la administración (Schein, 2010). Actualmente las empresas reconocen la importancia de promover normas y valores que ofrezcan oportunidades de crecimiento profesional y mejora personal a cada uno de los trabajadores, mejorando los procesos, es así que, se dice que cada empresa tiene una cultura única (Tohidi & Jabbari, 2012)(Plattfaut, 2022; Tohidi & Jabbari, 2012). Esta CO es resultado de interacciones sociales que son o no una consecuencia intencionada del comportamiento y que impactan sus dinámicas internas (Kareem et al., 2022).

A través del tiempo se ha venido reconociendo que los elementos organizacionales son fundamentales para conseguir la misión y visión empresarial, sobre todo en sectores complejos como lo es el de la construcción. Toda vez que fundamentan comportamientos que afectan el contexto global de la organización (Quispe Gonzales et al., 2023). Entonces, por medio de la implementación de una CO mejoran las condiciones competitivas sostenibles, mejorando el compromiso de los colaboradores pues se erige como un elemento principal para alcanzar la misión y visión de las empresas (Baltazar Gómez et al., 2022).

Por su parte Ordóñez Aguirre et al. (2024) expresa que la CO es un hecho complejo, toda vez que además de establecer normas y expectativas también genera un impacto importante en la misión, aspecto importante para desarrollar un entorno laboral saludable donde la variabilidad de las condiciones laborales afectan la eficacia organizacional. Además de actuar como intermediario entre el rendimiento y el compromiso, estas son prácticas que favorecen el reconocimiento de los colaboradores e influyen positivamente en el logro de los objetivos, y especialmente en el sector de la construcción, donde las dinámicas de trabajo tienen características peculiares que interactúan para impulsar la implicación y adhesión a la misión empresarial (Díaz Dumont et al., (2023).

A este respecto, la CO no solo media y modera el marco empresarial, sino que representa un factor primordial en la manera en que los trabajadores perciben su trabajo, así como la misión empresarial (Piedra Mayorga et al., 2022). Es entonces importante considerar que, la comunicación efectiva es base del análisis de los elementos organizacionales que afectan a la misión de los

empleados de la construcción, la implementación de un CO establece un marco sólido donde los colaboradores no sean vistos como recursos sino como elementos centrales para lograr los objetivos organizacionales (Romero Reyes & Paladines Torres, 2024).

Revisión de la literatura

La CO es una variable en la efectividad organizacional y en los resultados del trabajo de los colaboradores, la cual emplea el uso conveniente de marcos de desarrollo y cumplimiento de estrategias. Sin embargo, con los avances tecnológicos y estilos administrativos más actualizados, hay una desnaturalización de los límites jerárquicos y la proliferación de grupos independientes o grupos de trabajo autónomos que no cumplen con la interacción de grupos y hace que en una organización pueda fallar la estructura organizacional. Por ello, es necesario una adecuada cultura organizacional en las empresas que promueva la integración (Sharma & Aparicio, 2022). Belalcázar (2012) refieren que es un sistema de significaciones, categorías, creencias, expresiones, imágenes, normas, reglas, valores y procedimientos que son aceptados de forma colectiva y pública en un grupo social.

Para Eskiler et al. (2016), la CO es un sistema de valores, creencias y hábitos que guía la conducta de los colaboradores. Esto permite a los líderes a definir, modelar y enseñar comportamientos esperados. Para ello, Filtria (2018) agrega que es un orden normativo que sirve como fuente de comportamiento consistente dentro de la organización, mientras que Sekar et al. (2019) recalca que es un sistema de significados, valores y creencias organizacionales, los cuales son referencias a las acciones y distinguen a una organización de otra. Por lo que a continuación, se presenta un acercamiento teórico a la CO a partir de las dimensiones evaluadas en este trabajo: Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión.

Cultura organizacional y su implicación en los empleados.

La CO es un factor primordial para el éxito laboral, no solo en el sector de la construcción, sino en todas las industrias. Un liderazgo sólido y una CO bien definida con son que fortalecen la unión del equipo y reconocen el valor de los colaborador para su desarrollo (Ordóñez Aguirre et al., 2024).

La evidencia empírica demuestra que la CO tiene un efecto significativo sobre el desempeño de los colaboradores. Se ha encontrado en diversos estudios que, junto con la satisfacción laboral y la tecnología, la CO brinda una motivación intrínseca que inspira a los colaboradores a mejorar su desempeño (Sapta et al., 2021; Sukarman et al., 2018; Wang, C., & Li, 2022).

Así también, a CO está estrechamente ligada a la satisfacción laboral. Por un lado, se ha comprobado que si la CO cambia, puede aumentar la productividad y la satisfacción de los colaboradores (Vargas y Flores, 2019). Sin embargo, es importante señalar que esta relación puede ser compleja, ya que otros estudios han encontrado que, si bien la CO puede tener un efecto positivo en el desempeño laboral, no siempre impacta en la satisfacción (Paais & Pattiruhu, 2020).

Cultura organizacional y su relación con la consistencia de los empleados

En el ámbito de la construcción, las organizaciones dependen en gran medida de sus equipos de proyectos, por lo sus estilos organizacionales son

multifacéticos y tienden a promover la sistematización y gestión de conocimiento (Arriagada & Alarcón, 2018). Dentro de este marco, la CO en este sector contienen un enfoque debidamente estructurado que además de contribuir al fortalecimiento de la consistencia, también contribuye a la cohesión de sus empleados (Morelos Gómez et al., 2021).

El vínculo que existe entre la CO y la consistencia de los empleados es crucial para garantizar procesos productivos positivos y con ello mejorar la calidad de proyectos de construcción, toda vez que los factores de la comunicación, prácticas y valores son particularmente necesarios para la calidad total de una organización. De esta manera, es notorio que tanto la cultura como el compromiso promueven un entorno satisfactorio y comprometedor organizacionalmente (Morelos Gómez et al., 2021).

