



**UMA**  
Universidad  
María Auxiliadora

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y  
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN LA IMPORTADORA GRUPO MUNDO  
NEGOCIO SAC, MIRAFLORES 2024”**

**TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**AUTORES:**

**Bach. ARELLANO BARRANTES, RENZO ANDONI**  
<https://orcid.org/0000-0002-1418-6526>

**Bach. LOPEZ GARCIA, ROSA ANDREA**  
<https://orcid.org/0000-0003-1065-9813>

**ASESORA:**

**Mg. VENTURA HERNÁNDEZ, EVA MARIA**  
<https://orcid.org/0000-0002-3917-8098>

**LIMA – PERÚ  
2024**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Renzo Andoni Arellano Barrantes**, con DNI **73262282** en mi condición de autor(a) del trabajo de suficiencia profesional para optar el TITULO PROFESIONAL de **Administrador de negocios internacionales** de título “**La cultura organizacional y desempeño laboral en la importadora Grupo mundo negocio sac, Miraflores 2024**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

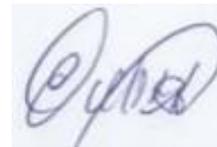
Indicar que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud **(13)** % y, que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

Conforme a lo indicado firmo el presente documento dando conformidad a lo expuesto.

Lima,11 de febrero\_2025.



Arellano Barrantes, Renzo Andoni



Ventura Hernández, Eva Maria

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Rosa Andrea Lopez Garcia**, con DNI **74702747** en mi condición de autor(a) del trabajo de suficiencia profesional para optar el TITULO PROFESIONAL de **Administrador de negocios internacionales** de título “**La cultura organizacional y desempeño laboral en la importadora Grupo mundo negocio sac, Miraflores 2024**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

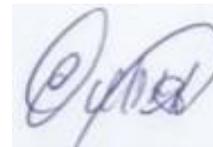
Indicar que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud **(13)** % y, que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

Conforme a lo indicado firmo el presente documento dando conformidad a lo expuesto.

Lima,11 de febrero\_2025.



Lopez Garcia, Rosa Andrea



Ventura Hernández, Eva Maria

## 13% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

## **Dedicatoria**

Por sobre todas las cosas a nuestras familias que confiaron en nosotros, por su enorme aliento demostrado día a día cuando todo parecía difícil. A nuestros profesores y asesores que con sus grandes enseñanzas demostraron ser buenos guías en este hermoso camino, dando ejemplo de superación para culminar esta investigación.

- - Renzo - -

En primer lugar, a Dios por darme la fuerza de poder culminar una importante meta en mi vida, a mi hija, a mis padres y a mi familia por siempre estar al pendiente del progreso y las palabras de motivación para que se haga realidad este proyecto.

- - Rosa - -

## **Agradecimiento**

A nuestra Universidad Maria Auxiliadora por permitirnos culminar aquí nuestra carrera profesional, por formarnos como profesionales. A nuestros docentes por sus enseñanzas y sus consejos.

También a nuestra Mg. Eva Maria Ventura Hernández por sus asesorías, su paciencia y apoyo durante todo el proceso de la investigación.

A nuestras hermosas familias por su tolerancia, apoyo y confianza, donde se puedan sentir tan orgullosos, porque nuestros logros son los suyos.

A nuestros profesores y compañeros de estudios con quienes compartimos momentos complicados, de total esfuerzo y posteriormente de alegría.

## Índice General

Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice General.....	vii
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Figuras.....	ix
Índice de Anexos.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. MATERIALES Y METODOS.....	28
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN.....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
ANEXOS.....	58

## Índice de Tablas

Tabla 1 Análisis del Cultura Organizacional en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.....	34
Tabla 2 Análisis del Cultura Organizacional según su dimensión liderazgo organizacional en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.....	35
Tabla 3 Análisis del Cultura Organizacional según su dimensión gestión de personas en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC. ....	36
Tabla 4 Análisis del Cultura Organizacional según su dimensión satisfacción laboral en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC. ....	37
Tabla 5 Análisis del Desempeño Laboral en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.....	38
Tabla 6 Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión actitud en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.....	39
Tabla 7 Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión competencias laborales en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.....	40
Tabla 8 Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión selección de personal la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.....	41
Tabla 9 Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.....	42
Tabla 10 Correlación entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral.....	43
Tabla 11 Correlación entre Cultura Organizacional y actitud .....	44
Tabla 12 Correlación entre Cultura Organizacional y competencias laborales.	45
Tabla 13 Correlación entre Cultura Organizacional y selección de personal ..	46

## Índice de Figuras

Figura 1 <i>Nivel del cultura Organizacional en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC</i> .....	34
Figura 2 <i>Nivel del Cultura Organizacional según su dimensión liderazgo organizacional en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC</i> .....	35
Figura 3 <i>Nivel del Cultura Organizacional según su dimensión gestión de personas en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC</i> . .....	36
Figura 4 <i>Nivel del Cultura Organizacional según su dimensión satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC</i> . .....	37
Figura 5 <i>Nivel del Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC</i> .....	38
Figura 6 <i>Nivel del Desempeño Laboral en su dimensión actitud en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC</i> . ....	39
Figura 7 <i>Nivel del Desempeño Laboral en su dimensión competencias laborales en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC</i> .....	40
Figura 8 <i>Nivel del Desempeño Laboral en su dimensión selección de personal en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC</i> .....	41

## Índice de Anexos

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	59
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	61
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	64
ANEXO D. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO .....	66
ANEXO E. EVIDENCIAS DEL TRABAJO .....	69
ANEXO F. BASE DE DATOS.....	70
ANEXO G. BASE DE DATOS ESTADÍSTICOS DEL SPSS.....	72

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores, 2024.

**Materiales y métodos:** Este proyecto de investigación sigue un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal. La población conformada por los colaboradores de las áreas de comercial y logística, con una muestra de un total de 40 colaboradores de la empresa importadora Mundo Negocio SAC, ubicada en el distrito de Miraflores, Lima.

**Resultados:** Gracias a la obtención de resultados empleando la correlación de Rho de Spearman, se pudo encontrar que existe una correlación positiva y muy relevante entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,876\*\*. Así mismo, la significancia que se obtuvo es de 0,000 siendo menor al p valor ( $\alpha < 0,05$ ), imponiendo una relación significativa coincidentes entre las variables.

**Conclusiones:** Se pudo concluir, que efectivamente existe una muy buena correlación considerable entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral, dado que los colaboradores se involucran laboralmente, además existe la inconformidad de no contar con una muy buena comunicación entre ellos y consideran que las condiciones laborales no son las óptimas para el desarrollo de sus funciones.

**Palabras clave:** cultura organizacional, desempeño laboral, colaboradores.

## Abstract

**Objective:** To determinate the relationship between the organizational culture and work performance in the importer Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores, 2024.

**Materials and methods:** This research project follows a quantitative, non-experimental, descriptive and transversal approach. The population made up of employees from the commercial and logistics areas, with a sample of a total of 40 employees from the importing company Mundo Negocio SAC, located in the district of Miraflores, Lima.

