

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Facultad de Ciencias Empresariales
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL



**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
DE LA EMPRESA HEROICA MOTOR'S EIRL, 2024**

TESIS

PRESENTADA POR:

Br. STEPHANNY PAOLA MALDONADO DAVILA
ORCID: 0009-0001-8023-3079

ASESOR:

Dr. GERARDO RENATO ARIAS VASCONES
ORCID 0000-0002-0123-1834

Para optar el título profesional de:

INGENIERO COMERCIAL

TACNA – PERÚ
2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Stephanny Paola Maldonado Davila**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **46864288** Soy autor de la tesis titulada: **LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA HEROICA MOTOR'S EIRL, 2024**, teniendo como asesor al **Dr. Gerardo Renato Arias Vascones**.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

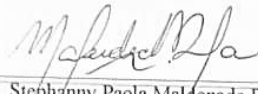
- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de Ingeniería Comercial**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones,

reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 10 de noviembre del 2025



Bach. Stephanny Paola Maldonado Davila
DNI: 46864288

DEDICATORIA

El presente trabajo está
dedicado a mis padres quienes
siempre me apoyaron en cada paso de
mi vida y a mis docentes que
supieron enseñarme con paciencia y
cariño.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, a mi universidad y
todos los que me apoyaron en esta
etapa académica.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4.1 Objetivo general.....	6
1.4.2 Objetivos específicos.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 ANTECEDENTES	7
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	7
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	8
2.1.3 Antecedentes regionales	10
2.2 BASES TEÓRICAS	11
2.2.1 Bases teóricas de la cultura organizacional	11
2.2.2 Bases teóricas del desempeño laboral.....	16

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS	19
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	20
3.1 HIPÓTESIS.....	20
3.1.1 Hipótesis general.....	20
3.1.2 Hipótesis específicas	20
3.2 VARIABLES E INDICADORES	20
3.2.1 Identificación de la variable independiente.....	20
3.2.2 Identificación de la variable dependiente.....	21
3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN	21
3.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	22
3.5 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	22
3.6 ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	23
3.7.1 Población	23
3.7.2 Muestra.....	24
3.8 CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	24
3.9 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	24
3.9.1 Técnicas.....	24
3.9.2 Instrumentos	25
3.10 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	25
3.11. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	25
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	27
4.1 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	27
4.1.1 Validación.....	27
4.1.2 Confiabilidad	28

4.1.3 Prueba de normalidad.....	31
4.2 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO	39
4.2.1 Resultados.....	39
4.2.1.1 Análisis por baremos de la variable Cultura Organizacional	39
4.2.1.2 Análisis por baremos de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional.....	40
4.2.1.3 Análisis por baremos de la variable Desempeño Laboral	43
4.2.1.4 Análisis por baremos de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral	44
4.3 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	47
4.3.1 Verificación de hipótesis específicas	47
4.3.2 Verificación de hipótesis general.....	50
4.4 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	51
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	59
APÉNDICES	63
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	63
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	65
Anexo 03: Matriz de datos.....	68
Anexo 04: Validación por juicio de expertos	69

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Independiente.....	21
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente.....	21
Tabla 3 Número de trabajadores de la empresa según área	23
Tabla 4 Número de trabajadores parte de la muestra.....	24
Tabla 5 Calificación del instrumento para la variable Cultura Organizacional ..	27
Tabla 6 Calificación del instrumento para la variable desempeño laboral	28
Tabla 7 Alfa de Cronbach de la dimensión Identificación Institucional de la variable Cultura Organizacional.....	28
Tabla 8 Alfa de Cronbach de la dimensión Capacitación de la variable Cultura Organizacional.....	28
Tabla 9 Alfa de Cronbach de la dimensión Motivación de la variable Cultura Organizacional.....	29
Tabla 10 Alfa de Cronbach de la dimensión Liderazgo de la variable Desempeño Laboral	29
Tabla 11 Alfa de Cronbach de la dimensión Iniciativa de la variable Desempeño Laboral	29
Tabla 12 Alfa de Cronbach de la dimensión Trabajo en Equipo de la variable Desempeño Laboral	30
Tabla 13 Alfa de Cronbach de la variable Cultura Organizacional	30
Tabla 14 Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral	30
Tabla 15 Prueba de normalidad de la variable Cultura Organizacional	31
Tabla 16 Prueba de normalidad de la dimensión Identificación Empresarial de la variable Cultura Organizacional.....	32
Tabla 17 Prueba de normalidad de la dimensión Capacitaciones la variable Cultura Organizacional	33
Tabla 18 Prueba de normalidad de la dimensión Motivación de la variable Cultura Organizacional	34
Tabla 19 Prueba de normalidad de la variable Desempeño Laboral	35

Tabla 20	Prueba de normalidad de la dimensión liderazgo de la variable Desempeño Laboral	36
Tabla 21	Prueba de normalidad de la variable Desempeño Laboral	37
Tabla 22	Prueba de normalidad de la dimensión Trabajo en Equipo de la variable Desempeño Laboral	38
Tabla 23	Frecuencia y porcentaje de la variable Cultura organizacional	39
Tabla 24	Dimensión 1: Identificación Empresarial	40
Tabla 25	Dimensión 2: Capacitación	41
Tabla 26	Dimensión 3: Motivación	42
Tabla 27	Frecuencia y porcentaje de la variable Desempeño laboral	43
Tabla 28	Dimensión 1: Liderazgo.....	44
Tabla 29	Dimensión 2: Iniciativa.....	45
Tabla 30	Dimensión 3: Trabajo en equipo	46
Tabla 31	Rho de Spearman de la primera hipótesis específica	47
Tabla 32	Rho de Spearman de la segunda hipótesis específica.....	48
Tabla 33	Rho de Spearman de la tercera hipótesis específica.....	49
Tabla 34	Rho de Spearman de la hipótesis general	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como principal objetivo determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Heroica Motor's EIRL, periodo 2024. El tipo de investigación fue básica o fundamental, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario, teniendo como población al total de los colaboradores de la empresa Heroica Motor's EIRL en el periodo 2024, aplicando el instrumento a los 34 trabajadores. Después de aplicar los instrumentos se obtuvo como resultado que existe correlación significativa entre las variables de estudio. Asimismo, se encontró un coeficiente de correlación estadísticamente significativo positivo muy alto ($P=0,973$), por lo que se concluye que la hipótesis general queda completamente comprobada. En cuanto a las hipótesis específicas estas también han sido comprobadas encontrando que la Identificación Empresarial, la Motivación y la Capacitación tienen relación con el Desempeño Laboral del personal de la empresa Heroica Motor's EIRL. Por último, se brindan conclusiones y sugerencias relativas a mejorar las dimensiones de la Cultura Organizacional para que de esta manera el Desempeño Laboral sea óptimo.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Administración, Motivación, desempeño laboral, Identificación.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the relationship between Organizational Culture and the work performance of the personnel of the company Heroica Motor's EIRL, period 2024. The type of research was basic or fundamental, of non-experimental design and of correlational level. The data collection technique was the survey, and the instrument was the questionnaire, having as population the total number of employees of the company Heroica Motor's EIRL in the period 2024, applying the instrument to the 34 workers. After applying the instruments, the result was that there is a significant correlation between the study variables. Likewise, a very high positive statistically significant correlation coefficient was found ($P=0.973$), so it is concluded that the general hypothesis is completely verified. Regarding the specific hypotheses, these have also been verified, finding that Business Identification, Motivation and Training are related to the Labor Performance of the personnel of the company Heroica Motor's EIRL. Finally, conclusions and suggestions are provided regarding improving the dimensions of the Organizational Culture so that in this way the Labor Performance is more optimal.

Keywords: Organizational Culture, Administration, Motivation, work performance, Identification.

INTRODUCCIÓN

El estudio de “La Cultura Organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Heroica Motor’s EIRL”, es una investigación de interés tanto para la comunidad académica puesto que se desarrollará acorde a criterios científicos como para el sector empresarial pues ayudará a demostrar que la Cultura Organizacional está relacionada directamente con el desempeño de los colaboradores. En el actual contexto empresarial, caracterizado por una alta competitividad y un entorno en constante transformación, comprender de qué manera los valores, normas y prácticas compartidas dentro de una organización influyen en el desempeño laboral resulta fundamental para la toma de decisiones estratégicas.

La elección de este tema surge ante la necesidad de analizar dicha relación en una empresa local —Heroica Motor’s E.I.R.L.— dedicada a la venta y mantenimiento de motocicletas en la ciudad de Tacna. Se ha observado que factores como la alta rotación de personal, la carencia de un plan de capacitación estructurado y la ausencia de indicadores claros de productividad podrían estar asociados a una cultura organizacional débil, situación que motivó el desarrollo de la presente investigación.

El propósito central de este estudio es determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal, con el objetivo de generar propuestas que contribuyan a fortalecer el clima interno y mejorar la eficiencia operativa. La tesis se sustenta en teorías contemporáneas sobre cultura organizacional y desempeño laboral, así como en estudios previos que demuestran la influencia de estos factores en el éxito empresarial.

El trabajo se organiza en cuatro capítulos: el primer capítulo aborda el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación; el segundo capítulo desarrolla el marco teórico y conceptual; el tercero presenta la metodología aplicada; y el cuarto expone los resultados obtenidos. Finalmente, se incluyen las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos, que complementan y sustentan el análisis realizado.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel global, la cultura organizacional juega un papel fundamental al dirigir la atención hacia los complejos aspectos internos de cualquier organización. En este contexto, es crucial desglosar las dimensiones clave que conforman la cultura organizacional, como son la identificación empresarial, la capacitación y la motivación. La identificación empresarial emerge como el núcleo que une a los individuos con la misión, visión y valores de la organización, promoviendo un sentido de pertenencia que va más allá de las responsabilidades diarias y se traduce en un compromiso profundo.

Asimismo, la capacitación se posiciona como un componente esencial no solo para la adquisición de habilidades técnicas, sino también como una herramienta que fomenta el crecimiento profesional continuo, permitiendo a los empleados alcanzar su máximo potencial.

También, una cultura organizacional sólida se fundamenta en la identificación empresarial, la capacitación efectiva y la motivación constante. Estos elementos no solo fortalecen la cohesión interna de la organización, sino que también crean un entorno donde los empleados se sienten valorados y pueden desarrollarse plenamente en sus roles y responsabilidades. En consonancia Aliaga et al. (2023) afirma que, si una empresa posee una cultura sólida, permitirá alinear los comportamientos y/o conductas de los colaboradores para mejorar su desempeño, y, por tanto, alcanzar los objetivos trazados por la organización.

En la actualidad, las organizaciones desempeñan un papel trascendental en la sociedad al ser generadoras de empleo, motores de la producción de bienes y servicios, y receptores de un valor monetario que no solo cubre los costos operativos, sino que también deja un margen de ganancia. Dentro de este marco, la motivación emerge como una dimensión crucial de la cultura organizacional, influyendo directamente en el rendimiento y la productividad de los colaboradores. La motivación no solo impulsa a los empleados a alcanzar metas individuales y

colectivas, sino que también contribuye a la creación de un ambiente laboral positivo y estimulante.

