

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Inversiones Wirave SAC”, en el periodo 2024

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

Autores:

Yara Luz Mendizabal Velasquez
Junior Fernando Chipana Jacay

Asesor:

Mg. Junior Elias Aguilar Panduro

Lima, marzo del 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Junior Elias Aguilar Panduro, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Inversiones Wirave SAC”, en el periodo 2024”** de los autores Yara Luz Mendizabal Velasquez y Junior Fernando Chipana Jacay tiene un índice de similitud de 18 % 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 31 días del mes de marzo del año 2025.



Mg. Junior Elias Aguilar Panduro

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ríaca, Villa Unión, a 13 día(s) del mes de marzo del año 2024, siendo las 14:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Dr. Jesús Fernando Bejarano Angui, el (la) secretario(a): Hg. Danny Lito

Atomica Lopez y los demás miembros: Dña. Karina Elizabeth

Paruelo Abante y el (la) asesor(a): Hg. David Luma

Elías Aquilino Pacluro con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

Cultura Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "Inversiones Woor SAC", en el periodo 2024.

del(los) bachiller(es):

a) Yara Luz Mandizabel Velasquez

b) Junior Fernando Chipana Lacay

c)

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

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

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

Bachiller (a): Yara Luz Mandizabel Velasquez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>14</u>	<u>C</u>	<u>Aceptable</u>	<u>Buena</u>

Bachiller (b): Junior Fernando Chipana Lacay

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

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

Presidente/a

de Yara
Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Inversiones Wirave SAC”, en el periodo 2024

Organizational culture and job performance of the employees of the company 'Inversiones Wirave SAC' during the 2024 period.

Resumen

La presente investigación ha demostrado que la cultura organizacional es un aspecto imprescindible para toda organización, independientemente del rubro. Como objetivo general, se plantea determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Inversiones Wirave SAC”, ubicada en Huancayo - Junín. Se utilizó el diseño no experimental transversal y el tipo de estudio correlacional y explicativo en 277 trabajadores de la empresa. Para el tratamiento de la información, se empleó la técnica de la encuesta y, como instrumento, el cuestionario bajo la escala de Likert, con fiabilidad medida por el alfa de Cronbach. Además, se utilizaron los instrumentos de Koopmans (IWPQ) y Denison (DOCS) para evaluar el desempeño laboral. Se aplicaron estadísticos descriptivos e inferenciales. En los resultados se evidenció que el coeficiente de Cronbach de correlación de ambas variables obtenidas es de 0.879 para desempeño laboral y de 0.969 para cultura organizacional. Según estos valores, los instrumentos de desempeño laboral se encuentran en un nivel de confiabilidad "bueno" y el de cultura organizacional en un nivel "excelente", lo que indica que ambos instrumentos miden de manera coherente los constructos utilizados. Por lo tanto, podemos afirmar que estas dos variables tienen una relación positiva con el cumplimiento de las funciones de los trabajadores. Esto se debe a que la implementación de una adecuada cultura organizacional facilitará que los empleados puedan tener un buen desempeño en el ámbito laboral.

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño laboral, implicación, consistencia, adaptabilidad y misión.

Abstract

The present research has demonstrated that organizational culture is an essential aspect for every organization, regardless of the industry. The general objective is to determine the level of relationship between organizational culture and job performance of the employees of the company “Inversiones Wirave SAC,” located in Huancayo - Junín. The non-experimental cross-sectional design and a correlational and explanatory study type were used with 277 employees of the company. For data analysis, the survey technique was employed, with a questionnaire based on the Likert scale, and reliability measured by Cronbach’s alpha. Additionally, the Koopmans (IWPQ) and Denison (DOCS) instruments were used to assess job performance. Descriptive and inferential statistics were applied. The results showed that the Cronbach's alpha correlation coefficient for both variables was 0.879 for job performance and 0.969 for organizational culture. Based on these values, the job performance instruments were found to have a “good” level of reliability, and the organizational culture instrument was rated as “excellent,” indicating that both instruments consistently measure the intended constructs. Therefore, it can be concluded that these two variables have a positive relationship with employees’ fulfillment of their duties. This is because the implementation of an adequate organizational culture will facilitate employees’ ability to perform well in the workplace.

Keywords: organizational culture, Job performance, Engagement, Consistency, Adaptability, Mission.

1. Introducción

El entorno actual requiere de organizaciones con altos parámetros de eficiencia y eficacia (Saravia-Vergara et al., 2020), es por ello que en el rubro de construcción las organizaciones enfrentan desafíos en la eficiencia, eficacia, gestión (Atuahene & Baiden, 2018), atracción y retención de empleados competentes (Shahid Khan, n.d.). Porque si los empleados no contribuyen no existirá un desempeño adecuado (Hasibuan & Azmy, 2022), provocando a la organización pérdida de tiempo y dinero al lograr un alto rendimiento (Com & Nikpour, 2017). Esto puede deberse a que no se desarrollan valores sostenibles en la cultura (Magsi et al., 2018), existe una cultura organizacional débil o negativa (Sopiah et al., 2021), En este sentido cuando los empleados interioricen la cultura organizacional realizará mejor su trabajo (Nam & Park, 2019), fomenta el trabajo en equipo y tienen una misión clara (B. S. Tan, 2019), existirá un desempeño enfocado en la maximización de ganancias y en cumplimiento de las metas de la organización (Jacobs et al., 2013), así mismo se asociará con índices más bajos de estrés, accidentes, agotamiento y rotación (Azzolini et al., 2018). Es decir, el comportamiento de los empleados se ve afectado positivamente y como resultado tendrán un mayor rendimiento (Pujiono et al., 2020)

La cultura organizacional impacta en el desempeño, en la estrategia, en los procedimientos y en el resultado de las empresas (Magsi et al., 2018), por lo tanto, lo fundamental para el éxito de cualquier empresa es tener una cultura resistente donde la mejora continua y el compromiso ofrezcan un desempeño superior (Azzolini et al., 2018) y rentabilidad sostenida (B. Tan, 2019).

Según un estudio de los encuestados en el Global Culture Survey 2021, de PwC, el 85% afirma que la cultura organizacional es de gran importancia. Asimismo, el 88% estima que la cultura organizacional permite el éxito de una organización.