**Results:** Thanks to obtaining results using Spearman's Rho correlation, it was found that there is a positive and very relevant correlation between the organizational culture variables and job performance, with the Spearman's Rho correlation coefficient being 0.876\*\*. Likewise, the significance obtained is 0.000, being less than the p value ( $\alpha < 0.05$ ), imposing a significant coincidental relationship between the variables.

**Conclusions:** It was possible to conclude that there is indeed a very good and considerable correlation between the organizational culture variables and work performance, given that the collaborators are involved at work, there is also the dissatisfaction of not having very good communication between them and they consider that the conditions work conditions are not optimal for the development of their functions.

**Keywords:** organizational culture, work performance, collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, los gerentes toman en cuenta las dinámicas internas, los sistemas de comunicación, el entorno y la información del mercado al momento de tomar decisiones, estas decisiones afectan la cultura e implican la eliminación, consolidación y/o creación de identidades organizacionales. La cultura organizacional es importante porque puede mantenerse viva y conservar su identidad sin perder su identidad y la diferenciación que ha logrado frente a los competidores y otras organizaciones (Mendez Álvarez, 2019). El desarrollo de la cultura organizacional permite que los miembros de la organización desarrollen ciertos comportamientos y establezcan otros. Una cultura organizacional abierta y tolerante permite que sus miembros se vean a sí mismos como agentes activos y propositivos (Ulloa Erazo, 2019).

Por lo tanto, los líderes en Europa tienen un papel único que desempeñar en la creación, difusión y realización de la cultura que quieren crear. Aunque los líderes suelen decir que la cultura es esencial, no siempre es su prioridad. Solo el 21 % de los directores ejecutivos mencionan la cultura como una de sus principales prioridades, pero muchos la ubican muy por debajo del desempeño financiero, la innovación y el talento, y la hacen responsable si algo sale mal. Según un estudio, el manejo tóxico es responsable de una reducción del 48% en la intensidad laboral y una disminución del 38% en la calidad del trabajo (Meta, 2024).

Según Mario A. Julio, socio de PwC Argentina y General Manager del Argentina Acceleration Center de PwC (AAC), Las nuevas organizaciones buscan crear un buen clima laboral sin dejar de cumplir sus objetivos, es por ello que, si los empleados se sienten bien escuchados y valorados aquellos empleados sin duda alguna trabajarán mejor (Julio, 2020).

Es por ello por lo que existe una tendencia creciente en el Reino Unido hacia la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Muchas empresas están trabajando activamente para crear una cultura de respeto e inclusión para los empleados de diversos orígenes, incluidos los de diferentes razas, etnias, géneros y orientaciones sexuales. Esto puede conducir a una cultura más igualitaria en la que se distribuya la toma de decisiones y se

aliente a las personas a hablar y contribuir a los debates. En general, la cultura organizacional en el Reino Unido está en constante evolución para satisfacer las demandas de una economía global que cambia rápidamente. Sin embargo, la profesionalidad, la colaboración y la diversidad a menudo se consideran valores claves que subyacen en muchas organizaciones del Reino Unido (Prol Gomez, 2024).

Como resultado, la configuración de la cultura organizacional y la experiencia o necesidad de cambio dentro de las organizaciones han cambiado con el tiempo en la medida en que los entornos sociales, políticos, económicos o tecnológicos han cambiado a lo largo de la historia, particularmente desde las grandes revoluciones laborales, surgidas desde la primera revolución industrial hasta la actualidad, en la que el mundo vive la llamada cuarta revolución industrial, aunque la cultura organizacional y el cambio como construcciones teóricas no han sido objeto de estudios y teorías desde el inicio de estas revoluciones (García-Rubiano et al., 2020).

En México, en una investigación se ha apreciado que los mexicanos laboran alrededor de 2250 horas al año. Este número ha superado la de otras economías parecidas (1776 h) y también casi el 30% tiene un horario de trabajo demasiado extendido con respecto al promedio; Cualquiera podría pensar que estamos opinando de un país altamente provechoso, pero la realidad es muy diferente. En realidad, el rendimiento laboral es uno de los más graves de la región debido a diferentes situaciones que dominan la dinámica de las labores. Mientras que las naciones afiliados a la OCDE (La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) lograron 50 puntos de 100 en esta condición, México consiguió apenas 20 puntos (ActionCOACH, 2019).

Asimismo, en Estados Unidos en el 2018, diversos estudios demostraron que el 70% de las empresas estadounidenses ya cuenta con un proyecto de bienestar, debido a los beneficios empresariales que contribuyen este tipo de acciones: mayor compromiso, productividad, rendimiento laboral, mejor imagen de marca y mayor atracción de talento, entre otras, donde cuidar de la salud de los colaboradores, desde un enfoque completo, es decir, tanto física como emocionalmente, se ha tornado en una priorización para las compañías (Equipos y Talento, 2018).

A su vez un estudio a nivel mundial por la Workforce of 2020 de Oxford Economics, solamente el 13% de los colaboradores a nivel universal afirma encontrarse involucrado. Son varias las cifras para tener en cuenta para aumentar el compromiso de los colaboradores. Las principales son, considerar sus prioridades y preferencias personales. Igualmente, un aspecto fundamental es la generación a la que corresponde. Por ejemplo, los millennials, que se espera que en 2030 establezcan el 75% de la fuerza laboral, se muestran más motivados cuando hay una información abierta, una buena cultura laboral, se sienten realizados y pueden involucrar en causas. Además, desean prepararse y progresar en ámbitos de trabajo colaborativos, aseguran desde CEINSA (Observatorio de Recursos Humanos, 2019).

Sin embargo, teniendo en cuenta la situación del Covid-19, las actividades de teletrabajo están cada vez más extendidas, esta actividad no es apta para todo tipo de puestos o circunstancias. Sin embargo, es una alternativa adoptada por las estructuras empresariales en tiempos del coronavirus, aunque hay organizaciones que se resisten a practicar el trabajo remoto. Las empresas han tenido que parar actividades laborales en la infraestructura física de las organizaciones, han entrado en una nueva normalidad, que de manera inesperada ha llevado puestos de trabajo a millones de hogares o para organizar horarios de asistencia grupal a empresas o empresas (Bohórquez, 2020).

La multinacional Empresas Taylor menciona que están comprometidas con el crecimiento y desarrollo de su personal. Debido a que la gestión del esfuerzo es un instrumento importante para mejorar la efectividad y la eficiencia de estas empresas, nos complace ofrecer esta capacitación a todos nuestros empleados. Esta decisión ayudará a consolidar nuestra cultura de superioridad e impulsará el prestigio de nuestra organización. Con estas actividades, Empresas Taylor confirma su compromiso con el aumento y expansión de su grupo humano, considerado importante y crucial en la búsqueda continua de la excelencia y el progreso constante (Revista Logistec, 2024).

En Perú, algunas empresas están implementando medidas relacionadas con la mejora del clima laboral y la comodidad de los empleados, pero según una encuesta realizada por Training & Consultan de Adecco, menos del 50% de las empresas están utilizando mejoras relacionadas con el clima laboral (Gonzales Terrazo, 2020).