Por otro lado, la variable del desempeño laboral, con sus dimensiones de liderazgo, iniciativa y trabajo en equipo, se posiciona como la respuesta tangible a la efectividad de la cultura organizacional. El liderazgo efectivo, como componente clave, va más allá de la mera supervisión y se convierte en un catalizador que guía a los empleados hacia la consecución de objetivos comunes. La iniciativa, por su parte, se erige como un motor para la innovación y la resolución proactiva de problemas, contribuyendo a la adaptabilidad y agilidad de la organización en un entorno empresarial dinámico. Finalmente, el trabajo en equipo, como dimensión crucial del desempeño laboral, implica la colaboración armoniosa de los individuos para alcanzar metas compartidas, promoviendo una cultura de sinergia y cooperación.

En el contexto específico de Heroica Motor's EIRL en la ciudad de Tacna, la relevancia de estas dimensiones se amplifica. La identificación empresarial cobra una importancia particular al establecer la conexión entre los empleados y los valores fundamentales de la empresa, brindando así un marco para la toma de decisiones alineadas con los objetivos organizacionales. En este escenario, la capacitación estructurada se convierte en un medio esencial para equipar a los colaboradores con las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos específicos del sector de venta, mantenimiento y reparación de motocicletas. La motivación, como fuerza impulsora, se presenta como un elemento clave para contrarrestar la alta rotación de personal y fomentar un compromiso duradero.

Sin embargo, la presencia de gaps notables en la gestión interna de la empresa, como la falta de un plan de capacitación estructurado y la ausencia de indicadores claros para medir la productividad, subraya la necesidad urgente de abordar estas deficiencias para optimizar el desempeño laboral. La evaluación del clima organizacional, considerando las dimensiones de estructura organizacional, motivación y relaciones internas, se revela como una herramienta estratégica para identificar áreas específicas de mejora y promover un entorno laboral saludable.

La importancia de llevar a cabo esta evaluación se encuentra respaldada por lo señalado por Gonzales (2020), quien indica que la falta de identificación del trabajador con la organización representa un factor de riesgo para el compromiso y el rendimiento laboral. Abordar esta cuestión se presenta como una estrategia clave para potenciar el desempeño de los colaboradores y, en consecuencia, mejorar la rentabilidad empresarial. En este sentido, fortalecer la identificación empresarial contribuye significativamente a consolidar la cultura organizacional, generar pertenencia y promover resultados sostenibles a nivel institucional.

Por tanto, la presente investigación se centra en determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en Heroica Motor's EIRL. La atención a estos factores críticos se torna indispensable para abordar los inconvenientes identificados, tales como la alta rotación de personal, la falta de un plan de capacitación estructurado y la ausencia de programación e indicadores para medir la productividad y el desempeño laboral.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Frente esta situación planteada, es pertinente formularnos algunas preguntas que permitirían delimitar con precisión nuestro problema de investigación:

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Heroica Motor's EIRL, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Existe relación entre la identificación empresarial y el desempeño laboral del personal la empresa Heroica Motor's EIRL, 2024?
- ¿Existe relación entre la capacitación al personal y el desempeño laboral la empresa Heroica Motor's EIRL, 2024?
- ¿Existe relación entre la motivación al personal y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, 2024?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A. Conveniencia

La presente investigación resulta conveniente porque permite comprender cómo la cultura organizacional puede convertirse en un factor clave para mejorar el desempeño laboral, especialmente en el contexto de Heroica Motor's EIRL. Este estudio contribuirá al fortalecimiento del capital humano y al diseño de estrategias que optimicen los procesos organizacionales, lo cual repercutirá favorablemente en los resultados económicos y operativos de la empresa. Como señalan Cameron y Quinn (2021), una cultura organizacional bien definida influye positivamente en la eficiencia y cohesión de los equipos de trabajo.

B. Relevancia social

Desde una perspectiva social, esta investigación beneficiará a los trabajadores al promover un ambiente laboral más saludable, participativo y motivador, los resultados permitirán implementar mejoras que incidan en la satisfacción laboral, bienestar psicológico y retención del talento. Según González y Pérez (2021), las organizaciones que invierten en cultura generan mayor compromiso entre sus colaboradores, lo que se traduce en una mejor percepción institucional y mayor contribución al desarrollo social.

C. Implicancias prácticas

Este estudio tiene implicancias prácticas al proponer acciones concretas para resolver problemas internos como la alta rotación de personal o la falta de liderazgo efectivo, de acuerdo con Daft (2020), abordar estos desafíos mediante intervenciones organizacionales estructuradas permite mejorar el desempeño colectivo. Las recomendaciones derivadas podrán aplicarse en el corto plazo, mejorando el clima organizacional, los niveles de motivación y, en consecuencia, los indicadores de productividad.

D. Utilidad teórica

Teóricamente, la investigación busca llenar un vacío de conocimiento en contextos empresariales locales, al contrastar teorías actuales de cultura organizacional con la realidad de una empresa específica, Creswell y Creswell (2023) destacan la importancia de validar constructos teóricos mediante estudios empíricos que aporten evidencia contextualizada. Además, este trabajo podría generar nuevas hipótesis para investigaciones futuras, especialmente relacionadas con los vínculos entre cultura organizacional, liderazgo y desempeño laboral.

E. Utilidad empresarial

En el ámbito empresarial, el estudio contribuirá con propuestas prácticas basadas en datos confiables que facilitarán la toma de decisiones estratégicas, Martínez y López (2022) afirman que el uso de instrumentos cuantitativos validados, como las encuestas con escala Likert, permite obtener información relevante para formular políticas de desarrollo organizacional. Así, Heroica Motor's EIRL podrá implementar programas de capacitación, reconocer estilos de liderazgo adecuados y fomentar una cultura alineada con sus objetivos empresariales.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Heroica Motor's EIRL, 2024.

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar el nivel de relación que existe entre la identificación empresarial y el desempeño laboral del personal la empresa Heroica Motor's EIRL, 2024.
- Establecer el nivel de relación que existe entre la capacitación al personal y el desempeño laboral la empresa Heroica Motor's EIRL, 2024.
- Precisar el nivel de relación que existe entre la motivación al personal y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, 2024.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes internacionales

Villarreal et al. (2023) "La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en una empresa metalmecánica de Durango, México". **Objetivo:** Evaluar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los empleados. **Metodología:** Investigación cuantitativa, no experimental y transversal, con una muestra de 232 empleados. Se emplearon el modelo OCAI de Cameron y Quinn (1999) para medir la cultura organizacional y la escala de Stoner (1994) para evaluar el desempeño laboral. **Resultados:** Predominó la cultura adhocrática (45,25%), y se halló una correlación significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral ($R^2=0,42$ en motivación). **Conclusión:** La cultura organizacional influye directamente en el desempeño laboral, especialmente en comportamientos y metas.

Carrión et al. (2021) "Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto". **Objetivo:** Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. **Metodología:** Investigación aplicada, correlacional y transversal con una muestra de 54 trabajadores. Se utilizaron cuestionarios validados con escalas de Likert para medir ambas variables. **Resultados:** Se encontró una correlación significativa ($r=0,625$, $p<0,01$) entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Además, el 70% de los trabajadores evaluaron la cultura organizacional como "moderada", mientras que el 65% calificaron su desempeño laboral como "bueno". Los análisis específicos indicaron que dimensiones como liderazgo y motivación tuvieron mayor influencia en el desempeño. **Conclusión:** Existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, destacando que el fortalecimiento de la cultura organizacional puede mejorar significativamente el desempeño laboral.

Villegas y Bello (2021) "Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo". **Objetivo:** Determinar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de salud. **Metodología:** Investigación descriptiva y cuantitativa, utilizando encuestas aplicadas a una muestra de 38 trabajadores. **Resultados:** Se encontró que la cultura organizacional mejora el profesionalismo, incrementando el compromiso y los estándares de calidad en el desempeño laboral. El desempeño promedio mejoró de 92,45 en 2018 a 94,42 en 2019. **Conclusión:** Una cultura organizacional sólida impacta positivamente en el desempeño, fortaleciendo la calidad y el compromiso profesional.

López (2020) "Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Caso: INSELMED". **Objetivo:** Diagnosticar la cultura organizacional y el desempeño laboral en INSELMED para identificar áreas de mejora. **Metodología:** Estudio descriptivo y análisis de caso con enfoque en cultura organizacional y desempeño laboral, diferenciando entre áreas operativas y administrativas. **Resultados:** La cultura organizacional predominante es adhocrática (61 %) con una subcultura jerárquica (39 %). El desempeño laboral evidenció deficiencias en la comunicación y motivación. **Conclusión:** La implementación de una cultura adhocrática sólida, capacitación y rediseño del organigrama mejora significativamente el desempeño y compromiso laboral.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Galvez y Miguel (2024) "Cultura organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la consultora CPELSC, Huancayo, 2022". **Objetivo:** Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores. **Metodología:** Estudio cuantitativo, no experimental y correlacional con una muestra de 44 trabajadores. Se usaron los cuestionarios de Denison (2021) y Flores (2017). **Resultados:** Relación significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral ($p = 0,030$; $R = 0,334$), destacando dimensiones como involucramiento (56%) y adaptabilidad (48%). **Conclusión:** La cultura

organizacional influye directamente en el desempeño laboral, sugiriendo mejorar claridad de misión y habilidades blandas.

Anchante y Hazaña (2023) “Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023”. **Objetivo:** Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria. **Metodología:** Investigación aplicada con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. Se empleó una muestra censal de 15 trabajadores utilizando cuestionarios validados. **Resultados:** No se encontró relación significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral ($p=0,062$, $Rho=0,493$), pero se observó una correlación moderada entre liderazgo organizacional y desempeño laboral ($Rho=0,574$). **Conclusión:** La cultura organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral, aunque el liderazgo muestra un impacto moderado.

Aliaga et al. (2023) “La cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral: Revisión aplicada”. **Objetivo:** Determinar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral. **Metodología:** Revisión sistemática aplicada siguiendo las directrices PRISMA, con búsqueda en bases de datos como EBSCOhost, ProQuest, APA PsycNet y Dialnet, seleccionando 10 estudios relevantes. **Resultados:** La evaluación del desempeño laboral mostró puntajes promedios en diferentes dimensiones: "orientación a resultados" con 4,68 puntos, "calidad" con 4,56 puntos y "relaciones interpersonales" con 4,88 puntos. La subdimensión "exactitud" obtuvo niveles bajos en el 38,6% de los casos, mientras que "calidad" destacó con un 70,5% en nivel regular. **Conclusión:** La cultura organizacional tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral, especialmente en aspectos como calidad, conocimiento del trabajo y relaciones interpersonales.