Por otra parte, el INEI (2015) realizó un estudio a más de 250 empresas peruanas en la cual reveló que el 46% prioriza la medición de indicadores de desempeño en la evaluación de sus recursos humanos, demostrando de esta manera un regular interés, sin embargo, el 54% de las empresas peruanas aún no le están dando la importancia que merece al desempeño laboral dentro de sus organizaciones, esto representa cierta desventaja en el mundo empresarial.

Diversos estudios registran impactos positivos entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, impulsando la coherencia, eficiencia, el compromiso y el desempeño de los trabajadores (Soomro & Shah, 2019); la coherencia tiene un efecto positivo, directo y papel moderador en la cultura organizacional y desempeño de las empresas (Xie et al., 2021), así mismo la estructura, la estrategia y el liderazgo se van a vincular positivamente con el desempeño laboral (Al Taweel, 2019), dependiendo del estilo de liderazgo la cultura puede contribuir al desempeño (Suifan, 2021). Además, el involucramiento, la consistencia, la adaptabilidad y la misión afectan el desempeño, la participación es el determinante crítico y la capacitación tiene una asociación más fuerte con la cultura organizacional (Tulcanaza-Prieto et al., 2021). Por otro lado, la cultura organizacional tiene un impacto indirecto significativamente mayor que el impacto directo en el desempeño (Com & Nikpour, 2017), una influencia positiva en el desempeño directa e indirectamente a través de la innovación organizacional (Nguyen & Luu, 2019). Por último, la cultura organizacional impacta positivamente a otras variables como el compromiso organizacional y la satisfacción laboral (Pham et al., 2021), tiene un efecto directo y significativo en el capital humano, y el capital humano tiene un efecto positivo en el compromiso organizacional (Ghorbanhosseini, 2013), la cultura organizacional burocrática tiene una relación positiva moderada con la satisfacción laboral pero la cultura innovadora y solidaria tiene una relación positiva alta (Jie et al., 2017), también hubo correlaciones significativas entre la cultura

organizacional, la calidad de vida laboral y efectividad organizacional (An et al., 2011); en tal sentido, el propósito de este estudio es verificar la correlación entre cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Inversiones Wirave SAC

1.1. Revisión de la literaria

Cultura organizacional

La cultura organizacional puede ser entendida como un conjunto de principios y valores que rigen toda experiencia, aprendizaje e interacciones, permitiéndole a la empresa lograr objetivos y ventajas competitivas.

Según Denison & Spreitzer (1991), la cultura organizacional es un conjunto de valores y principios que fundamentan un sistema, procedimientos e interacciones que forman una identidad y visión dentro de una organización (Villegas & Bello, 2021). El sistema que se fundamenta en estos principios y valores determinan el funcionamiento, organización del trabajo formal, división, asignación de trabajo, la distribución de poder, valores y representaciones de los miembros de la organización (Guberman et al., 1994) constituyéndose como un elemento descriptivo (Robbins & Judge, 2009), particular y peculiar de cada empresa de acuerdo al fin que pretende (Garcia & Cuevas, 2012).

De acuerdo a Patricio & Punina (2016), la cultura organizacional también puede ser vista como la experiencia adquirida de los colaboradores para afrontar el entorno y solución de problemas, basado en la interacción de la masa crítica (Wu, 2008), que permite trabajar a la organización con efectividad y obtener resultados competitivos (Garcia & Cuevas, 2012). De esa manera la cultura organizacional influye fuertemente en las interacciones, sentido de comunidad y cuidado (Robbins & Coulter, 2005), impactando en la salud, entusiasmo y compromiso del personal (Reyna et al., 2015).

Etkin & Schvartein (2000), mencionan que la cultura organizacional permite a la empresa lograr los objetivos y tener ventajas competitivas, así mismo funciona como una pieza estratégica, una característica importante (Robbins & Coulter, 2005) en constante mejoramiento debido a las decisiones tomadas en el pasado (Wu, 2008) lo que posibilita la misma consecución de los objetivos (Reyna et al., 2015) impactando en el desempeño de los colaboradores (Etkin & Schvartein, 2000).

Dimensión: Involucramiento o Implicación

La implicación es la identificación del trabajador con su empleo considerando su desempeño como beneficio para la organización, siendo un factor clave para la optimización de procesos y resultados.

Según Peña et al (2016), el involucramiento es el estado mental positivo, que al identificarse el trabajador psicológicamente con su empleo, considera el nivel de su desempeño como beneficio (Baltazar et al, 2018), asociando la inversión de su tiempo, esfuerzo y otros recursos que son relevantes en una organización (Peña et al, 2016). Por lo tanto es imprescindible llevar a cabo un proceso libre y participativo (Carrillo et al, 2013), al facultar, dar el poder y desarrollar la capacidad humana en todos los niveles (Torres & Zegarra, 2014), al punto de reflejar una mayor sensación de pertenencia y responsabilidad (Guarín & García, 2021); manteniendo el buen nivel de involucramiento a través del fortalecimiento de la cultura (Cutipa, 2015), para el cumplimiento, desarrollo de la organización (Torres & Zegarra, 2014), y una mayor productividad (Arias & Jiménez, 2017).

De acuerdo a Srnec (2018) el involucramiento es un mecanismo de control, un factor clave para la optimización de procesos y resultados (Perkmann et al., 2013), cuyo elemento base permite crear una organización saludable con un ambiente de trabajo inspirador (Bretones & Jáimez, 2011), al

ofrecer oportunidades para desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso con la organización (Santillán et al, 2018). Del mismo modo Álvarez (2012), afirma que el involucramiento de los trabajadores en los objetivos empresariales, y en la toma de decisiones es un aspecto crucial para el éxito (Zepeda et al, 2016).

Dimensión: Consistencia

La consistencia es el comportamiento y la habilidad de coordinar e integrar las actividades, el cual aumentará con el sentido de pertenencia permitiendo ir en una misma dirección.