La evidencia demuestra que la CO bien definitiva y consistente motiva a los administradores a moldear comportamientos eficientes para obtener un rendimiento superior en las organizaciones (Jogarathnam, 2017). Por tanto, la implantación de estrategias relacionadas con la creación de una CO robusta, debe considerarse como un factor fundamental para el crecimiento individual y colectivo de este sector industrial (Ordóñez Aguirre et al., 2024a).

Cultura organizacional y su relación con la adaptabilidad de los empleados

En un clima laboral en constante cambio impulsado por las nuevas competencias, la adaptabilidad es un elemento necesario para el éxito organizacional (Bravo Bravo, 2024), toda vez que aquellas empresas que no consiguen adaptarse corren el riesgo de caer en la obsolescencia, mientras que aquellas que lo logran demuestran una capacidad de innata para solucionar las cambiantes demandas del mercado y sus consumidores, es decir una cultura organizacional efectiva permite mantenerse y ser competitivos en el mercado (Bravo Bravo, 2024).

La CO tiene un rol fundamental en este procesos, toda vez que una cultura efectiva permite a las empresas mantenerse resilientes y competitivas (Morelos Gómez et al., 2021). La implementación de prácticas aplicadas en los proyectos de construcción generan resultados positivos para el crecimiento y desarrollo organizacional (Morelos Gómez et al., 2021). Por lo que, de acuerdo con Lucía Casademunt & Ariza Montes (2014) estas transformaciones se caracterizan por una CO que exige renovación hacia un nuevo estilo donde la humanización y el enriquecimiento de los puestos laborales sean estratégicos para alcanzar resultados positivos.

En este contexto, la adaptabilidad de los trabajadores de la construcción en el contexto de la CO, es crucial para la efectividad de la operación, la capacidad de innovación y la competitividad del sector (Ordóñez Aguirre et al., 2024). Este proceso se relaciona con un entendimiento profundo tanto de valores como conductas y creencias que impactan significativamente en la creación de ambientes saludables, resilientes y productivos (Gallo Mendoza, 2020). Por ello, es imperativo que las empresas inviertan en estrategias que contribuyan al cambio y la innovación, especialmente frente a la tecnología y la digitalización que exige adaptabilidad constante de las organizaciones (Prieto Pulido et al., 2018).

Cultura organizacional y su relación con la misión en empleados

La CO es crucial para conseguir una ventaja competitiva importante ya que cada empresa genera su propia cultura, única e intransferible. En este sentido, la implementación de una estrategia cultural robusta genera productividad y satisfacción, lo que contribuye a lograr los objetivos organizacionales (Beraud Martínez et al. 2022).

De tal forma que, la relación de la CO y el rendimiento en las empresas ha sido analizada en diferentes entornos (Salas Arbeláez et al., 2017). Se ha demostrado que un CO favorable al conocimiento está relacionado con el desempeño organizacional (Liu et al. (2021). De igual forma, la CO, el intercambio de información y el desempeño organizacional influyen en la ventaja competitiva, lo es fundamental para lograr el éxito organizacional (Azeem et al., 2021).

La CO y su relación con la misión de los empleados es un tema de especial interés, particularmente en el sector de la construcción, ya que define el propósito el propósito y la dirección estratégica de la empresa. Una CO correctamente organizada por los integrantes de la organización se traduce en ventaja competitiva y hace más fácil el éxito de la misión y la visión empresarial. Es decir, las adecuadas acciones estratégicas están encaminadas a localizar y mantener el talento valioso para la organización (Zaderey & Bonavia, 2016). Este enfoque estratégico no solo mejora los resultados organizacionales, sino también atrae y retiene personal, lo cual se traduce en un factor crítico para las empresas (Leyva Duarte et al., 2022).

En este sentido, la CO, definida como el conjunto de valores, normas, creencias compartidas, influye directamente en la conducta de los integrantes de la empresa, lo que fortalece la alineación con la misión y la visión (Del Castillo Lizarraga et al., 2022). Esto es fundamental para la sostenibilidad empresarial, permitiendo el desarrollo de estrategias que se consideran ejes sustantivos para el crecimiento de la misión y visión organizacional (Carro Suárez et al., 2017).

Finalmente, esta relación entre cultura y misión es un antecedente clave para el compromiso laboral, toda vez que de acuerdo con Del Castillo Lizarraga et al. (2022), estos constituyen mecanismos que analizan tanto la lealtad como la relación con los colaboradores de la empresa. De hecho, la CO ha demostrado ser una herramienta en la modulación de comportamientos, que hace que los valores declarados en la misión sea coherentes con los valores declarados y percibidos (Ortega Parra & Sastre Castillo, 2018).

Metodología

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, su diseño es no experimental sin manipular las variables (Ñaupas Paitán, et al., 2014). En cuanto a la temporalidad y lugar, es de corte transversal y de campo porque incluye la medición en un momento específico y el investigador no interviene en el proceso (Rodríguez & Mendivelso, 2018). Además, es de alcance correlacional porque tiene como fin medir la relación o asociación entre dos categorías o variables desde el enfoque cuantitativo (Arias Gonzáles, et al., 2020).

Procedimiento Metodológico

1. Estadísticos descriptivos generales por Dimensión

Se realizó un análisis descriptivo para examinar las características generales de las dimensiones de la **CO: Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión.**

El análisis incluyó medidas de tendencia central (media, mediana) y dispersión (desviación estándar, rango intercuartílico). Este procedimiento permitió identificar la distribución de los datos en cada una de las dimensiones.

2. Comparación de Grupos (Pruebas t/ANOVA)

Se realizaron **pruebas t** para comparar las dimensiones entre los géneros (mujeres y hombres), y un análisis de **ANOVA** para comparar las dimensiones en función de los grupos de **edad**. Las pruebas t y ANOVA fueron ejecutadas para verificar si existen diferencias significativas en las percepciones de las dimensiones de cultura organizacional según el sexo y la edad de los participantes.