Un tema importante en el ambiente de trabajo es cómo los empleados perciben el ambiente en sus empresas, ya sea bueno, ordinario o malo. “Si mi negocio prioriza la creación de un espacio saludable, mis empleados tendrán menos estrés en el trabajo, baja rotación, mayor productividad, comunicación efectiva y aún más satisfacción personal y profesional para mi equipo”, dice Gustavo Martínez, gerente de producto, capacitación y Adecco Perú. Consultoría (Gestión, 2022).

Asimismo, gestionar la cultura de una organización no es fácil. Se construye lentamente y poco a poco, con el ejemplo y con la ayuda de los incentivos que brinda el liderazgo de la organización. Los incentivos, a su vez, se expresan muy claramente en el comportamiento y las decisiones de la gerencia, especialmente en las decisiones de contratar, despedir, recompensar o castigar. Todos los miembros de la organización leen fácilmente los mensajes detrás del comportamiento y de cada una de estas decisiones y por lo tanto interactúan en consecuencia (Naranjo, 2022).

El Banco BBVA en Perú ha impulsado un nuevo movimiento cultural dentro de la organización llamado CREO. “La evolución cultural que se está produciendo está cambiando la experiencia de nuestros clientes y somos el primer eslabón de la cadena de servicio. Por ello, nos esforzamos en crear experiencias inolvidables con nuestros clientes internos y así mejorar el servicio al cliente final. Con eso en mente, queríamos aprovechar nuestras habilidades y fortalezas internas para apoyarnos mutuamente en todas las áreas del banco e impulsar el crecimiento comercial a través de CREO, lo que fortalece nuestra cultura organizacional” (López, 2020).

Para una de las empresas líderes en Perú, la cultura es uno de los factores más importantes para el desarrollo pleno y sostenible del Perú y la igualdad de oportunidades para todos sus ciudadanos. Asimismo, reconocemos la responsabilidad social que tenemos tanto con nuestros trabajadores como con la comunidad, declarando que para PETROPERÚ la cultura es una prioridad en todas las operaciones, tan importante como todas nuestras actividades (Petroperú, 2022).

Varios problemas que se podrían ocasionar con respecto a la cultura organizacional pueden estar relacionados con la mala gestión del responsable de la empresa, pero también con la falta de claridad de los objetivos estratégicos,

a la mala comunicación, la falta de empatía son algunas de las razones por las, se pueden enfrentar problemas de la cultura en la organización. No obstante, el poco interés por solucionar un conflicto de cultura puede conllevar a la gestión deficiente y los desenlaces serán los que menos se espera. Ante, esta descripción del problema que puede ser causado por la carencia de atención o de un escaso análisis en la cultura de la organización también puede mostrarse en el poco interés del colaborador por la insatisfacción que genera (Burga, 2019).

En la actualidad las empresas dejan de lado la expansión del espíritu organizacional y es motivo de este que dejan de lado el clima laboral de los colaboradores, esto es provocado por distintos motivos, tal vez se enfocan solo en generar o consideran que requieren de cambios cometiendo así una equivocación, ya que se generaría un clima laboral negativo repercutiendo así en el alcance de los objetivos, y también en la satisfacción laboral y personal de los colaboradores (Silva & Torrel, 2016).

La cultura organizacional es importante porque puede mantenerse viva y conservar su identidad sin diferenciar lo que se ha logrado frente a los competidores y otras organizaciones, Es decir que solo el 21 % de los directores ejecutivos encargados de gestionar a los empleadores mencionan a la cultura como una de sus principales prioridades, en cambio, las nuevas organizaciones buscan crear un buen clima laboral sin dejar de cumplir sus objetivos, por ejemplo en el Reino Unido está en constante evolución para satisfacer las demandas de una economía global que cambia rápidamente, donde la experiencia o necesidad de cambio en las organizaciones ha ido cambiando a lo largo del tiempo afectando a los contextos sociales, políticos, económicos o tecnológicos, por otro lado. La gestión del desempeño es una instrumento importante para mejorar la eficiencia y la productividad de estas empresas Esta iniciativa ayudará a fortalecer nuestra cultura de excelencia e impulsará el éxito de nuestra empresa y En Perú, algunas empresas están implementando medidas relacionadas con la mejora del clima laboral y la comodidad de los empleados, puesto que fue un tema importante en el ambiente de trabajo que no se aplicaba donde percibían o perciben hasta hoy el ambiente en sus empresas, ya sea bueno, ordinario o malo.

Así mismo en el distrito de Miraflores en la empresa Grupo Mundo Negocio S.A.C. se dedica a la importación de mercadería en tendencia, la cual

en la época de pandemia tuvo un crecimiento ya que comercializaba productos necesarios para el home office, con ese impulso la empresa no solo creció en ventas si no en todos los campos estructurales de una empresa, durante ese proceso no se establecieron normas fijas para cada área es por ello que hubieron demasiados problemas en lado comercial, logísticos y dentro del capital humano en la empresa; Los gerentes al enfocarse netamente en el tema comercial descuidaron la parte organizacional de la empresa así como la parte motivacional en su personal, lo que hizo que el desempeño no sea el mismo, ya que ante varios problemas que sobresalía poco a poco generaba la disconformidad de los colaboradores, con el paso de los meses se ha ido mejorando varios aspectos de cada sector de la empresa, para los gerentes sigue siendo como última opción el área de Recursos Humanos, es por ello que esa era que se supone que debería de ser una de las esenciales se encuentra muy limitada en enfocarte en aspectos de mejorar el desempeño laboral, la motivación, capacitación en todos los colaboradores.

En este sentido se plantea la pregunta de investigación ¿De qué manera se encuentra la cultura organizacional y el desempeño laboral en la importadora Grupo Mundo Negocio SAC, del Distrito de Miraflores 2024?

Existen estudios que comprueban que la cultura está alcanzando un protagonismo mayor, condición que obedece a diferentes factores, entre ellos al reconocimiento y soporte que recibe por parte de las políticas de comportamiento, a su creciente participación en las formas de convivencia y de manera progresiva en cuanto a la personalidad en los diversos países de manera muy especial, a la expansión de muchas más culturas creativas e innovadoras (Bárcena & Jabonero, 2021).

El concepto de organización es de usos múltiples para algunas personas, incluye todas las tareas de todos los participantes. La identifican con el sistema total de relaciones sociales y culturales. Sin embargo, para muchos administradores el término organización implica una estructura de funciones o puestos formalizados (Almanza Jiménez et al., 2024).

Cultura Organizacional, se refiere a un grupo de valores, tradiciones, supuestos, comportamientos y creencias donde el liderazgo organizacional es esencial cuando se manifiestan los diversos comportamientos e inquietudes, por ende, la Gestión de Personas se constituye en varias acciones para todo lo que

se hace y se piensa en una organización. Entonces para llegar a la satisfacción laboral se tiene que cuajar las cuestiones puntuales entre la empresa y los colaboradores donde se establecen privilegios y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los humanos que la conforman (Alvarez-Rodríguez, 1993).