Según Reyes et al. (2017), la consistencia es el comportamiento de las personas, la cual se fundamenta en un conjunto de valores centrales (Ruiz & Naranjo, 2012), sistemas y procesos que son la base de una organización (Sanchez Jara, 2022), de modo que se posee la habilidad de coordinar e integrar las actividades (Ruiz & Naranjo, 2012) (Contreras & Gómez, 2018) , induciendo a los directivos y colaboradores a alcanzar los acuerdos, aunque existan discrepancias en la opiniones (Reyes et al., 2017)

Dimensión: Adaptabilidad

La adaptabilidad es la capacidad para adaptarse y sincronizarse a la realidad del entorno externo, posibilitando productividad, innovación y toma de riesgos.

Según Vargas & Flores (2019) la adaptabilidad toma en cuenta el entorno externo donde los trabajadores interactúan con sus usuarios, asumen riesgos, aprenden de sus errores y continuamente introducen cambios, el cual supone que es difícil efectuar cambios en las organizaciones que se encuentran bastante integradas, sin embargo, es sumamente necesario para alcanzar la efectividad (Santamaria Cruz, 2021).

Las organizaciones con una alta adaptabilidad experimentan un incremento en las ventas

(Denison & Mishra, 1995), es decir están sincronizadas con la realidad del entorno externo lo que hace que mejore su productividad (Robbins & Coulter, 2005) innovación y toma de riesgos (Contreras & Gómez, 2018). Así mismo se caracteriza por tomar a sus clientes como punto de partida, asumir riesgos y retroalimentarse constantemente y cuentan con la capacidad de adecuarse a los cambios, mientras más fuerte sea su adaptabilidad, mejores serán los beneficios que se obtengan (García, 2017).

Dimensión: Misión

La misión es la razón de ser de la empresa, proporcionando un sentido de propósito y de dirección a la organización. (Farfán & Elio, 2017) mencionan que es el negocio de la entidad, es su propósito y su motivación, una breve descripción del objetivo fundamental de la organización, tanto interno como externo (empleados, clientes y sociedad) (Argandoña, 2011), es decir la misión es la razón de ser de la empresa (Gil & Vallejo, 2008) , y contribuye a la enunciación objetiva de su personalidad, de su identidad (Fernandez, 2017), lo que hace, por qué lo hace, a quién se dirige y los canales por los cuales se llegan al mismo (Sampedro, 2019) .

Según Lana (2008) la misión debe proporcionar un sentido de propósito y de dirección a la organización, debido a que considera aspectos psicológicos y organizativos en cualquier estrategia a largo plazo, siendo esencial para establecer los objetivos y formular las estrategias, metas y políticas, permitiendo la asignación de recursos y la motivación de los empleados (Maragno Coral et al., 2014).

Desempeño laboral

El desempeño laboral se puede entender como acciones y comportamientos de los empleados, orientados a la efectividad y éxito de la empresa, pero que se verán influidos por la motivación, habilidades y trabajo en equipo.

Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral es definido como las acciones y comportamientos observados, asimismo Campbell & Lauress (1990), señala que son conductas sobresalientes, individuales o colectivas (Pedraza et al., 2010) con resultados escalables (Viswesvaran & Ones, 2000), medibles por sus capacidades y grado de contribución (Aamodt, 2010), por otro lado Palmar & Valero (2014), menciona que ser eficiente, eficaz y efectivo permitirá el logro de los objetivos, en el proceso productivo (Robbins, 2004), convirtiéndose en un valor esperado para la organización (Palací, 2005) con la finalidad de establecer estrategias y afinar la eficacia de los colaboradores (Bautista et al., 2020).

De acuerdo a Bautista et al. (2020), el desempeño laboral es el sistema integrado orientado a la efectividad y éxito de la empresa, del mismo modo Romero & Urdaneta (2009) afirma que es una fortaleza importante, es la piedra angular para lograr la efectividad (Pedraza et al., 2010) una mejora continua, ser más competitiva (Bautista et al., 2020), tener una ventaja (Chiavenato, 2011) e impulsar el crecimiento de la empresa (Campbell & Lauress, 1990).

Según Queipo & Useche (2002), el desempeño laboral cambia debido a que los individuos vinculados se sienten motivados según habilidades y trabajo en equipo (Viswesvaran & Ones, 2000); de igual manera (Rodríguez & Lechuga, 2019) mencionan que el nivel de satisfacción y las recompensas influenciará positivamente. Sin embargo, (Chiang & San Martín, 2015) asegura que el desempeño de las mujeres se ve afectado por las actividades de estimulación, como crecimiento individual, reconocimiento profesional y la necesidad de autorrealización, por el contrario, el desempeño de los hombres se ve condicionado por la remuneración, beneficios y ambientes físicos, dando como resultado la eficiencia (Chiavenato, 2011) y el logro de objetivos en la organización (Chiavenato, 2000) citado por Melendez (2022)

2. Metodología

2.1. Tipo de estudio y diseño

Este estudio empleó un diseño descriptivo y transversal para identificar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral.

2.2. Participantes y muestra

Los participantes del estudio fueron trabajadores de la empresa Inversiones Wirave SAC - Huancayo. Los criterios de inclusión fueron los siguientes: (a) trabajadores con más de un año laborando en la empresa; (b) trabajadores más de un año en el puesto. Los criterios de exclusión fueron; (a) trabajadores, como gerentes de la constructora que no participen directamente en el grupo ocupacional. El diseño muestral se determinó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Las encuestas se realizaron físicamente y se enviaron mediante un formulario de Google forms, el cual fue compartido a través del WhatsApp, correo electrónico y mensajería, siguiendo la metodología basada en Internet. Teniendo en cuenta las posibles deserciones, se analizaron 277 datos validados. La tasa de respuesta fue del 100%.

2.3. Procedimiento

Se realizó el contacto con el gerente de la empresa “Inversiones Wirave SAC” en la región de Huancayo-Perú, para explicar el propósito del estudio y se obtuvo el permiso correspondiente. Los cuestionarios fueron enviados al gerente, luego de ello se procedió a encuestar a cada trabajador. A los no encuestados se les compartió el cuestionario vía redes sociales y al correo. Los datos fueron recolectados durante un mes. Se informó a los participantes sobre el propósito y el

proceso de esta investigación, se indicó que todos los cuestionarios serán anónimos y confidenciales.