- **Prueba t:** Utilizada para comparar las medias de las dimensiones entre dos grupos independientes (mujeres y hombres).
- **ANOVA:** Aplicada para comparar las medias de las dimensiones entre más de dos grupos (diferentes rangos de edad).
-

3. Análisis de Correlación de las Dimensiones de Cultura Organizacional

Se utilizó el **coeficiente de correlación de Pearson** para evaluar la relación entre las dimensiones de **Implicación**, **Consistencia**, **Adaptabilidad** y **Misión**. Este análisis permitió determinar si existían correlaciones significativas entre las dimensiones de la cultura organizacional, lo cual fue útil para identificar asociaciones entre las variables.

4. Regresión Lineal Múltiple: Predictores de la Implicación Organizacional

Para identificar los factores que predicen la **Implicación Organizacional**, se aplicó un modelo de **regresión lineal múltiple**. Este modelo incluyó las siguientes variables independientes: **Consistencia**, **Adaptabilidad**, **Misión**, **Edad** y **Tiempo de Servicio**, y se controló por **Sexo**. El modelo fue ajustado utilizando el método de **mínimos cuadrados ordinarios (OLS)** y se verificaron los supuestos de normalidad, homocedasticidad e independencia de los residuos.

5. Análisis de Mediación

Para evaluar si el **Tiempo de Servicio** media la relación entre **Edad** y **Misión**, se aplicó un análisis de **mediación** utilizando un enfoque basado en **regresión**. El análisis incluyó tres pasos:

1. Evaluación de la relación entre la variable independiente (**Edad**) y la variable mediadora (**Tiempo de Servicio**).
2. Evaluación de la relación entre la variable mediadora (**Tiempo de Servicio**) y la variable dependiente (**Misión**).
3. Cálculo del **efecto indirecto** (mediante **Tiempo de Servicio**) y el **efecto directo** (directo de **Edad** sobre **Misión**).

6. Análisis de Moderación

Se realizó un análisis de **moderación** para evaluar si **Sexo** modera la relación entre **Adaptabilidad** e **Implicación**. Este análisis se llevó a cabo mediante regresión lineal con un término de interacción entre **Adaptabilidad** y **Sexo**. El procedimiento incluyó los siguientes pasos:

1. Inclusión de las variables **Adaptabilidad** y **Sexo** en el modelo.

2. Inclusión de un término de interacción entre **Adaptabilidad** y **Sexo** para examinar si la relación entre **Adaptabilidad** e **Implicación** difiere según el **Sexo**.

Herramientas y Entorno de Análisis

Todos los análisis estadísticos fueron realizados en **Google Colab**, una plataforma en línea que permite ejecutar código de Python de forma interactiva. Se utilizaron diversas bibliotecas de Python para ejecutar los análisis estadísticos, entre ellas **pandas**, **scipy**, **statsmodels** y **sklearn**. Los datos fueron procesados y analizados utilizando **código Python** dentro de Google Colab, lo que facilitó la realización de las pruebas estadísticas y la visualización de los resultados.

Consideraciones de Multicolinealidad

En los modelos de regresión lineales, se calculó el **Índice de Inflación de la Varianza (VIF)** para evaluar posibles problemas de **multicolinealidad**. Se consideraron valores de VIF superiores a 10 como indicativos de colinealidad significativa entre las variables predictoras, lo cual fue examinado para garantizar la validez del modelo.

Resultados

Estadísticos Descriptivos Generales por Dimensión

Las puntuaciones de Implicación, Consistencia y Adaptabilidad son bastante altas en promedio (alrededor de 60), con una distribución bastante simétrica (mediana $\approx$ media).

Misión presenta una media ligeramente menor (56.34) y también menor dispersión.

Todas las dimensiones están en una escala que va de 15 a 75 puntos, lo que sugiere una transformación o codificación previa.

La muestra está **desbalanceada por sexo**, con una mayoría clara de mujeres (82%).

Sexo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Mujer	245	81.90%
Hombre	54	18.10%
Total	299	100%

Estadístico	Implicación	Consistencia	Adaptabilidad	Misión
N (count)	299	299	299	299
Media	60.05	59.32	59.53	56.34
Desv. Est. (std)	14.03	14.36	14.36	13.28

Mínimo	15	15	15	14
Percentil 25 (Q1)	52.5	50.5	51	48
Mediana (Q2)	60	60	60	57
Percentil 75 (Q3)	74.5	75	74	69
Máximo	75	75	75	70

Comparación de Grupos (Pruebas t/ANOVA)

Se evalúa si hay diferencias **significativas** entre hombres y mujeres en las dimensiones. El sexo tiene un efecto significativo en **implicación, consistencia y adaptabilidad**, pero **no en misión**. Se compara si existen diferencias entre **más de dos grupos de edad** para las mismas dimensiones. La **edad** influye significativamente en todas las dimensiones evaluadas: **implicación, consistencia, adaptabilidad y misión**. Por lo tanto, El **sexo** influye en 3 de las 4 dimensiones evaluadas, **excepto** en la percepción de misión. La **edad** influye en **todas las dimensiones**, por lo que parece ser una variable más determinante en las diferencias individuales dentro del estudio.

Tipo de prueba	Dimensión	p-valor	¿Diferencia significativa?	Interpretación
Comparación por SEXO (Prueba t de Student)	Implicación	0.0009	✓ Sí (p < 0.05)	Hay una diferencia significativa entre hombres y mujeres en cuanto a su nivel de implicación.
	Consistencia	0.0007	✓ Sí	También hay una diferencia significativa en la consistencia entre ambos sexos.
	Adaptabilidad	0.0031	✓ Sí	Se observa una diferencia significativa en la capacidad de adaptabilidad según el sexo.
	Misión	0.201	✗ No	No hay diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a la dimensión misión.
ANOVA por grupos de EDAD	Implicación	0	✓ Sí (p < 0.05)	Existen diferencias significativas en la implicación según los grupos de edad.
	Consistencia	0	✓ Sí	También hay diferencias entre grupos etarios en cuanto a la consistencia.