Arce y Hernández (2022) “La cultura organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Congreso de la República, Lima 2020”. **Objetivo:** Determinar la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios públicos del Congreso del Perú. **Metodología:** Estudio cuantitativo, no experimental y correlacional, con una muestra de 317 funcionarios

públicos. **Resultados:** Se encontró una correlación positiva significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral ($Rho=0,732$, $p<0,01$). En términos de dimensiones, los valores organizacionales obtuvieron un promedio de 4,2 (escala de 5), mientras que el desempeño laboral promedio fue de 4,0. Además, el 85% de los encuestados percibieron que la cultura organizacional favorece el cumplimiento de metas. **Conclusión:** Una cultura organizacional sólida contribuye significativamente a mejorar el desempeño de los funcionarios públicos, con un impacto notable en la percepción de la calidad del trabajo y el compromiso institucional.

2.1.3 Antecedentes regionales

Farro y Huaccha (2024) “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital II EsSalud – Jaén, 2023”. **Objetivo:** Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal asistencial. **Metodología:** Estudio cuantitativo correlacional, observacional, transversal y retrospectivo. Participaron 162 trabajadores asistenciales seleccionados por muestreo no probabilístico por conveniencia. **Resultados:** El clima organizacional fue clasificado como “por mejorar” en potencial humano (70,4%) y diseño organizacional (58,6%), mientras que la cultura organizacional fue “saludable” (61,7%). El desempeño laboral fue “bueno” en un 65,4%. Se encontró una correlación positiva fuerte ($Rho = 0,860$, $p < 0,05$) entre ambas variables. **Conclusión:** Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Espinoza et al. (2023) “Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción del trabajador de salud a nivel mundial”. **Objetivo:** Mostrar una revisión panorámica de la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de salud. **Metodología:** Revisión bibliográfica en bases como Google Scholar y SciELO, seleccionando 12 artículos que cumplieron criterios de inclusión. **Resultados:** La cultura organizacional orientada a los empleados mejora el desarrollo, la autonomía y las oportunidades de formación. En Perú, se evidenció una cultura organizacional desfavorable con insatisfacción

laboral creciente durante la pandemia de COVID-19. **Conclusión:** Una cultura basada en respeto y crecimiento integral impacta positivamente en el desempeño y satisfacción laboral.

Portella (2023) "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Región Policial Tacna, 2022". **Objetivo:** Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal policial. **Metodología:** Investigación básica, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo y alcance correlacional. La población estuvo compuesta por 497 efectivos, con una muestra de 340 policías seleccionados mediante muestreo estratificado. **Resultados:** El 56 % mostró baja cultura organizacional, mientras que el desempeño laboral fue bajo en un 53 %. El coeficiente Rho de Spearman fue 0,824 ($p < 0,05$), indicando una relación positiva fuerte entre las variables. **Conclusión:** Existe una relación significativa y directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal policial.

Gutierrez (2020) "El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos en el año 2020". **Objetivo:** Determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. **Metodología:** Investigación cuantitativa, básica, no experimental, transversal y explicativa, con una muestra de 139 colaboradores. **Resultados:** Se encontró una influencia significativa del compromiso organizacional en el desempeño laboral, con un R^2 del 88 % y un valor de significancia menor a 0,05. **Conclusión:** El compromiso organizacional, especialmente el compromiso afectivo, continuo y normativo, incide positivamente en el desempeño laboral.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Bases teóricas de la cultura organizacional

2.2.1.1 Definición según autores

Según Robbins y Judge (2018), la cultura organizacional se define como un sistema de significado compartido que los miembros de una organización

desarrollan y que distingue a una organización de otra. Este sistema se compone de patrones de comportamiento, normas y valores que guían las interacciones y decisiones dentro del contexto organizativo. Dichos elementos no solo influyen en la identidad organizacional, sino que también determinan el nivel de compromiso y alineación de los empleados con los objetivos de la empresa.

En línea con esta idea, Daft (2020) señala que la cultura organizacional actúa como un marco de referencia para los miembros, proporcionando una estructura que fomenta la cohesión interna y una identidad común. Esta cohesión facilita la toma de decisiones coherentes y refuerza la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios externos. Asimismo, el autor destaca que las organizaciones exitosas suelen tener una cultura sólida que se basa en principios claros y se comunica efectivamente a todos los niveles jerárquicos.

Por otro lado, Luthans et al. (2020) argumentan que la cultura organizacional no es un elemento estático, sino que evoluciona con el tiempo en respuesta a factores internos y externos. Los líderes desempeñan un papel crucial en la configuración y mantenimiento de la cultura, ya que su comportamiento y decisiones sirven como modelo para los empleados. Además, estos investigadores enfatizan que la cultura organizacional no solo afecta el desempeño individual, sino también la competitividad general de la empresa en su entorno.

Finalmente, Martínez y Pérez (2019) destacan que la cultura organizacional puede ser una ventaja competitiva estratégica cuando está alineada con los objetivos de la organización y las expectativas de los empleados. Para estos autores, una cultura organizacional efectiva se caracteriza por ser inclusiva, adaptativa y orientada hacia la innovación, aspectos que permiten a las organizaciones enfrentar desafíos contemporáneos. En este sentido, una gestión adecuada de la cultura organizacional puede traducirse en un aumento de la productividad y una mayor satisfacción laboral.

2.2.1.2 Tipos de cultura

La cultura autoritaria-coercitiva se define por un control centralizado y rígido, en el cual las decisiones son tomadas exclusivamente por la alta dirección y se comunican de manera vertical. Este tipo de cultura predomina en sectores como

la construcción o la producción masiva, donde se priorizan la precisión y la uniformidad sobre la flexibilidad. Aunque eficaz para controlar procesos repetitivos, puede desincentivar la innovación y limitar la autonomía de los empleados (Johnson & Scholes, 2020).

Por otro lado, la cultura autoritaria-benevolente es menos estricta que la coercitiva, ya que otorga cierta participación en la toma de decisiones operativas en niveles inferiores. Este enfoque es común en organizaciones con mayor adopción de tecnología, permitiendo cierto grado de flexibilidad sin perder el control jerárquico en los niveles estratégicos (González & Pérez, 2021). No obstante, este modelo sigue enfrentando limitaciones relacionadas con la innovación debido a su enfoque centralizado.

La cultura consultiva fomenta un ambiente más democrático, donde los empleados tienen una participación activa en las decisiones. Este tipo de cultura es común en organizaciones financieras y administrativas con niveles avanzados de desarrollo. Promueve un sistema abierto de comunicación y retroalimentación, acompañado de recompensas claras que refuerzan el compromiso laboral (Martínez & López, 2022). Así, se busca alinear los objetivos personales de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización.

Finalmente, la cultura participativa prioriza la colaboración abierta y la co-creación de estrategias. Este modelo es ideal en entornos que requieren innovación constante, ya que permite a los empleados involucrarse en la toma de decisiones y en los procesos organizativos. Fomenta relaciones interpersonales sólidas y un clima de trabajo positivo, características clave para organizaciones que operan en sectores dinámicos e innovadores (Fernández & Rodríguez, 2020).

2.2.1.3 Teorías de la cultura organizacional

La primera perspectiva es el modelo de valores en competencia, desarrollado por Cameron y Quinn (2021), el cual clasifica la cultura organizacional en cuatro tipos principales: clan, adhocracia, mercado y jerarquía. Este modelo se centra en cómo las organizaciones equilibran la flexibilidad frente al control y el enfoque interno frente al externo. Por ejemplo, las culturas clan destacan por su énfasis en la colaboración, mientras que las culturas de mercado se enfocan en la

competitividad y los resultados. Este marco es ampliamente utilizado en estudios de gestión para evaluar y diagnosticar la efectividad cultural.

Por otro lado, la teoría de los niveles culturales, planteada por Schein (2020), establece que la cultura organizacional se compone de tres niveles: artefactos, valores y supuestos básicos. Los artefactos representan elementos visibles como la infraestructura o la vestimenta corporativa. Los valores reflejan los principios que guían las decisiones organizacionales, mientras que los supuestos básicos son creencias profundamente arraigadas y, a menudo, inconscientes. Esta teoría proporciona un enfoque integral para analizar cómo los diferentes niveles de la cultura interactúan y afectan el comportamiento organizacional.

La tercera perspectiva es la teoría institucional, que, según Scott (2019), se centra en cómo las normas sociales y las estructuras institucionales influyen en la cultura organizacional. Esta teoría sostiene que las organizaciones adoptan ciertos valores y comportamientos en respuesta a presiones externas, como regulaciones gubernamentales o expectativas del mercado. Así, las organizaciones buscan legitimidad y aceptación en su entorno competitivo, moldeando su cultura en consecuencia.

2.2.1.4 Dimensiones de la Cultura Organizacional

A) La Identificación empresarial

Según Martínez y López (2022), esta dimensión es fundamental para generar lealtad y compromiso, ya que los empleados que se identifican con la organización son más propensos a trabajar de manera proactiva y a contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Por su parte, Fernández y Rodríguez (2020) sostienen que la identificación empresarial no solo fortalece el sentido de pertenencia, sino que también mejora el clima organizacional al fomentar relaciones interpersonales positivas.

Según Cameron y Quinn (2021), la transparencia en la comunicación y el reconocimiento de los logros individuales y colectivos fortalecen esta conexión emocional. Las organizaciones también pueden implementar actividades que refuercen los valores compartidos, como programas de voluntariado o eventos corporativos, que ayudan a los empleados a sentirse parte integral de la comunidad

organizacional. De esta forma, la identificación empresarial contribuye a la retención de talento y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

B) La capacitación

La capacitación se centra en el desarrollo continuo de competencias y habilidades, y es una dimensión clave para fomentar una cultura organizacional adaptativa y orientada al aprendizaje; según Daft (2020), las organizaciones que priorizan la capacitación de sus empleados no solo mejoran el desempeño individual, sino que también incrementan su capacidad para adaptarse a los cambios del entorno competitivo. Estas iniciativas permiten a los trabajadores adquirir nuevos conocimientos técnicos y habilidades interpersonales, lo que genera un impacto positivo en la innovación y productividad.

Por otro lado, Robbins y Judge (2018) destacan que la capacitación es una inversión estratégica que contribuye a alinear los objetivos individuales de los empleados con los de la organización. Cuando los empleados perciben que la organización está comprometida con su desarrollo profesional, se fortalece su motivación y compromiso. Martínez y López (2022) añaden que los programas de capacitación deben ser dinámicos y adaptarse a las necesidades del entorno, promoviendo tanto habilidades técnicas como el desarrollo de competencias blandas. Así, una cultura organizacional que prioriza la capacitación fomenta el aprendizaje constante, contribuyendo al éxito organizacional a largo plazo.

C) La motivación

Según Fernández y Rodríguez (2020), una organización que diseña estrategias para motivar a sus empleados genera un entorno positivo que potencia el desempeño laboral y reduce los niveles de estrés. Estas estrategias pueden incluir incentivos financieros, reconocimientos públicos y oportunidades de crecimiento profesional.