Desempeño Laboral se refiere a la actitud de cada colaborador de una empresa, la cual llevan diversos factores determinantes para alcanzar las metas y objetivos trazados, por esta razón, es de gran necesidad que los trabajadores mantengan una relación entre las competencias laborales que poseen y el cargo que ejercen, para lo cual es necesario que se solicite el cumplimiento de requisitos que realmente permitan la selección del personal con características que se correspondan con el propósito de la institución (Carbajal Simarra & Castro Ruiz, 2021).

Liderazgo organizacional. Se conoce como la capacidad de influir en las decisiones de una organización o empresa, con el fin de que este alcance todos sus objetivos. Esto se lleva a cabo gracias a los tipos de liderazgo que existen, una perspectiva conjunta, el análisis de datos y un constante aprendizaje para ampliar sabidurías. Por lo mismo, un líder organizacional crea proyectos, posee la capacidad de ejecutar y alinear operaciones, estudiar la situación, hacer proyecciones y cualquier acción afin con tal de mejorar la compañía y el clima laboral de esta (Mandomedio, 2021).

Por lo tanto, el liderazgo es la manera en que los líderes guían a sus colaboradores. Ese sello personal que imprimen al dirigir, forma o método con que el jefe ejerce la autoridad y de igual forma también cómo se manifiestan las relaciones entre jefes y subordinados, se pueden expresar en varios tipos de estilos (Ojeda Toche, 2017).

En ese mismo contexto el clima laboral se refiere al entorno que se percibe entre los colaboradores de la empresa y se relaciona significativamente al nivel de motivación del personal de la organización e identifica el modo específico de las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Afirmando que un clima laboral agradable permite que los miembros de la empresa alcancen los objetivos y metas preestablecidos en la compañía, ya que se ha afirmado que un colaborador motivado es más efectivos, eficiente y se

desempeña laboralmente de manera excelente, permitiendo y elevando la productividad por ser un factor fundamental de la organización (Molloche, 2016).

Gestión de Personas, se refiere a la participación de los trabajadores, es decir, se les brinda la oportunidad de capacitaciones que ayuden a presentar propuestas y aportar nuevas ideas. Donde la expresión de emociones son las acciones que ocurren en un ser humano, por ende, reconocer a estos tipos de emociones dentro de un clima de trabajo brindará un panorama claro de qué factores mejorar para el mejor desempeño laboral que demanda la empresa y el entorno (Carbajal Simarra & Castro Ruiz, 2021).

Entonces las capacitaciones son de gran fundamento no sólo porque la organización se beneficia al tener colaboradores con los conocimientos adecuados para desempeñarse en el área correspondiente, sino también para el colaborador que recibe estos talleres debido que se les proporciona mejores resultados en sus objetivos individuales, tienen la confianza para vender más y hacer que el cliente le sea constante (Valdivia Tasilla, 2018).

Por lo tanto, la expresión de emoción es una reacción afectiva que tienen los seres humanos ante las distintas situaciones que le acontecen en su vida. Su existencia en sus diversas variantes ha sido fundamento de debate desde la antigüedad, sobre todo desde la perspectiva de la ética. En efecto, una de las características fundamentales de la misma es el hecho de que son de gran relevancia a la hora de considerar el comportamiento humano, comportamiento que en algunas ocasiones puede ser socialmente aceptable y en ocasiones puede ser socialmente inaceptable. Actualmente en día, no obstante, este tipo de consideraciones tienen lugar sobre todo en el plano de la psicología (Perera Medina, 2019).

Satisfacción Laboral. es la actitud de los empleados que desempeñan mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir para realizar línea de carrera, entre muchas otras cosas (Hannoun & Fornero, 2011).

Por otro lado los empleados son las personas que se encuentra conectada a una compañía, mediante un contrato laboral, ya sea verbal o escrito, que le otorga una serie de deberes y derechos con su empleador, este último es quien

le entrega mensualmente el pago por sus servicios, y pacta ciertas condiciones específicas para el óptimo y seguro desempeño del servicio para el cual le contrató (Coker et al., 2018).

Por ello la línea de carrera es el plan de crecimiento profesional que tiene una persona dentro de una empresa. Esto incluye los beneficios, tareas y roles que asumirá a lo largo de su estancia en la organización (Nuñez, 2020).

Actitud. Las actitudes constituyen uno de los pilares fundamentales en los diversos estilos de aprendizaje y captación de las personas, dado que orientan al comportamiento humano para responder de manera positiva o negativa en su actividad diaria. Se asocian a creencias, pensamientos o percepciones, así como a los sentimientos y comportamientos que tienen los seres humanos al momento de asumir nuevos retos y aprendizaje (Coker et al., 2018).

Asu vez la frese de “estilos de aprendizaje” tiene que ver con la manera en que aprendemos, en el modo en que cada uno de nosotros utilizamos un método o conjunto de estrategias. Sin embargo, prácticas concretas que utilizamos varían dependiendo de lo que deseamos aprender, cada uno de nosotros tiende a desarrollar una preferencia general, lo que significa que utilizamos unas más que otras, y esto constituye nuestro estilo de aprendizaje (Mukrimaa et al., 2016).

En cuanto a los modelos del comportamiento humano tienen por meta el predecir las conductas de las personas. Mediante ellos, se ha intentado revelar cómo las personas intervienen en los diferentes procesos de interacción individual dando lugar a respuestas individuales o colectivas; como también se procura pronosticar cuál será la respuesta de un individuo o grupo de individuos ante ciertos estímulos (Fano, 2019).

Competencias laborales. Las competencias laborales son un conjunto de habilidades y talentos humanos que son necesarias por parte de un trabajador para desarrollarse en un determinado rol, es por ende que existe la gestión por competencias la cual permitirá aplicar diversas técnicas donde el trabajador se puede reconocer que son responsables de marcar una distinción al momento en el que una persona ejecuta una labor específica, respecto a los conocimientos técnicos que pueda poseer (Gamarra, 2024).

En relación con la dimensión gestión del talento humano surge en función de administrar de manera eficaz los recursos humanos de las compañías, por lo

cual, es importante conocer como la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores en función de lograr el éxito en las compañías. Es por ello, que el presente artículo de estudio pretende analizar la importancia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el resultado del éxito empresarial. Para lograrlo, se desarrolla una metodología de investigación documental, descriptiva, no experimental (Gaspar, 2021).

Asimismo, la gestión por competencias es un desarrollo que nos permite reconocer las capacidades de las personas requeridas en cada lugar de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente, con el objetivo de implementar un nuevo estilo de dirección que permita organizar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva de acuerdo a los objetivos institucionales (Conislla & Quispe, 2019).

Selección de personal. La selección de personal es necesaria en toda organización para escoger al recurso humano necesario e idóneo que pueda cubrir las vacantes existentes. De manera que estos se conviertan en el capital humano necesario para que la empresa sea productiva y eficiente, para ello se utilizan técnicas de selección de personal que permite la escogencia de cada empleado, suficientemente capaz de cumplir las funciones establecidas para cada uno (Bravo Ross & Delgado Litardo, 2022).