2.4. Instrumentos

Desempeño laboral. Se empleó el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ). El cuestionario evalúa el nivel de desempeño laboral basándose en la evaluación de los colaboradores sobre su propio desempeño en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes. Consta de 13 ítems de tipo Likert para el desempeño de tareas y desempeño contextual: Raramente= 0; algunas veces = 1; regularmente= 2; a menudo = 3; siempre = 4 y el comportamiento laboral contraproducente fue medido con una escala tipo Likert donde: nunca= 0; raramente = 1; algunas veces= 2; regularmente= 3; a menudo = 4. Está conformada por las tres principales dimensiones: desempeño en la Tarea ($\alpha = .85$), desempeño contextual ($\alpha = .96$) y comportamiento laboral contraproducente ($\alpha = .85$).

Cultura organizacional. Para medir la cultura organizacional se empleó el cuestionario de Denison Organizational Culture Survey (DOCS). El instrumento evalúa la cultura organizativa. Está compuesta por 60 ítems agrupados en 12 subescalas que identifican a su vez 4 dimensiones culturales. Cada ítems está codificado en una escala tipo Likert (desde 1= completamente en desacuerdo hasta 5= completamente de acuerdo). Está conformada por las cuatro dimensiones: implicación ($\alpha = .95$), consistencia ($\alpha = .97$), adaptabilidad ($\alpha = .96$) y misión ($\alpha = .94$).

3. Resultados

3.1. Estadístico de confiabilidad

Los instrumentos usados en el presente trabajo de investigación fueron sometidos a una prueba confiabilidad, con el propósito de confirmar la consistencia interna de los ítems por los

cuales son medidos los constructos. Los resultados se presentan en la Tabla 1, en donde vemos que se ha obtenido un coeficiente de Cronbach de 0.879 para desempeño laboral y de 0.969 para cultura organizacional. Según George y Mallery (2003, p. 231) citado por (Hernández & Pascual Barrera, 2018), se sugiere los siguientes niveles del coeficiente del Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos:

Coeficiente alfa > 0.9 es excelente

Coeficiente alfa > 0.8 es bueno

Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable

Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable

Coeficiente alfa > 0.5 es pobre

Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable.

Por lo mostrado, y en virtud de los resultados, concluimos que los instrumentos de desempeño laboral se encuentran en un nivel de confiabilidad de bueno y el de cultura organizacional en un nivel excelente, es decir, que los instrumentos miden de manera coherente los constructos utilizados.

Tabla 1

Confiabilidad de los instrumentos: Desempeño Laboral y Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Desempeño Laboral	0.879	18
Cultura Organizacional	0.969	60

3.2. Estadístico descriptivo (percepción)

En cuanto a la percepción que tienen los encuestados acerca de la cultura organizacional y sus dimensiones, de la empresa “INVERSIONES WIRAVE SAC.”, estos, se detallan en la Tabla

2. En donde con una escala de Likert de 5 puntuaciones y 60 ítems, se establece un rango mínimo de 60 y un máximo de 300 puntos, en donde el 11,3% de los encuestados percibe como media y un 88,7% la percibe como alta.

Con la misma lógica se presentan los resultados de percepción para la dimensión implicancia, en donde el 100% la aprecia como alta. En consistencia el 15,2% de los encuestados la percibe como media y un 84,8% como alta. En adaptabilidad el 18,1% la percibe como media y el 81,9% como alta y finalmente misión un 16,8% lo aprecian como media y un 83,2% como alta.

Tabla 2

Nivel de percepción de la Cultura Organizacional y sus dimensiones

Nivel	Implicación (15 ítems)		Consistencia (15 ítems)		Adaptabilidad (15 ítems)		Misión (15 ítems)		Cultura Organizacional	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo										
Medio			47	15,2	56	18,1	52	16,8	35	11,3
Alto	310	100	263	84,8	254	81,9	258	83,2	275	88,7
Total	310	100	310	100	310	100	310	100	310	100

En cuanto a la percepción que tienen los encuestados del desempeño laboral y sus dimensiones, de la empresa “INVERSIONES WIRAVE SAC.”, estos, se detallan en la Tabla 3. En donde con una escala de Likert de 5 puntuaciones y 18 ítems, se establece un rango mínimo de 0 y un máximo de 72 puntos, el 56,5% de los encuestados percibe como media y un 43,5% la percibe como alta.

En la misma línea se analiza la percepción de las dimensiones. El 100% de encuestados percibe al desempeño de tareas como alto. En el desempeño contextual el 7,1% lo percibe como medio y el 92,9% como alto finalmente, el comportamiento laboral contraproducente es percibido como bajo por el 99,7% y el 0,3% como alto.

Tabla 3*Nivel de percepción del Desempeño Laboral y sus dimensiones*

Nivel	Comportamiento laboral contraproducente						Desempeño Laboral	
	Desempeño de tareas				Desempeño contextual			
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo			309	9,7				
Medio			1	0,3	22	7,1	175	56,5
Alto	310	100			288	92,9	135	43,5
Total	310	100	310	100	310	100	310	100

3.3. Prueba de Normalidad

En la Tabla 4, se presenta la prueba de normalidad, que nos indicará el estadístico que se debe usar para contrastar las hipótesis propuestas. Por el tamaño de la muestra ($n > 50$) se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, y que por el nivel de significancia igual a 0.000 ($p < 0.05$), indica que se trata de variables con una distribución no paramétrica, por lo tanto, se decide usar el coeficiente de correlación de Spearman como estadístico de prueba de hipótesis

Tabla 4*Prueba de normalidad*

Variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	0,233	310	,000
Desempeño Laboral	0,226	310	,000

3.4. Correlación

En la Tabla 5 se muestran los coeficientes de Spearman que indican la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral; así mismo, entre: implicancia, consistencia, adaptabilidad y misión con el desempeño laboral.

En principio, se establece el criterio de decisión, para rechazar o aceptar la hipótesis nula o alterna respectivamente. Si $p < 0.05$ se acepta la hipótesis de investigación, caso contrario se rechaza.

Por lo expuesto, se confirma una relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, de nivel de 0,754 y según (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) es una correlación positiva de magnitud considerable, eso quiere decir que cuando se fomenta la cultura organizacional también aumentara en la misma dirección y magnitud el desempeño laboral

De la misma manera, se muestra una relación significativa, positiva y directa entre la implicancia y el desempeño laboral con nivel de 0.632 apreciada como una correlación de magnitud considerable, decir, mientras el colaborador se sienta más identificado con su labor mayor será el desempeño es sus labores.