Adaptabilidad 0  **Sí**

Los niveles de adaptabilidad varían significativamente entre los distintos grupos de edad.

Misión 0  **Sí**

Se observa una diferencia significativa en la percepción de misión según la edad.

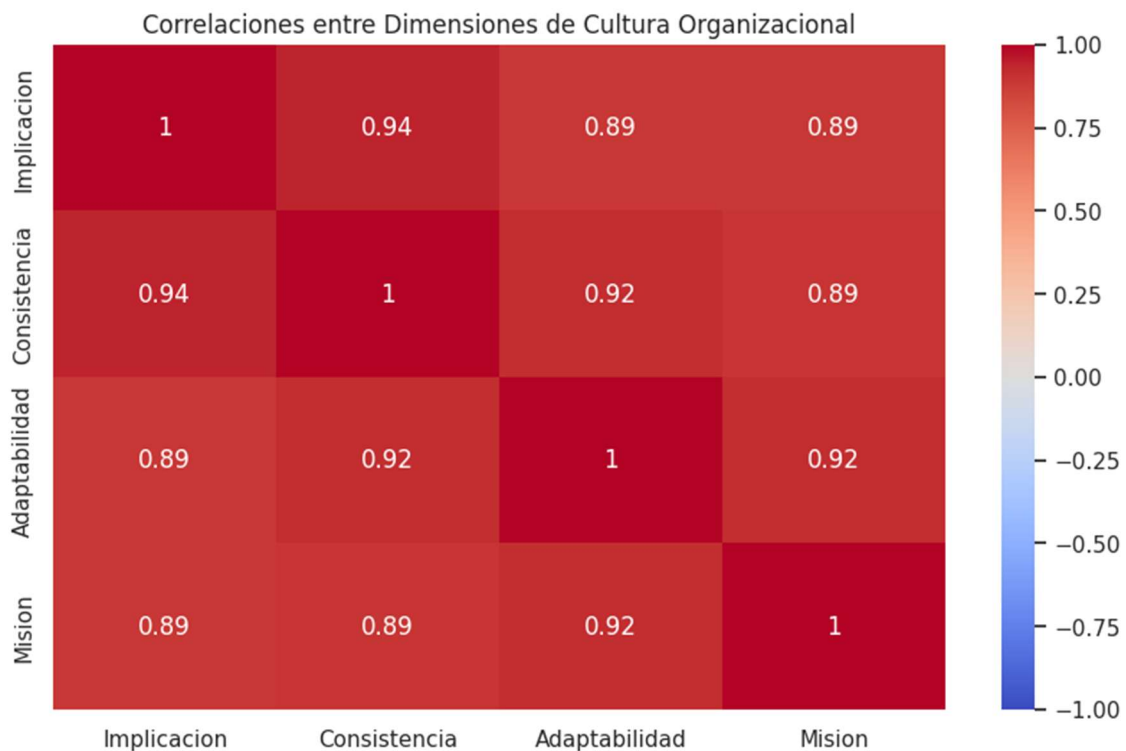
Análisis de correlación de las dimensiones de cultura organizacional

El análisis de correlación de Pearson permitió examinar la relación entre las cuatro dimensiones evaluadas de la cultura organizacional: Implicación, Consistencia, Adaptabilidad y Misión. Los resultados, representados en la Figura X mediante un mapa de calor, evidencian correlaciones positivas y altamente significativas entre todas las dimensiones, con coeficientes que oscilan entre 0.89 y 0.94.

La Implicación mostró una alta correlación con la Consistencia ($r = 0.94$), lo cual sugiere que un mayor sentido de compromiso organizacional tiende a estar estrechamente vinculado con la existencia de estructuras y valores compartidos dentro de la organización. Asimismo, la Adaptabilidad se correlacionó fuertemente tanto con la Consistencia ($r = 0.92$) como con la Misión ($r = 0.92$), indicando que una organización que responde adecuadamente al entorno también mantiene una dirección estratégica clara y valores organizacionales coherentes.

La correlación entre Implicación y Adaptabilidad fue igualmente alta ($r = 0.89$), al igual que la relación entre Implicación y Misión ($r = 0.89$), y entre Consistencia y Misión ($r = 0.89$). Estos resultados reflejan una estructura cultural fuertemente integrada, en la cual los distintos componentes de la cultura organizacional coexisten y se refuerzan mutuamente.

Desde una perspectiva teórica, la alta intercorrelación sugiere que estas dimensiones podrían formar parte de un constructo subyacente común, lo que abre la posibilidad de aplicar técnicas de reducción de dimensiones, como el análisis factorial exploratorio (AFE), para evaluar la existencia de factores latentes. No obstante, la elevada consistencia interna también podría indicar cierto grado de solapamiento conceptual entre las dimensiones, lo cual merece una revisión más profunda en futuras investigaciones.



Regresión Lineal Múltiple: Predictores de la Implicación Organizacional

Se llevó a cabo un análisis de regresión lineal múltiple para identificar los predictores de la variable **Implicación** en la cultura organizacional. El modelo resultó ser estadísticamente significativo ($F(6, 292) = 417.1$, $p < 0.001$), y explicó aproximadamente el **89.6%** de la varianza en la implicación ($R^2 = 0.896$, R^2 ajustado = 0.893), lo que indica un **ajuste excelente** del modelo a los datos.

Entre los predictores, las dimensiones **Consistencia** ($\beta = 0.670$, $p < 0.001$) y **Misión** ($\beta = 0.280$, $p < 0.001$) se identificaron como **predictores estadísticamente significativos y positivos** de la implicación. Es decir, a mayor percepción de consistencia organizacional y claridad en la misión institucional, mayor es la percepción de implicación por parte de los miembros de la organización.