Dado que el Recurso Humano es una de las bases importantes dentro de las empresas, contar con personal competitivo en la realización del trabajo es muy significativo, debido a que son el sustento de las organizaciones para alcanzar sus objetivos. Hacer mención de innovación con el RH, se enfoca a que el personal, realice aportes de ideas para mejorar los procesos o productos, se les da la confianza para que se sientan parte de la empresa y opinen para la mejora continua; por lo cual, se requiere que cuenten con un liderazgo firme (Lizeth et al., 2015).

En ese mismo contexto la gestión del capital humano va más allá de captar y remunerar a las personas que laboran en una organización; pasa por la habilidad para seleccionarla, capacitarla, desarrollarla, motivarla y comprometerla, logrando alinear sus objetivos personales con las metas de la empresa. Este es el nuevo enfoque de la gestión del capital humano y, para lograrlo, es necesario que los administradores tengan la capacidad de

incrementar el rendimiento de las personas a través de una eficiente gestión que genere valor (Centti et al., 2024).

(Lanas Castañeda, 2014), en Ecuador se analizó la relación entre “La Cultura Organizacional y La Satisfacción laboral de los funcionarios del área de Administración de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito”. El tipo de investigación aplicada fue No experimental porque las variables no son manipuladas ni alteradas y la investigación se hará en un solo momento. La muestra estuvo conformada por 33 funcionarios. Se empleó el cuestionario de W.E.N.S y la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979). Los resultados indican que el 54.54% de los encuestados influye positivamente la cultura organizacional sobre la satisfacción laboral, mientras que el 39,39 % de los encuestados nos indica poder mejorar en nuevas estrategias de comunicación. Por lo tanto, se concluye, se sugiere controlar los aspectos negativos, de modo que se fortalezcan los aspectos positivos relacionado a la cultura organizacional para una mejora en la satisfacción y productividad en los trabajadores.

(Díaz Gómez, 2019), en México, el objetivo de la investigación fue conocer el grado de la “Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil Jitotol, Chiapas, México”. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativa, descriptiva, transversal y explicativa. La población utilizada para el presente estudio es de alrededor de 127 empleados y la muestra quedó conformada por 95 empleados. La técnica que emplearon fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Y los resultados fueron que el 20.6% de los empleados percibe el grado de la cultura organizacional esto indica que existe una influencia lineal positiva y significativa. Por eso se afirma que, cuanto mejor sea el grado de cultura organizacional, mejor será el desempeño laboral percibido por los empleados.

(Chaverra Muñoz et al., 2019) en Colombia, se llevó a cabo el estudio para describir la Influencia de “La Cultura Organizacional En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Fundación Años Maravillosos De La Ciudad De Popayán”. El diseño metodológico es no experimental con un corte transversal. La población estuvo conformada por 28 colaboradores, los cuales son pasantes y personal de planta de la Fundación, la muestra poblacional se realizó un muestreo probabilístico intencional. Las técnicas de recolección de información,

la entrevista los resultados indican que el 35% de los encuestados consideran que los directivos cuentan con la opinión de sus colaboradores al momento de realizar mejoras o tomar nuevas decisiones, y que el nivel del desempeño laboral de los colaboradores se encuentra por encima del promedio entre valores como (61% - 79%), puesto que la gran mayoría de las tareas planteadas en el perfil de cargo son ejecutadas por el equipo de trabajo. Los resultados concluyeron que no existe influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Fundación, así mismo, se evidencio la no claridad frente al tipo de cultura y que el nivel de desempeño laboral se encuentra en un nivel por encima del promedio.

(León 2017), en Lima, se realizó él estudió para determinar “La cultura Organizacional de la empresa SIGSO Consultores Laborales”. Utilizando la metodología es no experimental, y de corte transversal. La población fue constituida por 100 profesionales y con una muestra de 80 trabajadores. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando como instrumento la Escala de Cultura Organizacional de Denison. Al concluir el estudio, se determinó que el 80% de los participantes perciben una cultura organizacional débil. En cuanto a los resultados específicos, se identificó un nivel débil en la dimensión de involucramiento con un 65%, en consistencia con un 55%, en adaptabilidad con un 56.3% y en la identificación de la misión con un 66.3%. Los resultados nos sugieren reforzar la Cultura Organizacional y componentes, empleando un programa de intervención para mejorar la Cultura Organizacional.

(Claudio Salas, 2020), en Lima, se llevó a cabo el trabajo que tiene como objetivo determinar la relación de la “Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020”. El estudio de investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo básico, no experimental de corte transversal, correlacional simple. La población de estudio estuvo constituida por 150 trabajadores, siendo la muestra de 79 trabajadores. Para la técnica se plantearon preguntas de investigación. Los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios con escala ordinal, mediante juicio de expertos y la confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach. Se concluyó que existe una relación positiva de intensidad moderada entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores

administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020. Esta relación se evidenció a través de la prueba de correlaciones bivariadas, que arrojó un valor de significancia de 0,0016, menor a 0,05. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman confirmó la existencia de una relación positiva entre ambas variables.

(Mescua Calderon & Saenz Porras, 2019) en Huancayo, se determinó la relación que existe entre la “Cultura organizacional y el Bienestar Laboral del personal administrativo de la Universidad Privada de Huancayo “Franklin Roosevelt” Huancayo -2021”. La investigación siguió un diseño metodológico no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 47 trabajadores de la Universidad Privada de Huancayo "Franklin Roosevelt". Los resultados revelaron que la mayoría del personal administrativo percibe la cultura organizacional como deficiente (87.5%) y el nivel de bienestar laboral como regular (66.0%). Se concluye que existe una relación directa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral del personal administrativo de esta universidad en el año 2021.

El requisito más importante por el que se realiza la investigación es para resaltar lo fundamental y necesario que es para toda institución la cual contribuye con la estabilidad económica y social de un país la cual radica en la condición física, laboral y motivacional de sus habitantes, es por ello que las entidades gubernamentales velan e invierten y promueven que el capital humano sea lo más importante dentro de cualquier empresa o institución, sin embargo, en la actualidad, se están presentando continuamente casos donde las empresas ven como última opción las áreas de Recursos Humanos, la cual limita las acciones principales que dicha área debe emplear dentro de todo el personal. Las entidades gubernamentales en América Latina han ido más allá de la gestión al considerar la cultura organizacional como el factor principal de la organización, por lo que en la actualidad cobra gran importancia la exigencia de una posición jerárquica profesional que se ha hecho valer en la sociedad, como parte de la cultura organizacional en las instituciones. Participación del profesional administrativo en la administración pública para convertirse en una organización eficiente que brinde servicios de calidad; También es importante recalcar que en mundo tan globalizado en temas de cultura organizacional, los gerentes, líderes cumplen un rol muy importante para garantizar el buen desempeño laboral, e

incluso la vida de las personas; gracias al avance constante de diversas empresas top, que si sirven como ejemplos gracias a su exitoso clima laboral salen ante el mundo para dar solución a estos problemas. Cuando las empresas no toman mucha importancia el clima organización no pueden medir el desempeño laboral de cada trabajador que tienen, obviando cada potencial que puedan tener escondidos sin ánimos de automotivarse y tener el compromiso con la empresa. Se hace necesaria la importación de reconocer y seguir difundiendo estos elementos para el mejor ambiente laboral y para garantizar el compromiso, motivación dentro de un trabajo e incluso la vida de las personas.