Seguidamente, la relación entre la consistencia y el desempeño es de un nivel de 0.732 que es estadísticamente significativa, directa y positiva de magnitud considerable, es decir mientras mayor sea la coordinación de las labores, mayor será el desempeño laboral.

Posteriormente, la relación entre adaptabilidad y desempeño laboral es de un nivel de 0,732 que es estadísticamente significativa, directa y positiva de una magnitud considerable. Es decir, mientras mayor sea la capacidad de adaptarse al entorno externo, mayor será el comportamiento de los colaboradores orientados a la efectividad.

Finalmente, la relación entre la misión y el desempeño laboral con un nivel de 0,629 que es estadísticamente significativa, directa y positiva de una magnitud considerable. Es decir, mientras mayor sea el propósito y motivación de la organización, mayor será el desempeño laboral.

Tabla 5

Relación: Cultura Organizacional, sus dimensiones con Desempeño Laboral

	Desempeño Laboral	Sig.
Cultura Organizacional	0,754**	,000
Implicancia	0,632**	,000
Consistencia	0,732**	,000
Adaptabilidad	0,685**	,000
Misión	0,629**	,000

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

4. Discusión

Algunos estudios revelan que la cultura organizacional se correlaciona con el desempeño laboral (Al Taweel, 2019) correlaciones notablemente positivas (Liu & Lin, 2019), siendo que tiene un rol importante en la mejora del desempeño, impulsará la coherencia, la eficiencia de los empleados (Soomro & Shah, 2019) y el trabajo en equipo (B. S. Tan, 2019). En tal sentido una cultura organizacional robusta tiene un efecto significativo en la manera de pensar y actuar (Sopiah et al., 2021). Así mismo se han registrado investigaciones que confirman la influencia de la cultura en el desempeño laboral. Una cultura alta, representada por implicación, consistencia, adaptabilidad y misión mejorará el desempeño (Pujiono et al., 2020), por otro lado, cuanto más se involucra el empleado en la toma de decisiones y tiene la capacidad de adaptarse, se cree que conducirán a un rendimiento superior (Imran et al., 2021), sin embargo, a veces solo la adaptabilidad es significativa (Tulcanaza-Prieto et al., 2021).

Se realizó análisis de asociación encontrándose asociación entre las variables demográficas con las variables de estudio, el desempeño laboral está significativamente asociado con género, cargo y antigüedad laboral (Ha, 2020), la orientación empresarial afecta el desempeño de una empresa. Así mismo la educación, la experiencia, el género, la raza, la ocupación, la edad tienen un impacto positivo y significativo en el desempeño (Soomro & Shah, 2019),

Para el análisis de regresión, estudios destacan el efecto de la cultura organizacional en el desempeño laboral, demostrando que el desempeño se ve afectado positivamente por la cultura Hung et al., (2022), la implicación, adaptabilidad, consistencia y la misión presentaron una relación positiva significativa con el desempeño, estos cuatro recursos intangibles son la clave para las prácticas laborales de alto desempeño en una empresa (Tulcanaza-Prieto et al., 2021). Por otro lado, en términos de crecimiento de ventas, el desempeño es relativamente alto en los niveles más bajos de consistencia Kotrba et al., (2012). Sin embargo, otros resultados discrepan e indican que la consistencia ayuda en el desempeño del trabajador, permite modificar su comportamiento para mejorar sus prácticas. (Magsi et al., 2018).

5. Conclusión

Los resultados demostraron que la cultura organizacional tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral, así mismo se obtuvo una correlación positiva entre las variables de estudio, así como las dimensiones de cultura. También se encontró que el grado de instrucción se asocia a cultura y a desempeño además con desempeño se asocia el estado civil, tiempo en la empresa y tiempo en el puesto, más con cultura se asocia puesto o cargo. Así mismo la implicación y misión se constituyen en predictores del desempeño laboral.

Según los resultados existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Inversiones Wirave SAC”, evidenciada con un coeficiente Rho de Spearman de 0.467, a un nivel de significancia 0.000 que es menor al 0.05.

Existe un nivel de percepción significativa de la Cultura organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de la empresa “Inversiones Wirave SAC”, evidenciada en donde el 11,3% de los encuestados percibe como media y un 88,7% la percibe como alta. Esto nos indica que la empresa influye en las normas, los valores y las interacciones de los empleados y esto implica el trabajo en equipo y la productividad.

Existe un nivel de percepción significativo del Desempeño Laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la empresa “Inversiones Wirave SAC”, evidenciada con el 56,5% de los encuestados percibe como media y un 43,5% la percibe como alta, los ingresos que los trabajadores perciben por el trabajo realizado en cierto periodo.

La cultura organizacional es un factor determinante en el desempeño laboral, ya que influye en la motivación, el compromiso y la efectividad de los empleados, lo que a su vez impacta en la rentabilidad y el éxito de la empresa. Fomentar una cultura sólida y adaptativa es esencial para maximizar el rendimiento y alcanzar los objetivos organizacionales.

6. Referencias

Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial, organizacional un enfoque aplicado* (J. Pérez [ed.]; 6th ed.). Wadsworth.

Al Taweel, I. R. (2019). The impact of the organizational cultures on the job performance in the GCC companies. *Marketing and Management of Innovations*, 3, 265–271.
<https://doi.org/10.21272/mmi.2019.3-20>

- An, J.-Y., Yom, Y.-H., & Ruggiero, J. (2011). Organizational culture, quality of work life, and organizational effectiveness in Korean University hospitals. *Journal of Transcultural Nursing*, 22(1), 22–30. <https://doi.org/10.1177/1043659609360849>
- Argandoña, A. (2011). La ética y la toma de decisiones en la empresa. *Universia Business Review*, 30, 22–31.
- Atuahene, B. T., & Baiden, B. K. (2018). Organizational culture of Ghanaian construction firms. *International Journal of Construction Management*, 18(2), 177–188. <https://doi.org/10.1080/15623599.2017.1301043>
- Azzolini, E., Ricciardi, W., & Gray, M. (2018). Healthcare organizational performance: Why changing the culture really matters. In *Annali dell'Istituto Superiore di Sanita* (Vol. 54, Issue 1, pp. 6–8). Istituto Superiore di Sanita. https://doi.org/10.4415/ANN_18_01_03
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Campbell, J., & Laurens, J. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (L. Solano (ed.); 5th ed.). Mcgrawhill interamericana.
- Chiavenato, I. (2011a). *Administracion de Recursos Humanos* (E. Zúñiga (ed.); 9th ed.). The mcgraw-hill.