Por el contrario, las variables **Sexo**, **Edad**, **Tiempo de Servicio** y **Adaptabilidad** no mostraron asociaciones estadísticamente significativas con la implicación ($p > 0.05$), lo que sugiere que, en este modelo, **las percepciones individuales en torno a la implicación no se ven influidas por características demográficas o por la dimensión de adaptabilidad**.

Los residuos del modelo cumplen con los supuestos de normalidad y no presentan autocorrelación problemática (Durbin-Watson = 1.921).

Para evaluar la posible multicolinealidad entre las variables predictoras del modelo de regresión lineal que explica la dimensión *Implicación* de la cultura organizacional, se calculó el **Factor de Inflación de la Varianza (VIF)**.

Los resultados mostraron que las variables *Adaptabilidad* ($VIF = 9.15$), *Misión* ($VIF = 7.15$) y *Consistencia* ($VIF = 7.08$) presentaron valores superiores a 5. Por otro lado, las variables *Edad* ($VIF = 4.11$) y *Tiempo de servicio* ($VIF = 4.19$) presentaron valores menores a 5. El intercepto mostró un VIF elevado (35.63), lo cual es común y no suele interpretarse como señal de problema. Sin embargo,

un **VIF mayor a 10** puede indicar un alta **multicolinealidad** que afecta la interpretación de las relaciones entre las variables en estudios (Hair, et al., 2010), por su parte, Belsley et al. (1980) y Tabachnick & Fidell (2013), afirman que un VIF superior a 10 debe tomarse como un indicativo de problemas de multicolinealidad que podrían afectar la interpretación de los coeficientes en modelos de regresión.

Tabla X. Resultados de la regresión lineal múltiple para la variable dependiente "Implicación"

Variable independiente	Coeficiente (β)	Error estándar	Valor t	p-valor	IC 95% (Inferior – Superior)	VIF
Intercepto	3.807	1.608	2.368	0.019	[0.643 – 6.971]	35.64 (constante)
Sexo (Mujer)	1.227	0.774	1.585	0.114	[-0.296 – 2.751]	-
Consistencia	0.67	0.05	13.527	<0.001	[0.573 – 0.768]	7.08
Adaptabilidad	0.012	0.056	0.207	0.836	[-0.099 – 0.122]	9.15
Misión	0.28	0.055	5.092	<0.001	[0.172 – 0.389]	7.15
Edad	-0.034	0.035	-0.943	0.346	[-0.103 – 0.036]	4.11
Tiempo de servicio	0.034	0.041	0.832	0.406	[-0.047 – 0.115]	4.19

Nota: $R^2 = 0.896$; R^2 ajustado = 0.893; $F(6, 292) = 417.1$; $p < 0.001$. Variables significativas destacadas en negrita. Factor de Inflación de la Varianza (VIF)

Análisis de Mediación

Se realizó un análisis de mediación con el objetivo de evaluar si el **Tiempo de Servicio** media la relación entre la **Edad** y la percepción de **Misión organizacional**. Los resultados muestran que existe una relación significativa y positiva entre Edad y Tiempo de Servicio ($\beta = 0.7564$, $p < 0.001$), así como entre Tiempo de Servicio y Misión ($\beta = 0.3110$, $p < 0.001$).

El **efecto total** de Edad sobre Misión también resultó estadísticamente significativo ($\beta = 0.2528$, $p < 0.001$). No obstante, el **efecto directo** entre Edad y Misión, una vez controlado por el mediador, no fue significativo ($\beta = 0.0716$, $p = 0.4605$), lo que sugiere una **posible mediación completa**.

A pesar de ello, el **efecto indirecto**, que representa el camino mediado (Edad $\rightarrow$ Tiempo de Servicio $\rightarrow$ Misión), no fue estadísticamente significativo al 95% de confianza ($\beta = 0.1812$, $p = 0.084$), aunque se aproxima al umbral convencional. Estos hallazgos **evidencian una tendencia moderada hacia la mediación**, sin que esta pueda confirmarse formalmente.

Tabla 1. Resultados del análisis de mediación: ¿El Tiempo de Servicio media la relación entre Edad y Misión?

Relación	Coficiente (β)	Error estándar	Valor p	IC 95% Inferior	IC 95% Superior	Significativo
Tiempo de Servicio ← Edad	0.7564	0.0250	0.0000	0.7073	0.8056	Sí
Misión ← Tiempo de Servicio	0.3110	0.0551	0.0000	0.2027	0.4194	Sí
Efecto total (Edad → Misión)	0.2528	0.0482	0.0000	0.1579	0.3478	Sí
Efecto directo	0.0716	0.0970	0.4605	-0.1192	0.2625	No
Efecto indirecto	0.1812	0.0956	0.0840	-0.0352	0.3458	No

Análisis de Moderación

Se llevó a cabo un análisis de moderación utilizando regresión lineal para evaluar si el **sexo** modera la relación entre la **adaptabilidad** y la **implicación organizacional**. El modelo fue significativo ($F(3, 295) = 371.2, p < .001$), explicando un 79.1% de la varianza en la implicación ($R^2 = .791, R^2$ ajustado = .788).

Los resultados revelan que la adaptabilidad predice significativamente la implicación ($\beta = 0.86, p < .001$). Sin embargo, el efecto de interacción entre adaptabilidad y sexo no fue significativo ($\beta = 0.03, p = .765$), lo que indica que el sexo **no modera** esta relación. Asimismo, el efecto directo del sexo tampoco fue significativo ($\beta = 3.06, p = .578$).

Estos resultados sugieren que la relación positiva entre la adaptabilidad y la implicación organizacional es consistente **independientemente del sexo** del individuo.

Tabla 2. Análisis de regresión para evaluar la moderación del sexo en la relación entre Adaptabilidad e Implicación

Variable	B	EE	t	p	IC 95% Inferior	IC 95% Superior
Intercepto	6.02	5.22	1.15	0.249	-4.25	16.3
Sexo (Mujer)	3.06	5.49	0.56	0.578	-7.75	13.87
Adaptabilidad	0.86	0.03	31.42	< .001	0.81	0.91
Adaptabilidad × Sexo (Mujer)	0.03	0.1	0.3	0.765	-0.16	0.22

Discusión

La optimización y alineación de todos estos factores permitirá a una organización mejorar la generación de un determinado producto o servicio (Reijers, 2021).