Cameron y Quinn (2021) sostienen que la motivación no debe centrarse únicamente en los aspectos extrínsecos, como las recompensas económicas, sino que también debe abordar los factores intrínsecos, como el sentido de propósito y la alineación de las tareas con los valores personales de los empleados. Asimismo, Scott (2019) enfatiza la importancia de establecer metas claras y alcanzables, ya

que estas funcionan como estímulos para mantener el interés y la energía de los empleados.

2.2.2 Bases teóricas del desempeño laboral

2.2.2.1 Definición según autores

Según González y Pérez (2021), el desempeño laboral se define como el grado de cumplimiento de las metas individuales en relación con las expectativas establecidas por la empresa. Este concepto no solo abarca las habilidades técnicas de los empleados, sino también aspectos como la actitud, la motivación y el compromiso, que son esenciales para alcanzar altos niveles de productividad.

En línea con esta idea, Fernández y Rodríguez (2020) señalan que el desempeño laboral es una combinación de factores individuales y organizacionales. A nivel individual, incluye competencias, conocimientos y habilidades, mientras que a nivel organizacional se ve influido por el clima laboral, los recursos disponibles y el liderazgo. Además, los autores destacan que una evaluación periódica y estructurada del desempeño permite identificar áreas de mejora, así como reforzar las fortalezas de los colaboradores, lo que contribuye a un mejor funcionamiento de la organización.

Por otro lado, Martínez y López (2022) enfatizan que el desempeño laboral no debe medirse únicamente en términos cuantitativos, como la cantidad de tareas realizadas, sino también cualitativos, como la calidad del trabajo y la creatividad aplicada. Para estos autores, el desempeño laboral también está relacionado con el grado de alineación entre los objetivos individuales y organizacionales. Cuando los empleados comprenden cómo sus tareas impactan en el éxito global de la organización, se genera un mayor compromiso y sentido de propósito, factores que potencian significativamente su desempeño.

Finalmente, Robbins y Judge (2018) argumentan que el desempeño laboral está directamente influenciado por la motivación, la satisfacción laboral y la percepción de equidad dentro de la organización. Un entorno laboral que promueva la justicia organizacional, la retroalimentación constante y el reconocimiento de logros individuales crea las condiciones necesarias para un desempeño óptimo. Además, los autores sugieren que el desarrollo de programas de capacitación y la

promoción de una cultura organizacional positiva son estrategias clave para mantener y mejorar el desempeño laboral a largo plazo.

23.2.2.2 Factores del desempeño laboral

A) Factores internos

Los elementos tangibles o factores duros, como infraestructura, tecnología, equipos y materias primas, son más fácilmente modificables y tienen un impacto directo en la productividad; Daft (2020) sostiene que mejorar estos aspectos implica optimizar los diseños, invertir en tecnología moderna y realizar un mantenimiento adecuado, así como gestionar eficientemente los inventarios.

Por otro lado, los elementos intangibles o factores blandos incluyen aspectos como el liderazgo, los métodos de trabajo, el clima organizacional y la motivación de los empleados; según Martínez y López (2022), fomentar una cultura organizacional positiva, programas de formación continua y una comunicación efectiva son estrategias clave para maximizar la productividad. Además, estos autores destacan que la flexibilidad y la capacidad de anticipar cambios en el mercado son esenciales para mantener la competitividad.

B) Factores externos

Estos incluyen elementos como la competitividad del mercado, la estabilidad económica y el bienestar social; Cameron y Quinn (2021) explican que las organizaciones deben analizar su entorno externo para comprender cómo estos factores pueden impactar en la productividad y ajustar sus estrategias en consecuencia. Por ejemplo, cambios en las políticas gubernamentales, la inflación o el acceso a recursos pueden afectar tanto la eficiencia como los costos operativos.

Asimismo, Robbins y Judge (2018) sostienen que una organización exitosa es aquella que adapta sus procesos internos para mitigar los riesgos asociados a las influencias externas y aprovechar las oportunidades que estas pueden ofrecer.

2.2.2.3 Dimensiones del desempeño laboral

A) Liderazgo

Según Daft (2020), el liderazgo efectivo implica la capacidad de guiar, inspirar y dirigir a los colaboradores hacia el logro de objetivos organizacionales.

Un líder exitoso establece una visión clara, fomenta la confianza y desarrolla estrategias que alinean los intereses individuales con los corporativos.

Por su parte, Robbins y Judge (2018) destacan que los estilos de liderazgo, como el transformacional, generan un impacto positivo en el desempeño, ya que motivan a los empleados a superar sus propias expectativas. Además, un liderazgo adaptativo, capaz de responder a los cambios del entorno organizacional, es clave para mantener la productividad en un entorno competitivo.

B) Iniciativa

Cameron y Quinn (2021) señalan que esta dimensión es un indicador de la autonomía y el compromiso de los trabajadores con su rol dentro de la organización. Los empleados que muestran iniciativa no solo resuelven problemas de manera efectiva, sino que también identifican oportunidades para mejorar procesos y contribuir al desarrollo organizacional.

Martínez y López (2022) subrayan que fomentar la iniciativa implica crear un ambiente que valore la creatividad, la innovación y la toma de decisiones independiente. Además, las organizaciones que promueven la iniciativa entre sus colaboradores logran mayores niveles de adaptación y resiliencia frente a los cambios del mercado.

C) Trabajo en equipo

Fernández y Rodríguez (2020) explican que el éxito en el trabajo en equipo depende de la comunicación efectiva, la colaboración y el respeto mutuo entre los miembros del grupo. Un equipo cohesionado es capaz de resolver conflictos de manera constructiva y mejorar la productividad organizacional.

Además, Daft (2020) enfatiza que los líderes desempeñan un papel fundamental al fomentar un ambiente colaborativo, proporcionando recursos adecuados y facilitando la interacción entre los miembros del equipo. El trabajo en equipo no solo mejora el desempeño individual, sino que también fortalece la cohesión y el compromiso organizacional.

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS

Administración: Ciencia que estudia la planificación, organización y control de los recursos humanos, logísticos y financieros para alcanzar objetivos organizacionales de manera eficiente y eficaz (Robbins, S. P., & Coulter, M., 2021).

Capacitación: Proceso educativo de corto plazo, aplicado de forma sistemática y organizada, mediante el cual los individuos adquieren conocimientos y desarrollan habilidades en función de los objetivos organizacionales establecidos (Noe et al., 2020).

Cultura organizacional: Conjunto de valores, creencias y comportamientos compartidos dentro de una organización que la distingue de otras y que se transmite de generación en generación (Cameron & Quinn, 2021).

Desempeño laboral: Nivel de efectividad con el que un empleado cumple sus tareas y contribuye al logro de los objetivos organizacionales dentro de un periodo determinado (González & Pérez, 2021).

Iniciativa: Capacidad de generar acciones espontáneas y proactivas destinadas a resolver problemas o mejorar procesos, mostrando creatividad e independencia en el trabajo (Martínez & López, 2022).

Liderazgo: Capacidad de influir positivamente en los demás para alcanzar metas organizacionales comunes, motivando e inspirando a los miembros del equipo (Daft, 2020).

Motivación: Fuerzas internas y externas que impulsan, dirigen y mantienen una conducta hacia la consecución de objetivos específicos, ya sea por razones intrínsecas o extrínsecas (Fernández & Rodríguez, 2020).

Organización: Estructura social compuesta por un grupo de personas que trabajan juntas para lograr metas comunes a través de una coordinación eficiente de recursos y actividades (Robbins & Judge, 2018).

Trabajo en equipo: Colaboración colectiva de un grupo de personas para alcanzar un objetivo común, promoviendo la integración, la comunicación y la sinergia entre sus miembros (Cohen et al., 2021).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación directa significativa entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor´s EIRL, en el año 2024.

3.1.2 Hipótesis específicas

- Existe relación directa significativa entre la identificación empresarial y el desempeño laboral de la empresa Heroica Motor´s EIRL, en el año 2024.
- Existe relación directa significativa entre la capacitación al y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor´s EIRL, en el año 2024.
- Existe relación directa significativa entre la motivación al personal y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor´s EIRL, en el año 2024.

3.2 VARIABLES E INDICADORES

3.2.1 Identificación de la variable independiente

La cultura organizacional

Dimensiones:

- Identificación Empresarial
- Capacitación
- La motivación

Escala para la medición de la variable:

La escala de medición es ordinal, dado que la forma de obtención de información será mediante el instrumento denominado – cuestionario sobre Cultura Organizacional- el cual tendrá alternativas de respuestas en la escala de Likert.

Tabla 1*Operacionalización de la Variable Independiente*

Variable Independiente	Dimensiones	Escala de medición
Cultura Organizacional	Identificación empresarial	Ordinal
	Capacitación	
	Motivación	

Nota: Adaptado de Cameron y Quinn (2021)

3.2.2 Identificación de la variable dependiente

El desempeño laboral.

Dimensiones:

- Liderazgo
- Iniciativa
- Trabajo en equipo

Escala para la medición de la variable:

La escala de medición es ordinal, dado que la forma de obtención de información será mediante el instrumento denominado – cuestionario sobre Desempeño laboral- el cual tendrá alternativas de respuestas en la escala de Likert.

Tabla 2*Operacionalización de la variable dependiente*

Variable Dependiente	Dimensiones	Escala de medición
Desempeño laboral	Liderazgo	Ordinal
	Iniciativa	
	Trabajo en equipo	

Nota: Adaptado de Robbins y Judge (2018)

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación presentada se enmarca en el tipo aplicada. La investigación aplicada se caracteriza por su orientación hacia la resolución de problemas específicos en contextos reales. La presente investigación se considera **aplicada** porque tiene como finalidad proporcionar soluciones prácticas y directamente orientadas a la mejora del funcionamiento interno de la empresa Heroica Motor's EIRL. Según Hernández y Mendoza (2021), la investigación

aplicada se caracteriza por utilizar conocimientos teóricos para resolver problemas reales dentro de un contexto específico. En este caso, el estudio analiza la cultura organizacional y el desempeño laboral con el propósito de identificar brechas y proponer acciones concretas que optimicen la gestión del talento humano. Los resultados no se limitan a un aporte teórico, sino que están dirigidos a generar cambios operativos, tales como fortalecer la identificación empresarial, mejorar los programas de capacitación y elevar los indicadores de desempeño.

La investigación deductiva es un enfoque metodológico que parte de teorías generales para formular predicciones específicas que luego son evaluadas y confirmadas o refutadas mediante la recopilación de datos (Tamayo, 2020).

3.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

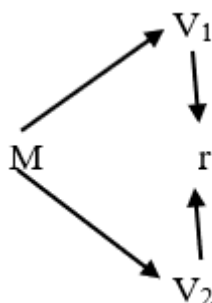
Se empleó un diseño de investigación no experimental, por lo que solo se procedió analizar las variables planteadas, sin manipular las variables en estudio, es decir se observó los fenómenos tal como se ve (Hernández & Mendoza, 2021).