- Chiavenato, I. (2011b). *El capital humano de las organizaciones*.
- Com, W. A., & Nikpour, A. (2017). INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 6).
- Contreras Cueva, A. B., & Gómez Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista De Investigación Sigma*, 5(01), 59. <https://doi.org/10.24133/sigma.v5i01.1204>
- Denison, D. R., & Mishra, A. 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., & Spreitzer, G. (1991). Organizational culture and organizational development. In *Research in Organizational Change and Development* (Vol. 5, pp. 1–21).
- Farfán, T., & Elio, A. (2017). Perdidas en el capital contable por un desempeño de la mision de la empresa. *Fafan t. Elio A.*, 20, 34.
- García, I. (2017). “CONTROL ADUANERO Y RÉGIMEN SANCIONADOR EN LAS EXPORTACIONES DE EL PERÚ”.
- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: the mediating role of human capital. *Technical Gazette*, 20(6).
- Hasibuan, E. P., & Azmy, A. (2022). Improving Employee Performance Affected by Leadership Style, Organizational Culture, and Work Ethics in Technology Service Company. *Quality - Access to Success*, 23(189), 56–66. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.189.08>

- Hernández, H. A., & Pascual Barrera, A. E. (2018). Autoevaluación del sistema de gestión ambiental validation of a research instrument for the design of a self-assessment methodology. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9(1).
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantativa, cualitativa y mixta. In *McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES*.
- Hung, C. R., Kishimoto, P., Krey, V., Strømman, A. H., & Majeau-Bettez, G. (2022). ECOPT2: An adaptable life cycle assessment model for the environmentally constrained optimization of prospective technology transitions. *Journal of Industrial Ecology*, 26(5), 1616–1630. <https://doi.org/10.1111/jiec.13331>
- Jacobs, R., Mannion, R., Davies, H. T. O., Harrison, S., Konteh, F., & Walshe, K. (2013). The relationship between organizational culture and performance in acute hospitals. *Social Science and Medicine*, 76(1), 115–125. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2012.10.014>
- Jie, C., Yee, E., & Wok, S. (2017). Predicting factors of job satisfaction through organizational culture: A case of malaysian private learning institution. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 33(3), 37–54. <https://doi.org/10.17576/JKMJC-2017-3303-03>
- Kotrba, L. M., Gillespie, M. A., Schmidt, A. M., Smerek, R. E., Ritchie, S. A., & Denison, D. R. (2012). Do consistent corporate cultures have better business performance? exploring the interaction effects. *Human Relations*, 65(2), 241–262. <https://doi.org/10.1177/0018726711426352>
- Lana, R. A. (2008). La Administracion Estrategica Como Herramienta De Gestion. *Visión de Futuro*, 8, 2–20.
- Magsi, H. B., Ong, T. S., Ho, J. A., & Hassan, A. F. S. (2018). Organizational culture and environmental performance. *Sustainability (Switzerland)*, 10(8).

<https://doi.org/10.3390/su10082690>

- Maragno Coral, S., De Souza, P., & Lunkes, J. R. (2014). MISIÓN INSTITUCIONAL. Análisis de los principales elementos propuestos por Pearce II (1982). *Redalyc*, 1–18.
- Nam, K. A., & Park, S. (2019). Factors Influencing Job Performance: Organizational Learning Culture, Cultural Intelligence, and Transformational Leadership. *Performance Improvement Quarterly*, 32(2), 137–158. <https://doi.org/10.1002/piq.21292>
- Nguyen, T.-T.-N., & Luu, T.-M.-N. (2019). LINKING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: AN EMPIRICAL INVESTIGATION OF MANUFACTURING FIRMS IN VIETNAM. *RECENT ISSUES IN SOCIOLOGICAL RESEARCH Economics & Sociology*, 12(2). <https://doi.org/10.14254/2071>
- Palací, F. (2005). *Psicología de la organización* (J. Posadas (ed.); 1st ed.). Pearson educacion.
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159–188.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505. <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Pham, T., Ong, A., Duong, N., & Pham, V. (2021). The influence of organizational culture on employees' satisfaction and commitment in SMEs: A case study in Vietnam. *Journal of Asian Finance*, 8(5), 1031–1038. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1031>
- Pujiono, B., Setiawan, M., Sumiati, & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance - Inter-employee trust as moderating variable. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 319–335.

- <https://doi.org/10.1108/ijpl-11-2019-0071>
- Queipo, B., & Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*, 8(3), 486–496.
- <https://doi.org/10.31876/rcs.v8i3.25196>
- Reyes, L., Barboza, M., & Vicuña, H. (2017). Diagnóstico cultura organizacional de la empresa grupo fadomo reproser, S.A. *Revista de Desarrollo Económico*, 4(12), 68–70.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional, 10a. ed. In E. Quintanar (Ed.), *Pearson Educación de México, S.A* (10th ed.). Pearson educacion.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (M. Anta & E. Quintanar (eds.); 8th ed.). Pearson educación.
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101.
- <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Romero, F., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *REDHECS: Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 4(7), 66–79.
- 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.
- Sanchez Jara, F. R. (2022). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL ENGAGEMENT LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ASESORIA EMPRESARIAL EUSCONT SAC 2022*. 62.