Las causas que dan origen a una mala cultura organizacional son la falta de comunicación, por conflictos, no tener un plan estratégico a largo plazo, no contar con un presupuesto adecuado y una falta de estrategia en recursos humanos, además del individualismo, grupos de interés que no favorecen el desempeño del personal debido a la falta de motivación, un clima laboral deficiente, escasa comunicación y oportunidades limitadas de desarrollo profesional. Como resultado, una cultura organizacional inadecuada provoca desmotivación entre los trabajadores, lo que puede derivar en niveles elevados de estrés o depresión, junto con una sobrecarga laboral generada por la baja productividad.

En cuanto a la justificación teórica del presente trabajo, podemos mencionar que desde un principio se realizó y desarrollo una indagación con diferentes fuentes, artículos científicos, la cual arrojaban informaciones que el tema de “Cultura organizacional y desempeño laboral” se viene abordando con mayor interés a nivel mundial.

En la justificación práctica, el presente trabajo se pretende identificar las dificultades que se tienen al momento de que la empresa no tiene un concepto claro de la cultura organizacional ni de desempeño laboral; especialmente los elementos ignorados por parte de la gerencia que hace que el área de Recursos Humanos sea muy limitada. Con la intención de brindar y aplicar un mejor desempeño laboral oportuno a todos los colaboradores a cargo de la empresa importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C., desarrollaremos esta investigación, donde nos proponemos a identificar las causas de lo mal que esta implementado la cultura organizacional y desempeño laboral logrando así reflejar cambios a los tiempos para todos los colaboradores.

Respecto a la justificación metodológica, desarrollaremos un instrumento de medición nos permita identificar, medir y evaluar la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral, de esta forma probar la validez y confiabilidad de nuestro instrumento.

La relevancia social del trabajo de investigación podrá ser de mucha ayuda como antecedente para los futuros estudios que estén orientados para mejorar todo aquello que conlleve a la cultura y desempeño laboral.

El objetivo planteado para la investigación es determinar la relación de la cultura y el desempeño laboral en la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores, 2024. asimismo, los objetivos específicos es describir la relación entre el liderazgo organizacional, gestión de personas, satisfacción laboral, actitud, competencias laborales y la selección de personal en la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores 2024.

## **II. MATERIALES Y METODOS**

### **2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Este proyecto de investigación sigue un enfoque cuantitativo porque recopila, verifica y analiza los datos no numéricos y los resultados se expresan en palabras, es técnicamente un estudio no experimental, porque la variable no ha será manipulada, descriptivo porque la investigación describe datos y características de la población y transversal porque recoge los datos en un solo momento y solo una vez. Es correlacional, porque buscará establecer relación entre las dos variables. Por Hernández Sampieri (2010) “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población”.

### **2.2 POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO**

#### **2.2.1 Población:**

La población de la investigación estuvo conformada por los colaboradores de la empresa importadora Mundo Negocio SAC, ubicada en el distrito de Miraflores, Lima, que se desarrolló durante la segunda semana del mes de setiembre 2024. Las áreas encuestadas fueron 20 del área comercial y 20 de área de logística. Un total de 40 colaboradores quienes recibirán una encuesta para recolectar la información.

Criterios de inclusión:

- En cuanto al criterio de inclusión se considerará que el colaborador debe estar en la planilla de la empresa y no ser un trabajador tercerizado.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que de la empresa importadora Mundo Negocio SAC que no opten por participar de dicha investigación.

### **2.2.2 Muestra:**

La muestra estuvo conformada por la totalidad de colaboradores del área comercial y del área logística, denominándose muestra censal, debido a que se tiene fácil acceso a la totalidad de la población; los cuales se les aplicó la encuesta para recabar la información necesaria para lograr los objetivos propuestos. Desde el punto de vista de López P. & Fachelli S (2015) señala que “la cantidad de la muestra censal coincide en cantidad con la totalidad de la población, lo que implica que esta metodología se aplica cuando el tamaño poblacional es relativamente reducido, permitiendo así un análisis exhaustivo de cada una de sus unidades”.

### **2.3. VARIABLES DE ESTUDIO**

Las principales variables son: cultura organizacional y desempeño laboral, siendo las 2 variables de naturaleza cualitativa, por lo tanto, ambas serán medidas con la escala ordinal de tipo Likert.

#### **2.3.1 VARIABLE 1: Cultura Organizacional**

##### **Definición conceptual:**

Se refiere a un grupo de valores, tradiciones, supuestos, comportamientos y creencias donde el liderazgo organizacional es esencial cuando se manifiestan los diversos comportamientos e inquietudes, por ende, la Gestión de Personas se constituye en varias acciones para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Entonces para llegar a la satisfacción laboral se tiene que cuajar las cuestiones puntuales entre la empresa y los colaboradores donde se establecen prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman (Alvarez-Rodríguez, 1993).

##### **Definición operacional:**

La cultura organizacional juega un papel fundamental dentro de la empresa importadora Mundo Negocio SAC, sirviendo para detectar problemas y encontrar soluciones con antelación. Se puede integrar grupos de trabajo con habilidades

similares para producir un desempeño productivo. La misma que fue medida a través de un cuestionario de 36 preguntas cerradas.

### **2.3.2 VARIABLE 2: Desempeño Laboral**

#### **Definición conceptual:**

Se refiere a la actitud de cada colaborador de una empresa, la cual llevan diversos factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón, es de gran importancia que los trabajadores mantengan una relación entre las competencias laborales que poseen y el cargo que ejercen, para lo cual es necesario que se exija el cumplimiento de requisitos que realmente permitan la selección del personal con características que se correspondan con la finalidad de la institución (Carbajal Simarra & Castro Ruiz, 2021).

#### **Definición operacional:**

El desempeño laboral tiene como objetivo las evaluaciones que se realizó al personal de la empresa importadora Mundo Negocio SAC, para saber si el colaborador cumple con las metas y objetivos asignados. Así mismo busca hallar la motivación de los colaboradores a fin de detectar cuanto compromiso tienen con la empresa. La variable desempeño laboral está constituido por tres dimensiones: actitud, competencias laborales, selección de personal. Para la investigación se utilizó la medición de los indicadores con la escala ordinal.

## **2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

#### **Técnica de recolección de datos:**

La técnica que se empleó en este trabajo de investigación es la encuesta, para obtener de una manera más precisa. En opinión de Rodríguez Peñuelas (2008) las técnicas son herramientas utilizadas para recopilar información, entre las cuales destacan la observación, los cuestionarios, las entrevistas y las encuestas. Estas constituyen estrategias y procedimientos que el investigador aplica de manera sistemática con el propósito de obtener los datos necesarios para responder a las preguntas formuladas en su investigación.