La investigación de Leal Paredes & Arias Ibarra, (2021) concluyó que, la CO es un modelo de supuestos aprendidos que se distribuyen en una organización para resolver situaciones de adaptación y que funcionalmente hablando son considerados válidos.

Por su parte, Stojanović et al., (2020) determinaron que la CO influye en las acciones de las organizaciones y en lo que representa una empresa, tomando en consideración que los resultados institucionales están asociados con ella, impactando positivamente en la ventaja competitiva empresarial.

En este mismo sentido, Méndez Bravo et al., (2023) señalaron que las nuevas dinámicas que abarcan las organizaciones transforman los factores que determinan su CO, estableciendo que es el intangible que diferencia a una organización de otra.

Por otra parte, Muda et al., (2018) determinó que una CO inspirada en el personal además de permitir un adecuado funcionamiento, manifiesta una adaptabilidad recíproca hacia la organización, lo que influye en sus operaciones.

De igual manera Soomro & Shah, (2019) concluyó que la CO un sistema de conocimientos estándares que los trabajadores deben emplear observar y evaluar el escenario organizacional, inspirando la cohesión entre los colaboradores de la organización. Por tal motivo, para instaurar una CO es necesario determinar los principales problemas en el desarrollo administrativo y operativo.

Es importante señalar que evaluar la CO de una organización no es nada fácil, pues la implementación puede ser compleja y generar resistencia por parte de los colaboradores y por consiguiente se debe trabajar en la socialización y adaptabilidad buscando un equilibrio y estabilidad (Méndez Bravo et al., 2023).

Por su parte Elsbach & Stigliani, (2018) discutieron que la cultura organizacional condiciona el resultado de su interacción, lo cual es fundamental conocer y entender como su relación. Señalando así que, la finalidad de implementar una cultura organizacional es mejorar las relaciones laborales, buscando establecer una revisión literaria acerca de la incidencia de la cultura empresarial en el desempeño de las organizaciones.

De acuerdo a la investigación de Segredo Pérez, (2016) se concluyó que la CO es la personalidad de la organización toda vez que los integrantes se ven influenciados tanto en su adaptabilidad como en su consistencia, garantizando entornos más saludables donde los valores empresariales sean compartidos y socializados contribuyendo a una correcta visión organizacional.

En este mismo sentido, Gonzalez Pinargote & Palma Samaniego, (2023) concluyeron que es fundamental impulsar una cultura organizacional, pues es esencial para mediar en la visión y misión organizacional y con ello mejorar los resultados empresariales.

Por su parte, Guatemala Mariano et al., (2023) señalaron que la CO influye en la manera de como perciben los trabajadores su trabajo. Es decir, es una estrategia encaminada a promover la adaptación y colaboración creando un ambiente propicio para alcanzar los objetivos deseados en diferentes sectores empresariales.

En este sentido, Chávez Valencia et al., (2022) concluyó que independientemente del área de conocimiento de las empresas, en cuanto a la cultura organizacional es restringido, es momento que las futuras organizaciones fomenten la capacidad de adaptación a este entorno cambiante.

Por su parte Arias Sánchez, (2019) en su estudios determino que hablar de cultura organizacional, es referirnos a un concepto potencialmente aplicado, entre otros factores por la creciente diversificación de las organizaciones y de la globalización en general, lo que provoca su presencia cada vez mayor en todos los sectores industriales.

En este sentido Rehman et al., (2019) señalo que la integración de los miembros de una organización a tomado especial importancia debido a la implementación de una cultura empresarial que permite que las ideas laborales sean conocidas por el entorno social influenciando de manera favorable en la misión y y efectividad de la organización, lo cual conlleva al desarrollo óptimo para su crecimiento y posicionamiento en sector empresarial.

Conclusiones

Los resultados de este trabajo subrayan el papel crucial de la CO en el desempeño de los empleados del sector de la construcción en Perú. El análisis estadístico muestra que las dimensiones de la cultura no actúan de forma aislada, sino que están altamente interrelacionadas, lo que refleja una estructura cultural robusta y cohesiva.

Particularmente, el análisis de regresión múltiple confirmó que la consistencia y la misión son predictores significativos de la implicación organizacional. Esto significa que cuando los empleados perciben claridad den los valores y objetivos de la empresa, y perciben una coherencia en la forma de actuar de los miembros de la organización, su sentido de compromiso y participación aumenta. Estos resultados concuerdan con la idea de que la cultura organizacional sólida es fundamental para el éxito y la eficiencia.

Además, el estudio reveló que la edad es una variable determinante que el sexo en la percepción de todas las dimensiones de la cultura organizacional (implicación, consistencia, adaptabilidad y misión). Sin embargo, el sexo sí mostro un efecto significativo en la implicación, consistencia y adaptabilidad, aunque no en la misión.

La investigación tiene un diseño no experimental y de corte transversal. Esto significa que los datos se recopilaron en un solo momento, lo que impide establecer relaciones causa y efecto definitivas entre variables.

El análisis de medicación no pudo confirmar formalmente que el tiempo de servicio medie la relación entre la edad y la misión, aunque mostró una tendencia. De igual manera, el análisis de la moderación concluyó que el sexo no modera la relación entre la adaptabilidad e implicación, a pesar de que el sexo influye significativamente en las percepciones de mejora.