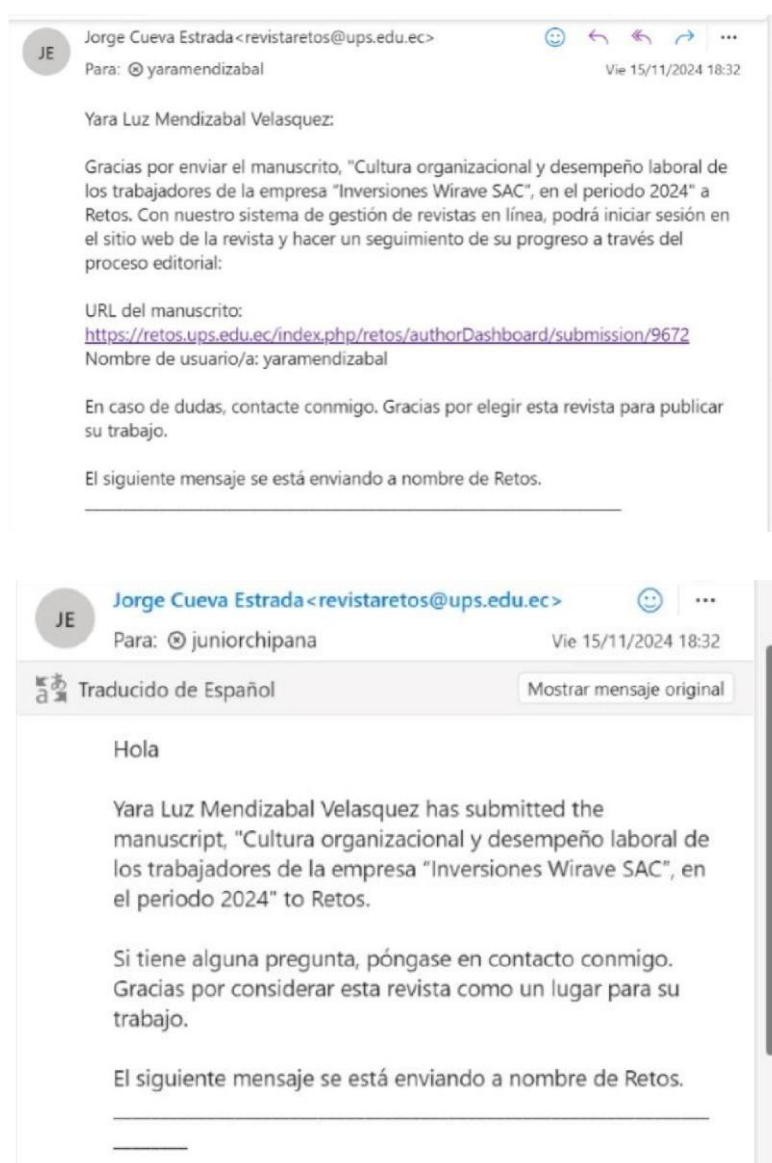
- Santamaria Cruz, F. V. M. (2021). *INFLUENCIA DEL LIDERAZGO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS MEDIANAS EN LIMA METROPOLITANA*. (1), 15.
- Saravia-Vergara, E., Sanchís-Pedregosa, C., & Albort-Morant, G. (2020). Organizational Culture, Process Management and Maturity of the Process: An Empirical Study of the Process Status in Peru. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150920916036>
- Shahid Khan, M. (n.d.). *IMPACT OF HR PRACTICES, EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON RETENTION AND PERFORMANCE OF ORGANIZATION Sustainability View project HUMAN RESOURCE MANAGEMENTFROM INNOVATIVE SOLUTIONS TO SUSTAINABLE ORGANISATIONAL DEVELOPMENT View project*.
- 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>
- Sopiah, S., Kamaludin, M., Mamang SANGADJI, E., & Shandy NARMADITYA, B. (2021). Organizational Culture and Employee Performance: An Empirical Study of Islamic Banks in Indonesia*. *Bagus Shandy NARMADITYA / Journal of Asian Finance*, 8(6).
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0395>
- Suifan, T. (2021). How innovativeness mediates the effects of organizational culture and leadership on performance. *International Journal of Innovation Management*, 25(2).
<https://doi.org/10.1142/S136391962150016X>

- Tan, B. (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. In *Leadership and Organization Development Journal* (Vol. 40, Issue 3, pp. 356–368). Emerald Group Holdings Ltd.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0238>
- Tan, B. S. (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. In *Leadership and Organization Development Journal* (Vol. 40, Issue 3, pp. 356–368). Emerald Group Holdings Ltd.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0238>
- Tulcanaza-Prieto, A. B., Aguilar-Rodríguez, I. E., & Artieda, C. (2021). Organizational culture and corporate performance in the ecuadorian environment. *Administrative Sciences*, 11(4).
<https://doi.org/10.3390/admsci11040132>
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, 33(79), 149–176.
<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Villegas, A., & Bello, B. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los centros de salud - seguro campesino Portoviejo Impact of organizational culture on the work performance of professionals from health centers - seguro campesino Portoviejo. *Polo Del Conocimiento*, 6(5), 752–768.
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2697>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>

Xie, X., Wu, Y., Xie, P., Yu, X., & Wang, H. (2021). Organizational innovation culture and firms' new product performance in two emerging markets: The moderating effects of institutional environments and organizational cohesion. *Journal of Management and Organization*, 27(5), 972–991. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.8>

ANEXO

I. Evidencia de sumisión del artículo en una revista de prestigio.



II. Copia de la resolución de inscripción del perfil de proyecto de tesis.



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 626-A-2024/UPeU-FCE-CF

Naña, Lima, 24 de setiembre de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Yara Luz Mendizabal Velasquez**, identificado(a) con código universitario N° 201910642 y **Junior Fernando Chipana Jacay**, identificado(a) con código universitario N° 201911493, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

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

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que Yara Luz Mendizabal Velasquez y Junior Fernando Chipana Jacay, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado: *"Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "Inversiones Wirure SAC" en el periodo 2024"* y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 31 de julio de 2024, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Yara Luz Mendizabal Velasquez	201910642	Administración y Negocios Internacionales	"Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "Inversiones Wirure SAC" en el periodo 2024"	Mtro. David Junior Elias Aguilar Pacheco	Dictaminador 1: Mtro. Dany Lito Alanís Lozano Dictaminador 2: Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
Junior Fernando Chipana Jacay	201911493				

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Carretera Central Km. 19 - Naña. Tel. 359-0060 / 359-0061, Fax: 359-0063, Casilla 3964, Lima 1, Perú

III. Instrumentó de recolección de datos

□ Cultura Organizacional

Marque con una “x” donde corresponde, según su perspectiva, considerando lo siguiente:

(1) Completamente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Neutral; (4) De acuerdo; (5) Completamente de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización					
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					