#### **2.4.1 Instrumento de recolección de datos:**

Para la primera variable, el instrumento que se utilizó es un 1 cuestionario, de cultura organizacional de 18 ítems, que se extrajo de la tesis "Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022" expuestas por (Chapoñan Ramirez, 2022), que consta de 6 dimensiones (personalidad, comunicación, estabilidad, motivación, trabajo en equipo, satisfacción). Con un método de medición tipo Likert.

Igualmente, para la segunda variable el instrumento que se empleó es de 1 cuestionario, de desempeño laboral de 11 ítems, que se extrajo de la tesis la "Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume – 2020" elaborados por (Damián Valdera & Urbina Zeña, 2021), que constan de 6 dimensiones (innovación, satisfacción, eficiencia, crecimiento laboral, productividad, calidad). Se calificó con la escala tipo Likert.

#### **2.4.2 Validez y confiabilidad del instrumento:**

La validez de la primera variable "cultura organizacional" realizada por (Chapoñan Ramirez, 2022) en el trabajo "Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022". La cual se sometió a una validación de juicios de expertos en Administración, encontrando un grado de validez alta. En cuanto a la confiabilidad fue mediante el uso de coeficiente del alfa de Cronbach, determinando una confiabilidad "alta" ( $\alpha > 0.61$ ) en ambos cuestionarios, para cultura organizacional ( $\alpha = 0.817$ ).

De igual manera para la segunda variable "desempeño laboral" fue ejecutado por (Damián Valdera & Urbina Zeña, 2021), en la investigación "Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume – 2020". En este estudio el proceso de validación se realizó mediante juicio de expertos, cuyo resultado fue aceptable. La confiabilidad del instrumento está verificada por un Alfa de Cronbach, la cual determinó una confiabilidad "excelente" ( $= 0.934$ ).

### **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Para la recolección de información, se gestionaron coordinaciones con la gerencia. Se solicitó un documento oficial que acreditara la presentación por parte de la Universidad María Auxiliadora. Con dicho respaldo, se tramitó el acceso a las instalaciones de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC, con el objetivo de contactar a los trabajadores. A cada participante se le explicó el propósito del estudio, considerando los criterios de inclusión y exclusión establecidos para la población en investigación.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

Para la recolección de datos de la presente investigación, se hizo la coordinación con las jefaturas del área Comercial y del área Logística de la empresa importadora Mundo Negocio SAC, en el cual a cada colaborador se le explicó la finalidad del estudio, indicando que es de forma voluntaria y las respuestas son confidenciales exclusivamente para fines académicos. El tiempo que se empleó para la aplicación del cuestionario fue de 20 minutos, y finalmente se agradeció a los colaboradores su participación.

## **2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

El análisis de datos se llevó a cabo utilizando el software estadístico SPSS, presentando los resultados en tablas y figuras para facilitar su interpretación. Inicialmente, se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba de Shapiro-Wilk, debido a que la muestra estaba compuesta por 40 colaboradores, lo cual justifica el uso de esta prueba adecuada para tamaños de muestra pequeños. Luego, se generaron estadísticas descriptivas de las variables principales en estudio y sus dimensiones, incluyendo tablas de frecuencias que mostraron la distribución de los valores y gráficos que permitieron visualizar dichas distribuciones de manera clara y comprensible. Seguidamente, se formularon y probaron las hipótesis de investigación empleando técnicas de estadística inferencial, esenciales para hacer inferencias sobre la población general a partir de la muestra analizada. Para determinar la relación entre las variables, se utilizó la prueba de Rho Spearman, apropiada para medir correlaciones en datos no paramétricos. Finalmente, se realizó una

discusión detallada de los resultados obtenidos, seguidos de las conclusiones derivadas de los hallazgos y, por último, se presentaron recomendaciones para el plan de acción.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

En esta investigación se aplicó la ética en los colaboradores encuestados, por este motivo (El CSIC) “exige que la práctica de la ciencia se aplique conforme a principios éticos que aseguren el avance del conocimiento, la comprensión y mejora de la condición humana y el progreso de la sociedad” para ello se trabajara con cuatro principios éticos fundamentales. En primer lugar, se consideró el principio de autonomía, el cual reconocía el derecho de cada individuo a participar en el estudio y se respetó mediante la obtención previa del consentimiento informado. En segundo lugar, se abordó el principio de beneficencia, que buscaba maximizar los beneficios tanto para los participantes como para la institución, a través de los resultados obtenidos y las recomendaciones proporcionadas. En tercer lugar, se aplicó el principio de no maleficencia, garantizando que los participantes no sufrieran ningún daño durante el proceso. Finalmente, se respetó el principio de justicia, asegurando que todas las personas tuvieran igualdad de oportunidades para participar en el estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis estadístico descriptivo

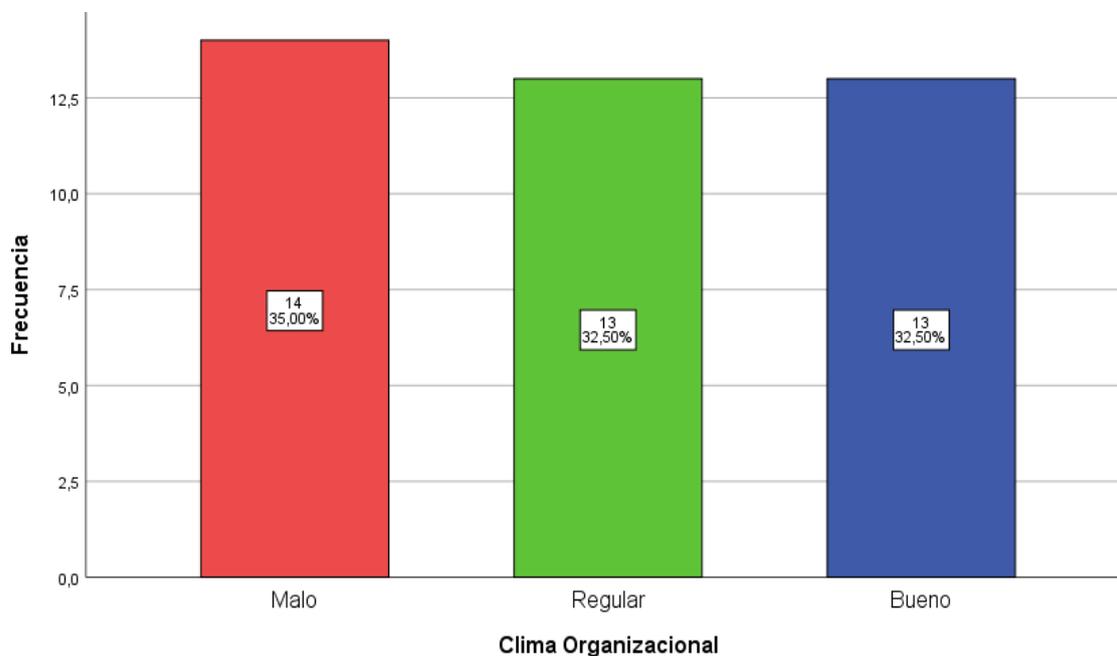
**Tabla 1**

*Análisis de la cultura organizacional en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cultura Organizacional	Malo	14	35.0	35.0	35.0
	Regular	13	32.5	32.5	67.5
	Bueno	13	32.5	32.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

**Figura 1**

*Nivel de la Cultura Organizacional en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*



En la tabla 1, figura 1; se observa la cultura organizacional de la empresa, la totalidad de los participantes del 100%, un 35% que representa a 14 colaboradores indica que es malo, mientras que un 32.5% de los 13 interrogados señalan que es regular, finalmente que un 32.5% que son 13 de los encuestados favorece el clima laboral.