Referencias finales

- Arias Gonzáles, Jose Luis; Covinos Gallardo, Mitsuo Roger; Cáceres Chávez, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 237–247. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Arias Sánchez, S. (2019). Una revisión teórica y metodológica sobre el estudio de la cultura en las organizaciones laborales. *Universidad & Empresa*, 21(37), 263. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7136>
- Arriagada, R., & Alarcón, L. (2018). Estilos de organización y acciones clave que facilitan la gestión de conocimiento en un proyecto de construcción. *Revista de La Construcción*, 12(2), 04–13. <https://doi.org/10.4067/S0718-915X2013000200001>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and

- organizational innovation. *Technology in Society*, 66. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Baltazar Gómez, D. Y., Rosas González, E., García Rodríguez, I., Ibarra-Gutiérrez, M. J., & Pirez Lindoro, M. Á. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7, e295. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Belalcázar, S. (2012). Cultura organizacional. *Informes Psicológicos*, 12(1), 1–18.
- Belsley, D. A., Kuh, E., & Welsch, R. E. (1980). *Regression Diagnostics*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/0471725153>
- Beraud Martínez, I. P., Gómez Romero, J. G. I., Tortolero Portugal, R., & González Herrera, M. B. (2022). Diagnóstico de la cultura organizacional actual y deseada: estudio de caso de una empresa comercializadora de acabados y materiales para la construcción. *Sapientia: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 354–368. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.234>
- Bravo Bravo, I. F. (2024). Cultura de aprendizaje organizacional y su relación con la adaptabilidad empresarial. *Revista Científica Zambos*, 3(1), 1–18. <https://doi.org/10.69484/rcz/v3/n1/9>
- Carro Suárez, J., Sarmiento Paredes, S., & Rosano Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 352–365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Chávez Valencia, L. E., Martínez Molina, W., & Tiburcio Sánchez, M. de L. (2022). Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 28(81), 256–272. <https://doi.org/10.19136/hitos.a28n81.5183>
- Del Castillo Lizarraga, M. E., Ojeda Mercado, G., & Molina Quiñones, H. (2022a). Relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa peruana de servicios tecnológicos. *Know and Share Psychology*, 3(4), 7–22. <https://doi.org/10.25115/kasp.v3i4.8610>
- Del Castillo Lizarraga, M. E., Ojeda Mercado, G., & Molina Quiñones, H. (2022b). Relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa peruana de servicios tecnológicos. *Know and Share Psychology*, 3(4), 7–22. <https://doi.org/10.25115/kasp.v3i4.8610>
- Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158–170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Elsbach, K. D., & Stigliani, I. (2018). Design thinking and organizational culture: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 44(6), 2274–2306. <https://doi.org/10.1177/0149206317744252>
- Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., & Sari, I. (2016). The relationship between organizational culture and innovative work behavior for sports services in tourism enterprises. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 69(1), 53–64.

- Filtria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 1(1), 1–5.
- Gallo Mendoza, G. (2020). El aprendizaje organizacional y su impacto con el rendimiento empresarial y el mercado: el caso del Ecuador. *Estudios de La Gestión. Revista Internacional de Administración*. <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.3>
- Gonzalez Pinargote, A., & Palma Samaniego, M. del R. (2023). Cultura Organizacional y Bienestar Social del Personal de la Asociación Artesanal Detalles Mágicos del Barrio Emperatriz del Cantón Santa Elena, 2022. 593 *Digital Publisher CEIT*, 8(4), 107–117. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.4.1903>
- Guatemala Mariano, A., Martinez Prats, G., & Silva Hernández, F. (2023). Cultura organizacional: factores clave de una estrategia exitosa de recursos humanos en ventas. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 23(2), 134–147. <https://doi.org/10.24054/face.v23i2.2468>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Ed (ed.)). Pearson Prentice Hall.
- Jogarathnam, G. (2017). How organizational culture influences market orientation and business performance in the restaurant industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 211–219. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2017.03.002>
- Kareem, J., Patrick, H. A., Tania, V., & Valarmathi B, S. (2022). Dataset exploring organizational culture of K-12 schools. *Data in Brief*, 42. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2022.108179>
- Leal Paredes, M. S., & Arias Ibarra, B. P. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes. *Podium*, 40, 21–40. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.40.2>
- Leyva Duarte, J. E., Chávez Martínez, J. D. J., López Portillo Tostado, C., Cervantes Rosas, M. D. los Á., De-la-Garza Carranza, M. T., & Niebla Zatarain, J. C. (2022). Cultura organizacional y rendimiento de la empresa en el contexto de la industria de la hospitalidad en Culiacán, Sinaloa, México. *El Periplo Sustentable*, 42, 370. <https://doi.org/10.36677/elperiplo.v0i42.15165>
- Liu, G., Tsui, E., & Kianto, A. (2021). Knowledge-friendly organisational culture and performance: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 134, 738–753. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.048>
- Lucía Casademunt, A. M., & Ariza Montes, J. A. (2014). ¿Se encuentra usted implicado emocionalmente con su trabajo? Un estudio del escenario laboral europeo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 219–260. <https://doi.org/10.51302/rtss.2014.3046>
- Méndez Bravo, J. C., Bolaños Piedrahita, C. J., & Méndez Bravo, M. A. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. *Revista Eruditus*, 4(1), 59–74. <https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.718>
- Morelos Gómez, J., Castillo Mercado, F., & Arrieta Peña, J. D. (2021a). Análisis de los factores que inciden en la sostenibilidad de las Pymes del sector construcción en Colombia. *Dictamen Libre*, 29. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.29.7855>
- Morelos Gómez, J., Castillo Mercado, F., & Arrieta Peña, J. D. (2021b). Análisis de los factores que inciden en la sostenibilidad de las Pymes del sector