3.5 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación aplicado fue la correlacional, ya que se ha relacionado la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral.

Según Bautista y Vasquez (2022), “el estudio correlacional al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la relación”.

Esquema



M: Muestra (Colaboradores)

V₁: Variable: Cultura organizacional

r = Relación

V₂: Variable: Desempeño laboral

3.6 ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación pertenece al ámbito de las ciencias empresariales, específicamente al área de gestión empresarial y el tiempo social en el que se está desarrollando la presente investigación es en el año 2024, con un alcance en la empresa Heroica Motor's EIRL, aunque no debe desecharse la idea que los resultados puedan extenderse a empresas similares en la ciudad de Tacna.

3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1 Población

La población es un “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández & Mendoza, 2021). La población estará constituida por 34 colaboradores de la empresa Heroica Motor's EIRL, de acuerdo con la planilla electrónica de noviembre 2023.

Tabla 3

Número de trabajadores de la empresa según área

Área	Cargo	Cantidad
Dirección	Gerente general	1
Administración y finanzas	Administrador	4
	Asistente de oficina	
	Contador	
Ventas	Auxiliar en contabilidad	12
	Supervisor de ventas	
	Promotores de venta	
Mantenimiento mecánico	Supervisor mecánico	6
	Técnico mecánico	
	Pintor	
	Planchador	
Logística y almacén	Compras internacionales	7
	Auxiliar de almacén	
	Despachador	
	Chofer transporte de entrega	
Marketing	Auxiliar de marketing	1
Seguridad y limpieza	Personal de seguridad	3

Personal de limpieza	34
Total	34

Nota: Planilla electrónica

3.7.2 Muestra

Se optó por un muestreo no probabilístico de tipo censal, que incluyó a los trabajadores de todas las áreas de Administración y Finanzas, Ventas, y Logística y Almacén, sin exclusiones.

Tabla 4

Número de trabajadores parte de la muestra

Área	Cantidad
Incluye todas las áreas	
Total	34

Nota: Planilla electrónica

3.8 CRITERIOS DE SELECCIÓN

A) Criterios de inclusión

- Trabajador en planilla de la empresa Heroica Motor's.
- Trabajador de las áreas de Administración y Finanzas, Ventas, o Logística y Almacén.

B) Criterios de exclusión

- Trabajador que no forme parte de la planilla de la empresa Heroica Motor's.
- Trabajador de áreas distintas a Administración y Finanzas, Ventas, o Logística y Almacén.

3.9 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.9.1 Técnicas

La técnica que se utilizó es la Encuesta, la cual es un elemento utilizado en investigaciones de alcance descriptivo y correlacional, con la intención de recoger información por medio de un instrumento diseñado con anticipación, sin recurrir a la modificación del fenómeno o entorno estudiado.

En este caso en concreto respecto a la percepción de los trabajadores sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

3.9.2 Instrumentos

Se utilizó el cuestionario con alternativas en escala de Likert para registrar las respuestas otorgadas por los colaboradores de la empresa Heroica Motor's EIRL.

3.10 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

A) Validación

Para la validación del instrumento se aplicó el criterio de juicio de expertos, los cuales revisaron los instrumentos de forma anterior a su aplicación. Estos expertos, fueron seleccionados por la investigadora en función a los conocimientos y experiencia que tengan sobre el tema.

B) Confiabilidad

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, un indicador ampliamente aceptado para medir la consistencia interna de los ítems. Este valor fue calculado mediante el programa estadístico SPSS, asegurando un análisis preciso y objetivo. Según los estándares metodológicos, se considera que un alfa de Cronbach mínimo aceptable es de 0,70, mientras que valores superiores a 0,80 reflejan una buena confiabilidad. De esta manera, los instrumentos empleados en la investigación garantizan resultados consistentes y confiables, alineados con los requisitos de rigor científico en estudios cuantitativos (ver Tablas 13 y 14).

3.11. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento y análisis de datos se realizó utilizando los instrumentos de recolección establecidos y se almacenó en el software estadístico SPSS, versión 25. Inicialmente, se empleó tablas de frecuencia y porcentaje para describir las características generales de la muestra y las respuestas sobre cultura organizacional

y desempeño laboral. Este enfoque descriptivo facilitó la comprensión de las percepciones de los trabajadores. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis correlacional (ver Tabla 15) determinando utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables. Dado el diseño no experimental de la investigación, se optó por establecer asociaciones entre variables mediante técnicas estadísticas apropiadas para datos ordinales. Esta decisión permite una interpretación clara y directa de los resultados, en coherencia con los objetivos planteados en el estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1.1 Validación

Tabla 5

Calificación del instrumento para la variable Cultura Organizacional

ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0,000 -2,417	A	Adecuación total
2,418 -2,298	B	Adecuación en gran medida
2,299 – 4,597	C	Adecuación promedio
4,598 – 6,896	D	Adecuación escasa
6,897 – 9,195	E	Inadecuación

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 5, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.410 por lo que se ubica en el primer intervalo encontrado una adecuación total lo que significa que el instrumento “Cultura Organizacional”, supera la prueba de validez.

Tabla 6*Calificación del instrumento para la variable desempeño laboral*

ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0,000 -2,173	A	Adecuación total
2,174 – 4,347	B	Adecuación en gran medida
4,348 - 6,521	C	Adecuación promedio
6,522- 8,695	D	Adecuación escasa
8,696- 10,869	E	Inadecuación

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

Según la Tabla 6, la distancia de puntos múltiples (DPP) es 1,290 y se ubica dentro del Intervalo A de Adecuación total. Por tanto, el instrumento supera la prueba de validez.

4.1.2 Confiabilidad

Para la fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, se ha visto por conveniente realizarla por cada dimensión de sus respectivas variables, así como también de la variable en conjunto.

4.1.2.1 Confiabilidad de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional**Tabla 7**

Alfa de Cronbach de la dimensión Identificación Institucional de la variable Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,801	7

Tabla 8

Alfa de Cronbach de la dimensión Capacitación de la variable Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,843	7

Tabla 9

Alfa de Cronbach de la dimensión Motivación de la variable Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,878	7

4.1.2.2 Confiabilidad de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral

Tabla 10

Alfa de Cronbach de la dimensión Liderazgo de la variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,826	7

Tabla 11

Alfa de Cronbach de la dimensión Iniciativa de la variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,884	7

Tabla 12

Alfa de Cronbach de la dimensión Trabajo en Equipo de la variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,854	7

4.1.2.2 Confiabilidad de la variable Cultura Organizacional

Tabla 13

Alfa de Cronbach de la variable Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,898	21

4.1.2.2 Confiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Tabla 14

Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,909	21

4.1.3 Prueba de normalidad

Tabla 15

Prueba de normalidad de la variable Cultura Organizacional

		Cultura Organizacional
		34
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,237
	Desviación estándar	1,024
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,145
	Positivo	0,145
	Negativo	-0,129
Estadístico de prueba		0,145
Sig. asintótica (bilateral)		0,000 ^c

Interpretación

De la prueba de Kolmogorov_Smirnov para una muestra, se aprecia que la significancia asintótica es de 0,000, lo cual es menor que 0,05, por lo que los datos de la variable Cultura Organizacional no provienen de una distribución normal.

Tabla 16

Prueba de normalidad de la dimensión Identificación Empresarial de la variable Cultura Organizacional

		Identificació n Empresarial
N		34
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,97
	Desviación estándar	1,173
	Absoluta	0,240
Máximas diferencias extremas	Positivo	0,240
	Negativo	-0,133
Estadístico de prueba		0,240
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación

De la prueba de Kolmogorov_Smirnov para una muestra, se aprecia que la significancia asintótica es de 0,000, lo cual es menor que 0,05, por lo que los datos de la dimensión Identificación Empresarial de la variable Cultura Organizacional no provienen de una distribución normal.

Tabla 17*Prueba de normalidad de la dimensión Capacitaciones la variable Cultura**Organizacional*

		Identificació n Empresarial
N		34
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,17
	Desviación estándar	0,673
	Absoluta	0,240
Máximas diferencias extremas	Positivo	0,240
	Negativo	-0,133
Estadístico de prueba		0,240
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación

De la prueba de Kolmogorov_Smirnov para una muestra, se aprecia que la significancia asintótica es de 0,000, lo cual es menor que 0,05, por lo que los datos de la dimensión Capacitación de la variable Cultura Organizacional no provienen de una distribución normal.

Tabla 18*Prueba de normalidad de la dimensión Motivación de la variable Cultura**Organizacional*

		Identificació n Empresarial
N		34
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,12
	Desviación estándar	1,173
	Absoluta	0,240
Máximas diferencias extremas	Positivo	0,240
	Negativo	-0,133
Estadístico de prueba		0,240
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación

De la prueba de Kolmogorov_Smirnov para una muestra, se aprecia que la significancia asintótica es de 0,000, lo cual es menor que 0,05, por lo que los datos de la dimensión Motivación de la variable Cultura Organizacional no provienen de una distribución normal.

Tabla 19*Prueba de normalidad de la variable Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral
N		34
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,145
	Desviación estándar	1,158
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,226
	Positivo	0,226
	Negativo	-0,124
Estadístico de prueba		0,226
Sig. asintótica (bilateral)		0,000 ^c

Nota: Elaboración Propia**Interpretación**

Según la prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra según se aprecia en la tabla, la significancia asintótica es de 0,000, lo cual es menor que 0,05 por lo que los datos de la variable Desempeño Laboral no provienen de una distribución normal.

Tabla 20

Prueba de normalidad de la dimensión liderazgo de la variable Desempeño Laboral

		Liderazgo
N		34
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,145
	Desviación estándar	1,158
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,226
	Positivo	0,226
	Negativo	-0,124
Estadístico de prueba		0,226
Sig. asintótica (bilateral)		0,000 ^c

Nota: Elaboración Propia

Interpretación

Según la prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra según se aprecia en la tabla, la significancia asintótica es de 0,000, lo cual es menor que 0,05 por lo que los datos de la dimensión liderazgo no provienen de una distribución normal.

Tabla 21*Prueba de normalidad de la variable Desempeño Laboral*

		Iniciativa
N		34
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,145
	Desviación estándar	1,158
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,226
	Positivo	0,226
	Negativo	-0,124
Estadístico de prueba		0,226
Sig. asintótica (bilateral)		0,000 ^c

Nota: Elaboración Propia**Interpretación**

Según la prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra según se aprecia en la tabla, la significancia asintótica es de 0,000, lo cual es menor que 0,05 por lo que los datos de la dimensión Iniciativa no provienen de una distribución normal.

Tabla 22

*Prueba de normalidad de la dimensión Trabajo en Equipo de la variable
Desempeño Laboral*

		Trabajo en Equipo
N		34
Parámetros normales,a,b	Media	3,145
	Desviación estándar	1,158
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,226
	Positivo	0,226
	Negativo	-0,124
Estadístico de prueba		0,226
Sig. asintótica (bilateral)		0,000 ^c

Nota: Elaboración Propia

Interpretación

Según la prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra según se aprecia en la tabla, la significancia asintótica es de 0,000, lo cual es menor que 0,05 por lo que los datos de la dimensión Trabajo en Equipo no provienen de una distribución normal.