12	Las capacidades del «banquillo» (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente	1	2	3	4	5
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	1	2	3	4	5
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	1	2	3	4	5
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo*	1	2	3	4	5

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

25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	1	2	3	4	5
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	1	2	3	4	5
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común	1	2	3	4	5
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización	1	2	3	4	5
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización*	1	2	3	4	5
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	1	2	3	4	5
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	1	2	3	4	5
32	Respondemos bien a los cambios del entorno	1	2	3	4	5
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas	1	2	3	4	5
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias*	1	2	3	4	5
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	1	2	3	4	5
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios	1	2	3	4	5
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones	1	2	3	4	5
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	1	2	3	4	5
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes*	1	2	3	4	5

40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	1	2	3	4	5
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	1	2	3	4	5
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados	1	2	3	4	5
43	Muchas ideas «se pierden por el camino	1	2	3	4	5
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	1	2	3	4	5
45	Nos aseguramos que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda	1	2	3	4	5
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	1	2	3	4	5
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones	1	2	3	4	5
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	1	2	3	4	5
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro	1	2	3	4	5
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara	1	2	3	4	5
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	1	2	3	4	5
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas	1	2	3	4	5
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	1	2	3	4	5
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados	1	2	3	4	5

55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	1	2	3	4	5
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	1	2	3	4	5
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo	1	2	3	4	5
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	1	2	3	4	5
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	1	2	3	4	5
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo	1	2	3	4	5

□ **Desempeño Laboral**

Marque con una “x” donde corresponde, según su perspectiva, considerando lo siguiente:

(1) Raramente; (2) Algunas veces; (3) Regularmente; (4) A menudo; (5) Siempre

Nº	PREGUNTA	ESCALA				
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo	0	1	2	3	4
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.	0	1	2	3	4
3	He sido capaz de establecer prioridades.	0	1	2	3	4
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente	0	1	2	3	4
5	He gestionado bien mi tiempo.	0	1	2	3	4
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas	0	1	2	3	4
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	0	1	2	3	4
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo	0	1	2	3	4

9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.	0	1	2	3	4
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	0	1	2	3	4
11	He asumido responsabilidades adicionales.	0	1	2	3	4
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	0	1	2	3	4
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas	0	1	2	3	4

(1) Nunca; (2) Raramente; (3) Algunas veces; (4) Regularmente; (5) A menudo

14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.	0	1	2	3	4
15	He empeorado los problemas del trabajo.	0	1	2	3	4
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	0	1	2	3	4
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	0	1	2	3	4
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	0	1	2	3	4

IV. Validación de Expertos

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante:
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente, Universidad Peruana Unión
 1.3 Título de la investigación: "Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "Inversiones Wiraya SAC"
 1.4 Nombre del instrumento: Cultura y desempeño en el trabajo
 1.5 Autor del Instrumento: Denison (2006) & Koopmans, (2019)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo: 95%

INDICADORES	CRITERIOS	<u>Deficiente</u> 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	<u>Excelente</u> 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (...) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 (...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94%

Lugar y fecha: Lima 14 de noviembre de 2024


 Firma del Experto Informante.
 Nombre: David Junior Aguilar Panduro.
 DNI N°: 07868491
 Teléfono N° 987582280

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Kelly ~~Dafre~~ ~~Núñez~~ Rojas
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente, Universidad Peruana ~~Uniper~~
 1.3 Título de la investigación: "Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "Inversiones ~~Uniper~~ SAC"
 1.4 Nombre del instrumento: Cultura y desempeño en el trabajo
 1.5 Autor del instrumento: Denison (2006) & ~~Koopmans~~ (2019)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo: 95%

INDICADORES	CRITERIOS	~~Uniper~~ Buena 81-100%	Regular 61-80%	Buena 41-60%	May Buena 21-40%	~~Uniper~~ Buena 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					x
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (...) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 (...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

91%

Lugar y fecha: Lima 14 de noviembre de 2024

Firma del Experto Informante.
 Nombre: Kelly ~~Dafre~~ ~~Núñez~~ Rojas.
 DNI N° 32887828
 Teléfono N° 944625967

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Cotacalleja Subia, Luis Eddie
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente, Universidad Peruana Union, Director de EAD
 1.3 Título de la investigación: "Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "Inversiones Wireve SAC"
 1.4 Nombre del instrumento: Cultura y desempeño en el trabajo
 1.5 Autor del instrumento: Denison (2006) & Koopmans (2019)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo: 95%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: 21/10/2024

Firma del Experto Informante:

DNI. N°: 09762463Teléfono N° 997573453

Control interno						
INDICADORES	CRITERIOS	J1	J2	J3	V de Aiken	Promedio de V de Aiken
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	100.00	88.00	89.00	92.33	10
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	100.00	87.00	88.00	1.00	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	100.00	88.00	99.00	1.00	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.	100.00	90.00	98.00	0.95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	100.00	93.00	99.00	1.00	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.	100.00	91.00	90.00	1.00	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.	100.00	93.00	90.00	0.97	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	100.00	93.00	93.00	1.00	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	100.00	94.00	98.00	1.00	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.	100.00	95.00	99.00	0.96	
		100	91	94		
	S=Suma de la valoración de todos los expertos por ítem o pregunta					
	n= Número de expertos que participaron en la validación					
	c= Número de niveles de la escala de valoración utilizada					

V. Constancia De Revisión Lingüística

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

CONSTANCIA DE REVISIÓN LINGÜÍSTICA

Quien suscribe, **Dra. REBECA SUMIRE QQUENTA**, identificado con **DNI N° 08131899**, deja constancia de haber efectuado la revisión al trabajo de investigación: ***“Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Inversiones Wirave SAC”, en el periodo 2024”***; elaborado por: **Yara Luz Mendizabal Velasquez y Junior Fernando Chipana Jacay**; para optar el título profesional de ***Licenciado en Administración y Negocios Internacionales***.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Lima, 14 de marzo del 2025



Dra. Rebeca Sumire Qquenta
DNI N° 08131899
Asesor de tesis
Especialista en corrección de estilo
Registro Cppe N°: 0108131899
Celular: 994352694
ORCID: 0000-0002-8297-0929