- construcción en Colombia. *Dictamen Libre*, 29. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.29.7855>
- Muda, I., Afrina, A., & Erlina. (2018). Influence of human resources to the effect of system quality and information quality on the user satisfaction of accrual-based accounting system. *Contaduría y Administración*, 64(2), 100. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1667>
- Ñaupas Paitán, Humberto; Mejía, Mejía, H; Novoa Ramírez, Ileana; Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación* (Ediciones de la U (ed.)). Ediciones de la U.
- Ordóñez Aguirre, O. J., Erazo Alvarez, G. O., & Ortega Castro, J. C. (2024a). Liderazgo eficiente en obreros de la construcción, estrategias efectivas en Cuenca, Azuay. *MQRInvestigar*, 8(2), 2865–2878. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.2865-2878>
- Ordóñez Aguirre, O. J., Erazo Alvarez, G. O., & Ortega Castro, J. C. (2024b). Liderazgo eficiente en obreros de la construcción, estrategias efectivas en Cuenca, Azuay. *MQRInvestigar*, 8(2), 2865–2878. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.2865-2878>
- Ortega Parra, A., & Sastre Castillo, M. Á. (2018). Diferencias entre la cultura corporativa declarada y percibida y su impacto en el compromiso de los directivos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 115–148. <https://doi.org/10.51302/rtss.2012.3457>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Piedra Mayorga, V. M., Granillo Macias, R., González Romero, R. E., Rodríguez-Moreno, R., & Vázquez-Alamilla, M. A. (2022). La comunicación organizacional: Un factor para elevar la productividad en las organizaciones. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 9(17), 23–29. <https://doi.org/10.29057/escs.v9i17.7886>
- Plattfaut, R. (2022). On the Importance of Project Management Capabilities for Sustainable Business Process Management. *Sustainability*, 14(13), 7612. <https://doi.org/10.3390/su14137612>
- Prieto Pulido, R., Estrada López, H., Palacios Arrieta, A., & Paz Marcano, A. (2018). Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(1), 85–100. <https://doi.org/10.31876/rcs.v24i1.24936>
- Quispe Gonzales, G. C., Durán Herrera, V. H., Benites Aliaga, A. A., & Bringas Rios, V. Y. (2023). Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 113–125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>
- Rehman, S., Mohamed, R., & Ayoup, H. (2019). The mediating role of organizational capabilities between organizational performance and its determinants. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 30. <https://doi.org/10.1186/s40497-019-0155-5>
- Reijers, H. A. (2021). Business Process Management: The evolution of a discipline. *Computers in Industry*, 126, 103404. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2021.103404>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146.

- <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Romero Reyes, H. D., & Paladines Torres, L. K. (2024). Análisis Comparativo entre Instrumentos de Evaluación de Clima Laboral y la Evaluación ECLO. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 197–213. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/107>
- Salas Arbeláez, L., García Solarte, M., & Murillo Vargas, G. (2017). Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali. *Suma de Negocios*, 8(18), 88–95. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2017.11.006>
- Sapta, I. K. S., Muafi, M., & Setini, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed (ed.)). Jossey-Bass.
- Segredo Pérez, A. M. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, 17(1), 3–8. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Sekar, M., Aldrin, N., & Ratna, T. (2019). Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(4), 124–132.
- Sharma, S., & Aparicio, E. (2022). Organizational and team culture as antecedents of protection motivation among IT employees. *Computers and Security*, 120. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2022.102774>
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Stojanović, E. T., Vlahović, M., Nikolić, M., Mitić, S., & Jovanović, Z. (2020). The relationship between organizational culture and public relations in business organizations. *Journal of Business Economics and Management*, 21(6), 1628–1645. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.13377>
- Sukarman, Said, S., Hamzah, N., & Ella, H. (2018). Role of work motivation and organizational culture in improving the performance of civil servants and organizational citizenship behavior (OCB) in Boalemo District Gorontalo Province. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(11), 44–51.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed). Pearson Education. https://books.google.com.mx/books/about/Using_Multivariate_Statistics.html?id=ucj1ygAACAAJ&redir_esc=y
- Tohidi, H., & Jabbari, M. M. (2012). Organizational culture and leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31, 856–860. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.156>
- Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, 33(79), 149. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

- Wang, C., & Li, H. (2022). Work Motivation and Performance Appraisal: The Chinese College Instructors Perceived Procedural Fairness of Moderating Effect. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 22(11). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v22i11.5420>
- Zaderey, O., & Bonavia, T. (2016). Estudio piloto de la validez convergente de la adaptación española del Denison Organizational Culture Survey. *Escritos de Psicología / Psychological Writings*, 9(1), 51–60. <https://doi.org/10.5231/psy.writ.2015.2307>

ANEXOS 1




Volumen 5 | Número 11 | Julio - septiembre - 2025 | ISSN: 2959-9040 | ISSN-L: 2959-9040 | Pág. 422 - 434 <https://revistaimpulso.or>

Evolución del desempeño laboral en empresas de construcción: Una revisión bibliométrica

Evolution of job performance in construction companies: A bibliometric review
Evolução do desempenho laboral em empresas de construção: Uma revisão bibliométrica

Jhon Stalyn Maco Tuesta jhon.maco@upeu.edu.pe https://orcid.org/0000-0002-0110-6443 Unidad de Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión. Lima, Perú	Karla Liliana Haro Zea kharozea@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-7257-0673 Universidad Autónoma de Baja California. Tecate, México
--	---

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i11.153>

Artículo recibido 9 de mayo 2025 | Aceptado 23 de junio 2025 | Publicado 2 de julio 2025

ANEXOS 2

Sumisión del artículo 2. Factores organizacionales: Un estudio de las dimensiones de cultura organizacional, implicación, mediación y moderación en la misión de los empleados de la industria de la construcción en Perú

[REDC] Acuse de recibo del envío  Recibidos x



Revista Española de Documentación Científica via Revista es... 21:49 (hace 0 minutos)
para mí ▼



Karla Liliana Haro-Zea:

Gracias por enviar el manuscrito "Factores organizacionales: Un estudio de las dimensiones de cultura organizacional, implicación, mediación y moderación en la misión de los empleados de la industria de la construcción en Perú" a Revista Española de Documentación Científica. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso a través del proceso editorial tras iniciar sesión en el sitio web de la publicación:

URL del manuscrito: <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/authorDashboard/submission/1910>

Nombre de usuario/a: kharozea

Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto conmigo. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo.

Revista Española de Documentación Científica