4.2 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

4.2.1 Resultados

4.2.1.1 Análisis por baremos de la variable Cultura Organizacional

Variable 1:

La cultura Organizacional

Tabla 23

Frecuencia y porcentaje de la variable Cultura organizacional

Cultura Organizacional		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alta	3	9%
Media	12	35%
Baja	19	56%
Total	34	100%

Interpretación:

De acuerdo con la tabla mostrada anteriormente podemos observar que la empresa Heroica Motor's EIRL presenta predominantemente una baja cultura organizacional puesto que arroja un 56% seguido de una media cultura organizacional con un 35%.

4.2.1.2 Análisis por baremos de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional

Tabla 24

Dimensión 1: Identificación Empresarial

Identificación Empresarial		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alta	2	6%
Media	10	29%
Baja	22	65%
Total	34	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla mostrada anteriormente podemos observar que la empresa Heroica Motor's EIRL presenta predominantemente una baja identificación empresarial puesto que arroja un 65% seguido de una media identificación empresarial con un 29%.

Tabla 25*Dimensión 2: Capacitación*

Capacitación		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alta	5	15%
Media	9	26%
Baja	20	59%
Total	34	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla mostrada anteriormente podemos observar que la empresa Heroica Motor's EIRL presenta predominantemente un bajo nivel de capacitación puesto que arroja un 59% seguido de un medio nivel de capacitación con un 26%.

Tabla 26*Dimensión 3: Motivación*

Motivación		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alta	3	9%
Media	9	26%
Baja	22	65%
Total	34	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla mostrada anteriormente podemos observar que la empresa Heroica Motor's EIRL presenta predominantemente un bajo nivel de motivación puesto que arroja un 65% seguido de un medio nivel de motivación con un 26%.

4.2.1.1 Análisis por baremos de la variable Desempeño Laboral

Tabla 27

Frecuencia y porcentaje de la variable Desempeño laboral

Desempeño laboral		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alta	2	6%
Media	14	40%
Baja	18	51%
Total	34	97%

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla mostrada anteriormente podemos observar que la empresa Heroica Motor's EIRL presenta predominantemente un bajo nivel de desempeño laboral puesto que arroja un 51% seguido de un medio nivel de desempeño laboral con un 40%.

4.2.1.4 Análisis por baremos de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones del desempeño laboral

Tabla 28

Dimensión 1: Liderazgo

Liderazgo		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alta	3	9%
Media	17	51%
Baja	14	40%
Total	34	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla mostrada anteriormente podemos observar que la empresa Heroica Motor's EIRL presente predominantemente una baja cultura organizacional puesto que arroja un 51% seguido de una media cultura organizacional con un 40%.

Tabla 29*Dimensión 2: Iniciativa*

Iniciativa		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alta	2	6%
Media	11	31%
Baja	21	60%
Total	34	97%

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla mostrada anteriormente podemos observar que la empresa Heroica Motor's EIRL presenta predominantemente un bajo nivel de iniciativa puesto que arroja un 60% seguido de un medio nivel de iniciativa con un 31%.

Tabla 30*Dimensión 3: Trabajo en equipo*

Trabajo en equipo		
Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Alta	3	9%
Media	12	34%
Baja	19	54%
Total	34	97%

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla mostrada anteriormente podemos observar que la empresa Heroica Motor's EIRL presenta predominantemente un bajo nivel de trabajo en equipo puesto que arroja un 54% seguido de un nivel medio de trabajo en equipo con un 34%.

4.3 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1 Verificación de hipótesis específicas

4.3.1.1 Verificación de la primera hipótesis específica

H0: No existe relación directa significativa entre la identificación empresarial y el desempeño laboral de la empresa Motor's EIRL, en el año 2024.

H1: Existe relación directa significativa entre la identificación empresarial y el desempeño laboral de la empresa Motor's EIRL, en el año 2024.

Tabla 31

Rho de Spearman de la primera hipótesis específica

		Identificación empresarial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Identificación empresarial	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,894**
		N	34
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,894**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	34

Nota: Cuestionario sobre la identificación empresarial y Desempeño laboral

a) **Regla de decisión:**

Sig. o p-valor > 0,05: No se rechaza la H₀

Sig. o p-valor < 0,05: Se rechaza la H₀

Interpretación

De acuerdo a una significancia equivalente a 0,000 inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,894, se acepta la H1 y se rechaza la H0, concluyendo que existe relación directa significativa entre la identificación empresarial y el desempeño laboral de la empresa Motor's EIRL, en el año 2024.

4.3.1.2 Verificación de la segunda hipótesis específica

H0: No existe relación directa significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, en el año 2024.

H1: Existe relación directa significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, en el año 2024.

Tabla 32

Rho de Spearman de la segunda hipótesis específica

		Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,876**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	34	34
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,876**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	34	34

Nota: Cuestionario sobre la capacitación y desempeño laboral

a) **Regla de decisión:**

Sig. o p-valor > 0,05: No se rechaza la H_0

Sig. o p-valor < 0,05: Se rechaza la H_0

Interpretación

De acuerdo a una significancia equivalente a 0,000 inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,876, se acepta la H1 y se rechaza la H0, concluyendo que existe relación directa significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, en el año 2024.

4.3.1.3 Verificación de la tercera hipótesis específica

H0: No existe relación directa significativa entre la motivación al personal y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, en el año 2024.

H1: Existe relación directa significativa entre la motivación al personal y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, en el año 2024.

Tabla 33

Rho de Spearman de la tercera hipótesis específica

		Motivación al personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación al personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,877**
		N	34
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,877**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	34

Nota: Cuestionario sobre la motivación al personal y cuestionario sobre el desempeño laboral.

a) **Regla de decisión:**

Sig. o p-valor > 0,05: No se rechaza la H₀

Sig. o p-valor < 0,05: Se rechaza la H₀

Interpretación

De acuerdo a una significancia equivalente a 0,000 inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,877, se acepta la H1 y se rechaza la H0, concluyendo que existe relación directa significativa entre la motivación al personal y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, en el año 2024.

4.3.2 Verificación de hipótesis general

Verificación de la hipótesis general

H₀: No existe relación directa significativa entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, en el año 2024.

H₁: Existe relación directa significativa entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, en el año 2024.

Tabla 34

Rho de Spearman de la hipótesis general

			Cultura Organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,973**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	34	34
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,973**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	34	34

Nota: Cuestionario sobre la cultura organizacional

a) **Regla de decisión:**

Sig. o p-valor > 0,05: No se rechaza la H₀

Sig. o p-valor < 0,05: Se rechaza la H₀

Interpretación:

De acuerdo a una significancia equivalente a 0,000 inferior a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,973, se acepta la H₁ y se rechaza la H₀, concluyendo que existe relación directa significativa entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, en el año 2024.

4.4 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se analizan los resultados, respecto a la primera variable de nombre “Cultura Organizacional” se tomó la decisión de verificarla acorde a la percepción de los colaboradores de la empresa Heroica Motor’s EIRL, esto se realizó mediante un cuestionario el cual contenía distintos ítems respecto a las dimensiones de la variable, es decir, las preguntas del instrumento de recolección de datos están diseñadas para encontrar la percepción del trabajador respecto a la Cultura Organizacional, por lo que es acertado la forma en la obtención de los datos; una vez obtenida las respuestas por cada dimensión se hizo la separación en baremos obteniendo el resultado descrito en el capítulo anterior.

Lo encontrado comprueba las hipótesis específicas y permite contrastarlo con la siguiente variable para así poder aplicar el estadístico de correlación y comprobar la hipótesis general; es pertinente mencionar que los gráficos mostrados reflejan los baremos encontrados a través de la estadística, lo cual muestra resultados algo desalentadores para la empresa aunque no para nuestra investigación, pues como es de verse en cuanto a la identificación empresarial, tenemos que un 65% tiene poca identificación con la empresa y esta situación se repite de manera muy similar con las otras dos dimensiones de la variable Cultura Organizacional, esto debe prender las alertas a la Gerencia para introducir cambios en los aspectos que están aparentemente débiles.

Por otra parte, en lo que concierne a la variable Desempeño Laboral, también se ha aplicado un instrumento de recolección de datos con 21 ítems de los cuales, dichos resultados fueron colocados en una tabla con los baremos que van desde “bajo” hasta “alto”; En cuanto a los resultados, se obtuvo que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores es “bajo” con un 51% seguido de medio con 40% lo cual nos permite entender que el nivel de desempeño laboral no es óptimo.

En cuanto a la intención de comprobar las hipótesis, se tuvo que realizar primeramente una prueba de normalidad para determinar si los datos de cada variable provienen o no de una distribución normal; de la práctica del estadístico Kolmogorov-Smirnov se obtuvo que los datos no provienen de una distribución

normal por lo que para la contrastación utilizaremos el estadístico respectivo en esta situación, el cual será el Rho de Spearman.

La contrastación de la hipótesis general demostró que existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral con un nivel de 0,973%; así también las hipótesis específicas han sido comprobadas respectivamente; esta situación es muy importante pues como es de verse en la investigación los niveles de las dimensiones de la Cultura Organizacional han estado siempre orientados hacia el extremo inferior, lo mismo que ha ocurrido con las dimensiones de la variable Desempeño Laboral, razón por la que la correlación ha resultado bastante alta.

Los resultados obtenidos en esta investigación confirman la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de Heroica Motor's EIRL, validando tanto la hipótesis general como las específicas. Este hallazgo coincide con estudios previos como el de Villarreal et al. (2023), quienes encontraron una correlación positiva entre cultura adhocrática y motivación laboral en una empresa metalmecánica, y el de Galvez y Miguel (2024), que evidenciaron una relación directa entre involucramiento organizacional y desempeño en una consultora peruana.

Sin embargo, los resultados también revelan debilidades internas en la empresa analizada. Por ejemplo, el 65% de los colaboradores mostró baja identificación empresarial, y más del 50% presentó niveles bajos de desempeño laboral. Estos datos contrastan con investigaciones como la de Arce y Hernández (2022), donde el 85% de los funcionarios del Congreso del Perú percibieron que la cultura organizacional favorecía el cumplimiento de metas. Esta diferencia podría explicarse por factores como el tamaño de la organización, el nivel de formalización de procesos, o el acceso a programas de desarrollo profesional.

Además, la baja percepción en dimensiones como capacitación y motivación sugiere que la empresa no cuenta con mecanismos efectivos para fortalecer el compromiso del personal. Esto se alinea con lo señalado por González y Pérez

(2021), quienes afirman que la falta de inversión en cultura organizacional limita el rendimiento y la retención del talento.

Otro aspecto relevante es el uso de instrumentos tipo Likert, que captan percepciones subjetivas. Aunque adecuados para estudios de clima y cultura, pueden verse afectados por sesgos de deseabilidad social o falta de claridad en los ítems. Asimismo, el tamaño de la muestra (34 colaboradores) y el enfoque no experimental limitan la generalización de los resultados, aunque permiten una aproximación válida al contexto específico de Heroica Motor's EIRL.

En conjunto, los hallazgos implican la necesidad de implementar estrategias de mejora organizacional, como programas de capacitación continua, reconocimiento laboral y fortalecimiento de la identidad institucional. Estas acciones no solo mejorarían el desempeño, sino que también contribuirían a consolidar una cultura organizacional más sólida y alineada con los objetivos empresariales.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En primer lugar, la cultura organizacional presentó una correlación muy alta con el desempeño laboral ($\rho = 0,973$), lo que respalda la idea de que valores compartidos, prácticas coherentes y un clima organizacional favorable son pilares esenciales para potenciar la eficiencia y la calidad del trabajo. Este hallazgo se refuerza con los resultados descriptivos, que mostraron percepciones positivas de los trabajadores sobre la claridad de los objetivos organizacionales y el sentido de pertenencia, lo cual coincide con la literatura que enfatiza que una cultura sólida orienta la conducta y genera cohesión interna. Existe relación directa significativa entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, en el año 2024 ($p = 0,000$; $Rho = 0,973$). Esto demuestra que los niveles de desempeño del personal dependen en gran medida de factores culturales como identificación, capacitación y motivación, por lo que fortalecer la cultura interna es fundamental para mejorar la eficiencia y productividad organizacional.

SEGUNDA: En segundo lugar, la identificación empresarial alcanzó también una correlación significativa y elevada con el desempeño ($\rho = 0,894$). Ello indica que cuando los colaboradores se sienten identificados con los valores y objetivos de la empresa, incrementan su disposición a esforzarse y mantener un rendimiento superior. El análisis descriptivo reveló niveles favorables de compromiso e imagen institucional, lo cual explica en parte la fuerte relación estadística hallada. Existe relación directa significativa entre la identificación empresarial y el desempeño laboral de la empresa Motor's EIRL, en el año 2024 ($p = 0,000$; $Rho = 0,894$). Esto evidencia que los trabajadores que se sienten parte de la organización muestran mayor compromiso, responsabilidad y eficacia en sus funciones.

TERCERA: La capacitación, por su parte, evidenció una correlación positiva ($\rho = 0,876$) que confirma la importancia de programas de formación continua como medio para fortalecer competencias técnicas y habilidades blandas. Los resultados descriptivos mostraron que la mayoría de trabajadores valoran los esfuerzos de la empresa por brindar oportunidades de aprendizaje, lo cual repercute directamente en la calidad del desempeño individual y colectivo. Existe relación directa significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de la empresa Motor's EIRL, en el año 2024 ($p = 0,000$; $Rho = 0,876$). Los colaboradores que reciben formación adecuada desarrollan mejores habilidades técnicas y actitudinales, lo que impacta de manera favorable en su rendimiento.

CUARTA: Finalmente, la motivación se vinculó significativamente con el desempeño ($\rho = 0,877$), demostrando que incentivos adecuados, reconocimiento al logro y condiciones laborales satisfactorias inciden en la productividad. Los datos descriptivos respaldan este hallazgo al mostrar percepciones positivas en cuanto a la satisfacción con los estímulos ofrecidos por la organización. Existe relación directa significativa entre la motivación al personal y el desempeño laboral de la empresa Motor's EIRL, en el año 2024 ($p = 0,000$; $Rho = 0,877$). Los niveles bajos de motivación reflejados en los resultados explican las deficiencias observadas en iniciativa, liderazgo y trabajo en equipo, evidenciando la necesidad de implementar estrategias motivacionales.

RECOMENDACIONES

1. Ante la identificación de la relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en Heroica Motor's, se propone una estrategia integral. El departamento de administración y finanzas deberá llevar a cabo evaluaciones trimestrales, enfocándose en áreas críticas identificadas como necesidades específicas del personal. Estas incluyen la capacitación personalizada para mejorar habilidades y conocimientos, la atención a la motivación y compromiso individual, la resolución proactiva de conflictos y mejoras en las relaciones internas. Se busca además clarificar roles y procedimientos, diseñar planes de desarrollo alineados con metas profesionales individuales y gestionar el estrés y bienestar laboral. Esta iniciativa, al abordar las necesidades inmediatas y metas a largo plazo de los empleados, no solo brindará un apoyo personalizado, sino que también fomentará un ambiente donde los colaboradores se sientan respaldados en la consecución de sus objetivos. Se espera que esta atención personalizada contribuya a un aumento sostenido en la productividad, fortalezca la relación empresa-empleado y, en última instancia, enriquezca positivamente la cultura organizacional de Heroica Motor's.
2. Dada la conexión significativa entre la identificación empresarial y el desempeño laboral en Heroica Motor's, se sugiere que el departamento de administración y finanzas, en estrecha colaboración con el personal directivo de las diferentes áreas, intensifique sus esfuerzos para mejorar el trato ofrecido a los trabajadores. Este enfoque debe ser específico para cada área, abordando las necesidades individuales identificadas, con el objetivo de fortalecer la identificación empresarial de los empleados. La implementación de programas personalizados de capacitación, reconocimiento y desarrollo, alineados con las metas profesionales de cada sector, se erige como un medio clave. Se busca que esta atención más focalizada no solo proporcione un ambiente laboral más positivo, sino que también se traduzca en un

incremento palpable de la productividad, reflejando así la contribución directa de una sólida identificación empresarial al éxito general de Heroica Motor's.

3. En referencia a la dimensión capacitación, que ha demostrado tener una correlación significativa con el desempeño laboral del personal, se recomienda a la Gerencia de Heroica Motor's que colabore estrechamente con el área de administración y finanzas para establecer un programa sistemático de capacitaciones mensuales. Se sugiere que el personal directivo y supervisores de cada área realicen un análisis minucioso para identificar temas específicos y pertinentes para la mejora del desempeño, considerando las particularidades y desafíos de cada área. En el ámbito de las capacitaciones mensuales, se recomienda que aborden temas transversales cruciales para el desarrollo integral de todo el personal, como las habilidades de trabajo en equipo, gestión eficaz del tiempo y comunicación efectiva, estos temas generales fomentarán competencias esenciales en todos los colaboradores, contribuyendo a un ambiente laboral más armonioso y colaborativo. Además, se sugiere que se impulsen temas específicos y adaptados a las funciones y metas particulares de cada área de la empresa, para el personal de ventas, podrían incluirse estrategias de ventas personalizadas, técnicas de negociación y manejo de clientes, en el área de mantenimiento, temas específicos podrían abordar las últimas tecnologías en reparación de motocicletas, seguridad en el taller y actualizaciones en normativas de mantenimiento. De esta manera, la combinación de temas transversales y específicos asegurará que las capacitaciones no solo fortalezcan habilidades generales en todo el equipo, sino que también aborden de manera precisa los desafíos y objetivos específicos de cada área, promoviendo así un crecimiento profesional equitativo y sostenible en toda la organización.

4. Considerando la estrecha relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en Heroica Motor's, se recomienda al personal directivo implementar estrategias efectivas de motivación centradas en reconocimientos no dinerarios. Se sugiere que los directivos exploren alternativas como reconocimientos públicos, menciones destacadas en reuniones de equipo, oportunidades de desarrollo profesional, y asignación de proyectos desafiantes que permitan a los colaboradores demostrar y expandir sus habilidades. Además, se propone establecer un programa de reconocimientos formales, como premios mensuales o trimestrales, que destaquen los logros y contribuciones excepcionales de los empleados. Estas estrategias, alineadas con la comprensión de que la motivación es un factor clave para la productividad, crearán un entorno laboral positivo y fomentarán un compromiso duradero por parte del equipo.

REFERENCIAS

- Aliaga, I., Minaya, Z., & Palomino, M. (2023). *La cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral: Revisión aplicada*. Tesis de titulación, Universidad de Lima, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12724/18175>
- Anchante, M., & Hazaña, J. (2023). *Cultura organizacional y desempeño laboral en una empresa inmobiliaria, Surco, 2023*. Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/135480>
- Arce, C., & Hernández, R. (2022). *La cultura organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Congreso de la República, Lima 2020*. Tesis de titulación, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/660208>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad, 11*(4), 163 - 170.
- Bautista, R., & Vásquez, F. (2022). *Técnicas de investigación en ciencias sociales*. Lima: Fondo Editorial UPC.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (1ra ed.). Addison-Wesley. doi:9780201345344
- Cameron, K., & Quinn, R. (2021). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Wiley.
- Carrión, S., Morales, J., Huanca, J., & Serruto, G. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. *Polo del conocimiento, 6*(1), 1258-1271. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2223/4451>
- Creswell, J., & Creswell, J. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Daft, R. (2020). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.
- Deal, T., & Kennedy, A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Basic Books.
- Espinoza, J., Ortiz, R., Lizárraga, L., Vela, J., Desposorio, K., & Gutierrez, M. (2023). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción del

- trabajador de salud a nivel mundial. *Revista Médica Basadrina*, 17(1), 6-19. Obtenido de <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/rmb/article/view/1673>
- Farro, N., & Huaccha, F. (2024). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital II EsSalud – Jaén, 2023*. Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. Obtenido de <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/4699>
- Fernández, L., & Rodríguez, M. (2020). *Gestión cultural en las organizaciones: Teorías y aplicaciones*. Barcelona: Ediciones Piramide.
- Ferro, J. (2020). *Manual operativo de recursos humanos, reclutamiento, selección y orientación laboral*. Vigo: José Manuel Ferro Veiga.
- Flores T. (2017). *Evaluación del desempeño laboral en organizaciobes públicas*. Editorial Académica Española. doi: 9786202074563
- Galvez, K., & Miguel, D. (2024). *Cultura organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la consultora CPELSC, Huancayo, 2022*. Tesis de titulación, Universidad Continental, Huancayo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/14919>
- González, R., & Pérez, M. (2021). *Estrategias de liderazgo y cultura organizacional*. Madrid: McGraw-Hill.
- Gutierrez, C. (2020). *El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos en el año 2020*. Tesis de titulación, Universidad Privada de Tacna, Tacna. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1523>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2021). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage.
- Johnson, G., & Scholes, K. (2020). *Exploring strategy: Text and cases*. Pearson Education.
- Lacalle, G. C. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid: Editex.
- Lopez, C. (2020). *Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Caso: INSELMED*. Tesis de titulación, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7761>

- López, S., & Ruiz, E. (2020). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Madrid: McGraw Hill Education.
- Luthans, F., Luthans, B., & Luthans, K. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Martínez, G., & López, A. (2022). *Transformación organizacional: Retos y oportunidades*. Lima: Editorial UPC.
- Martínez, G., & Pérez, C. (2019). *Gestión organizacional en contextos dinámicos*. Editorial Pearson.
- Medina, A. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Escuela de Organización Industrial.
- Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Limusa Noriega Editores.
- Portella, B. (2023). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Región Policial Tacna, 2022*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. Obtenido de <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/3846>
- Reza, C. (2019). *El gerente efectivo. Los fundamentos de la Administración, el trabajo en equipo y el liderazgo*. México: UNAM.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Administración* (14 ed.). Pearson Educación. doi:9786073259323
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Schein, E. (2020). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Schein, G. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Scott, W. (2019). *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*. SAGE Publications.
- Stoner, J.A.F. (1994). *Administración* (6ta ed.). Pearson Educación. doi:9789688805762
- Tamayo, M. (2020). *El proceso de la investigación científica*. Bogotá: Limusa.
- Vásquez, L. (2015). *Recursos humanos de la programación cultural*. Málaga: IC editorial.
- Villarreal, F., Gómez, J., & Rojero, R. (2023). *La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en una empresa metalmeccánica de Durango, México*.

Administración y Organizaciones, 26(51). Obtenido de <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/527>

Villegas, A., & Bello, B. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. *Polo del conocimiento*, 6(5), 752-768. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2697/5668>

APÉNDICES

Anexo 01: Matriz de consistencia

“La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Heroica Motor’s EIRL, 2024”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Heroica Motor’s EIRL, 2024?</p> <p>Problemas Específicos ¿Existe relación entre la identificación empresarial y el desempeño laboral del personal la empresa Heroica Motor’s EIRL, 2024?</p>	<p>Objetivo General Determinar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Heroica Motor’s EIRL, 2024.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar el nivel de relación que existe entre la identificación empresarial y el desempeño laboral del personal la empresa Heroica Motor’s EIRL, 2024.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación directa significativa entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor’s EIRL, en el año 2024.</p> <p>Hipótesis Especificas Existe relación directa significativa entre la identificación empresarial y el desempeño laboral de la empresa Heroica Motor’s EIRL, en el año 2024.</p>	<p>Variable 1: La Cultura Organizacional</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificación Empresarial ● Capacitación. ● Motivación. <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo ● Iniciativa ● Trabajo en equipo 	<p>- Tipo de investigación Básico</p> <p>- Diseño de investigación No experimental</p> <p>- Ámbito de estudio La investigación se llevó a cabo en la empresa Heroica Motor’s EIRL de la ciudad de Tacna, en el año 2024.</p> <p>- Población 34 colaboradores de la empresa.</p> <p>- Muestra Se tomó, en cuenta a todo el personal.</p>

<p>¿Existe relación entre la capacitación al personal y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, 2024?</p>	<p>Establecer el nivel de relación que existe entre la capacitación al personal y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, 2024.</p>	<p>Existe relación directa significativa entre la capacitación al y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, en el año 2024.</p>		<p>- Técnicas de recolección de datos La encuesta</p> <p>- Instrumentos Un cuestionario por variable</p>
<p>¿Existe relación entre la motivación al personal y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, 2024?</p>	<p>Precisar el nivel de relación que existe entre la motivación al personal y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, 2024.</p>	<p>Existe relación directa significativa entre la motivación al personal y el desempeño laboral en la empresa Heroica Motor's EIRL, en el año 2024.</p>		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ESTIMADO COLABORADOR:

Nos encontramos realizando un estudio, respecto a la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Heroica Motor's EIRL; es por ello que hemos elaborado estas preguntas para saber su opinión.
Autores: Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge

Considere:

- Totalmente en desacuerdo = TD
- En desacuerdo = D
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = N
- De acuerdo = A
- Totalmente de acuerdo = TA

	TD	D	N	A	TA
DIMENSION 1: Liderazgo					
1. Administro adecuadamente al personal asignado bajo mi mando.					
2. Cumpló mis labores adecuadamente dentro del tiempo establecido para esto.					
3. Trato de terminar mi trabajo en el menor tiempo posible.					
4. Terminó mis actividades oportunamente					
5. Cumplen con las actividades antes de la fecha establecida					
6. Tengo la capacidad culminar una misión satisfactoriamente.					
7. Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar un problema.					
DIMENSION 2: Iniciativa					
8. Propongo nuevas ideas para mejorar los procesos de la empresa					
9. Aprovecho los mismos recursos para cumplir dos o más actividades simultáneamente.					
10. Me anticipo a las dificultades					
11. Terminó con una labor, aun cuando no tenga todas las herramientas para esto.					
12. Planifico mis actividades a realizar					
13. Racionalizo adecuadamente los recursos asignados					
14. Participo de las soluciones frente a un problema.					
DIMENSION 3: Trabajo en equipo					
15. Participan de manera activa y dinámica en cada área					
16. Existe cohesión o unión con las demás áreas					
17. La comunicación es constante con sus compañeros de trabajo.					
18. Participan activamente para el logro de un objetivo en común.					
19. Me siento conforme con la asignación de tareas entre compañeros de trabajo.					
20. Consideras que existe coordinación para las actividades laborales entre trabajadores.					
21. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					

Autores: Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge

Tacna, 2024

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

ESTIMADO COLABORADOR:

Nos encontramos realizando un estudio, respecto a la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Heroica Motor's EIRL; es por ello que hemos elaborado estas preguntas para saber su opinión.

Autores: Kim S. Cameron y Robert E. Quinn

Considere:

Totalmente en desacuerdo = TD

En desacuerdo = D

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = N

De acuerdo = A

Totalmente de acuerdo = TA

	TD	D	N	A	TA
DIMENSION 1: Identificación empresarial					
1. Siente que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la empresa.					
2. Se siente comprometido con el éxito de la empresa					
3. Cumplir con sus actividades laborales es un trabajo estimulante					
4. Hay una clara definición de visión, misión y valores dentro de la empresa					
5. Sus objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa					
6. Considera los logros de la empresa como propios					
7. Su trabajo es coherente con los fines de la empresa					
DIMENSION 2: Capacitación					
8. Existen oportunidades de progresar en la organización					
9. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
10. La Institución promueve el desarrollo del personal.					
11. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
12. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
13. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
14. El personal directivo le brinda las facilidades para seguir capacitándose.					

DIMENSION 3: Motivación					
15. Se reconocen sus logros laborales.					
16. La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
17. Los superiores expresan reconocimiento por sus logros.					
18. Las actividades en que trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
19. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
20. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
21. Ha recibido palabras de aliento o reconocimiento por su buen desempeño					

Autores: Kim S. Cameron y Robert E. Quinn

Tacna, 2024

Anexo 04: Validación por juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del infórmate: Yábar Vega, Ben Yúsef Paul
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario de la variable desempeño laboral.
- 1.7. Autor del instrumento: Bach. Stephanny Paola Maldonado Davila

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

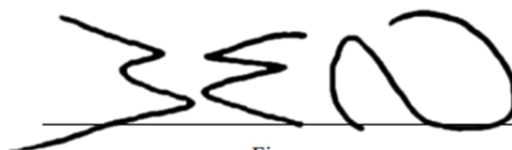
III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 90%

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR
 NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Tacna,



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Yábar Vega, Ben Yúsef Paul
 1.2. Grado académico: Doctor
 1.3. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
 1.5. Cargo que desempeña: Docente
 1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario de la variable cultura organizacional.
 1.7. Autor del instrumento: Bach. Stephanny Paola Maldonado Davila

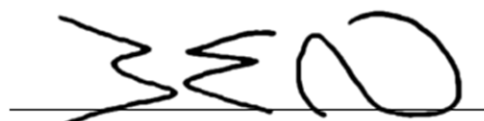
II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Mal	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 90%
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
 NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones:

Tacna,


Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del infórmate: Luis Enrique Espinoza Villalobos
 1.2. Grado académico: Doctor en administración
 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
 1.5. Cargo que desempeña: Director de Producción de Bienes y Servicios – VIIN - UNJBG
 1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario de la variable desempeño laboral.
 1.7. Autor del instrumento: Bach. Stephanny Paola Maldonado Davila

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 90%

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR
 NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Tacna, 20 de noviembre de 2023



 Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del infórmate: Luis Enrique Espinoza Villalobos
 1.2. Grado académico: Doctor en administración
 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
 1.5. Cargo que desempeña: Director de Producción de Bienes y Servicios – VIIN - UNJBG
 1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario de la variable cultura organizacional.
 1.7. Autor del instrumento: Bach. Stephanny Paola Maldonado Davila

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 90%

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
 NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Tacna, 20 de noviembre de 2023


 Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Fernández Argandoña, Regis André Junior
 1.2. Grado académico: Magister
 1.3. Institución donde labora: IES John Von Neumann
 1.5. Cargo que desempeña: Coordinador de Investigación
 1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario de la variable desempeño laboral.
 1.7. Autor del instrumento: Bach. Stephanny Paola Maldonado Davila

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL					24	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 80%

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR
 NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Tacna,



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Fernández Argandoña, Regis André Junior
 1.2. Grado académico: Magister
 1.3. Institución donde labora: IES John Von Neumann
 1.5. Cargo que desempeña: Coordinador de Investigación
 1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario de la variable cultura organizacional.
 1.7. Autor del instrumento: Bach. Stephanny Paola Maldonado Davila

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					16	20
SUMATORIA TOTAL		26				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 86%

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR
 NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Tacna,



Firma

ANEXO 05. FICHAS TÉCNICAS DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 1	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario de Cultura Organizacional (adaptado del OCAI)
Autores originales	Cameron, K. & Quinn, R. (2021)
Tipo de instrumento	Cuestionario estructurado tipo Likert
Propósito	Medir el nivel de cultura organizacional percibido por los trabajadores
Constructo evaluado	Cultura organizacional
Dimensiones evaluadas	Identificación empresarial, Capacitación, Motivación
Número de ítems	21 ítems (7 por dimensión)
Escala de medición	Likert de 5 puntos (1 = Nunca / 5 = Siempre)
Población objetivo	Trabajadores de Heroica Motor's EIRL
Técnica de aplicación	Encuesta autoadministrada
Confiabilidad del instrumento	Alfa de Cronbach = 0.898
Validez	Validación por juicio de expertos (Adecuación total)
Año de aplicación	2024

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 2	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral (adaptado de Robbins & Judge)
Autores originales	Robbins, S. & Judge, T. (2018)
Tipo de instrumento	Cuestionario estructurado tipo Likert
Propósito	Evaluar el nivel de desempeño laboral del personal
Constructo evaluado	Desempeño laboral
Dimensiones evaluadas	Liderazgo, Iniciativa, Trabajo en equipo
Número de ítems	21 ítems (7 por dimensión)
Escala de medición	Likert de 5 puntos (1 = Nunca / 5 = Siempre)
Población objetivo	Trabajadores de Heroica Motor's EIRL
Técnica de aplicación	Encuesta autoadministrada
Confiabilidad del instrumento	Alfa de Cronbach = 0.909
Validez	Validación por juicio de expertos (Adecuación total)
Año de aplicación	2024