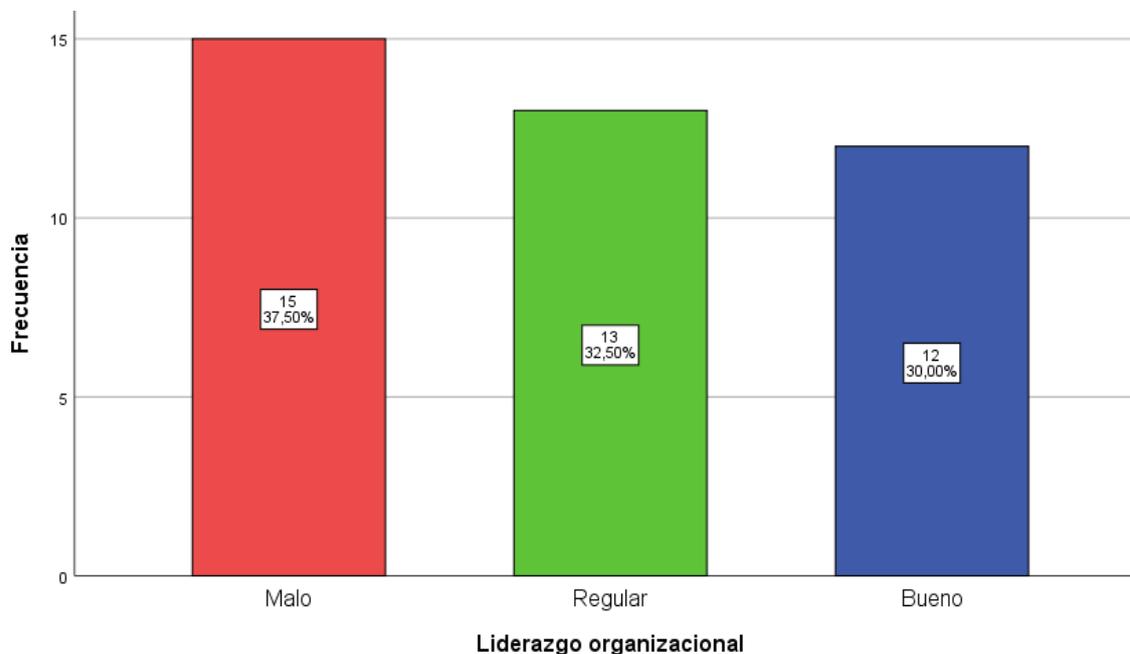
**Tabla 2**

*Análisis de la cultura organizacional según su dimensión liderazgo organizacional en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Liderazgo organizacional</b>	Malo	15	37.5	37.5	37.5
	Regular	13	32.5	32.5	70.0
	Bueno	12	30.0	30.0	100.0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 2**

*Nivel de la cultura organizacional según su dimensión liderazgo organizacional en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*



En la tabla 2, figura 2; se muestra la cultura organizacional en la dimensión liderazgo organizacional, que de la totalidad del 100% de los encuestados un 37.5% la cual son 15 colaboradores indican que es malo, en cuanto al 32.5% de los empleados 13 mencionan que es regular y solo un 30% que comprenden 12 colaboradores es bueno en cuanto al liderazgo organizacional.

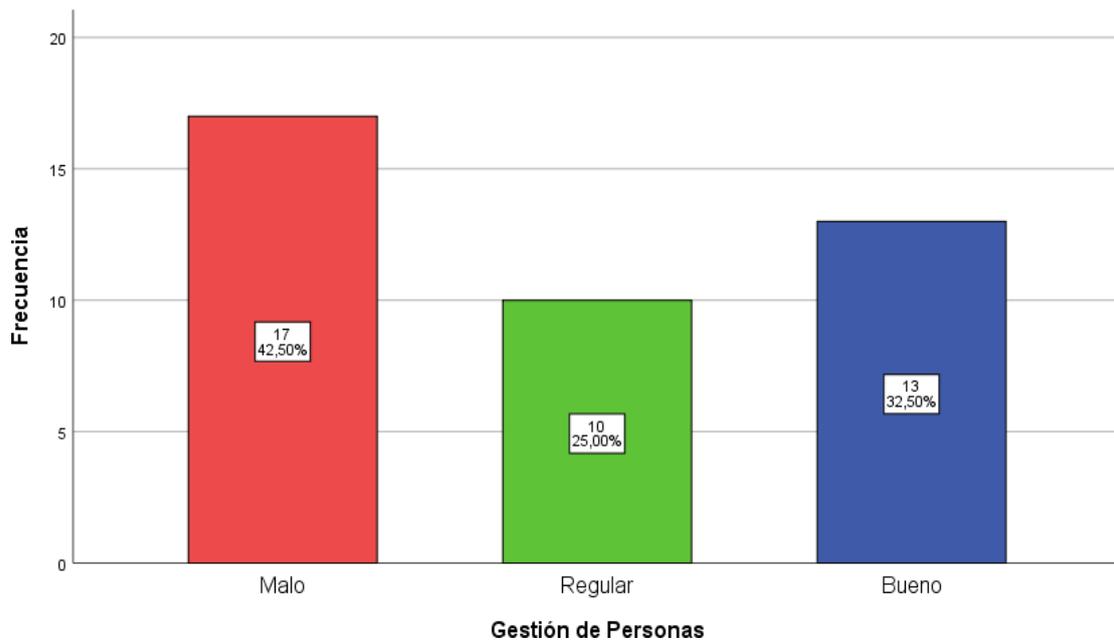
**Tabla 3**

*Análisis de la cultura organizacional según su dimensión gestión de personas en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Gestión de Personas</b>	Malo	17	42.5	42.5	42.5
	Regular	10	25.0	25.0	67.5
	Bueno	13	32.5	32.5	100.0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 3**

*Nivel de la cultura organizacional según su dimensión gestión de personas en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*



En la tabla 3, figura 3; se visualiza que la cultura organizacional en la dimensión gestión de personas en la organización, la suma de los participantes del 100% de los encuestados, un 42.5% que representa a 17 participantes indican que es malo, por lo que el 25% que representa a 10 de los colaboradores indican que es regular a la gestión de personas, mientras que el 32.5% que representa 13 de colaboradores es bueno.

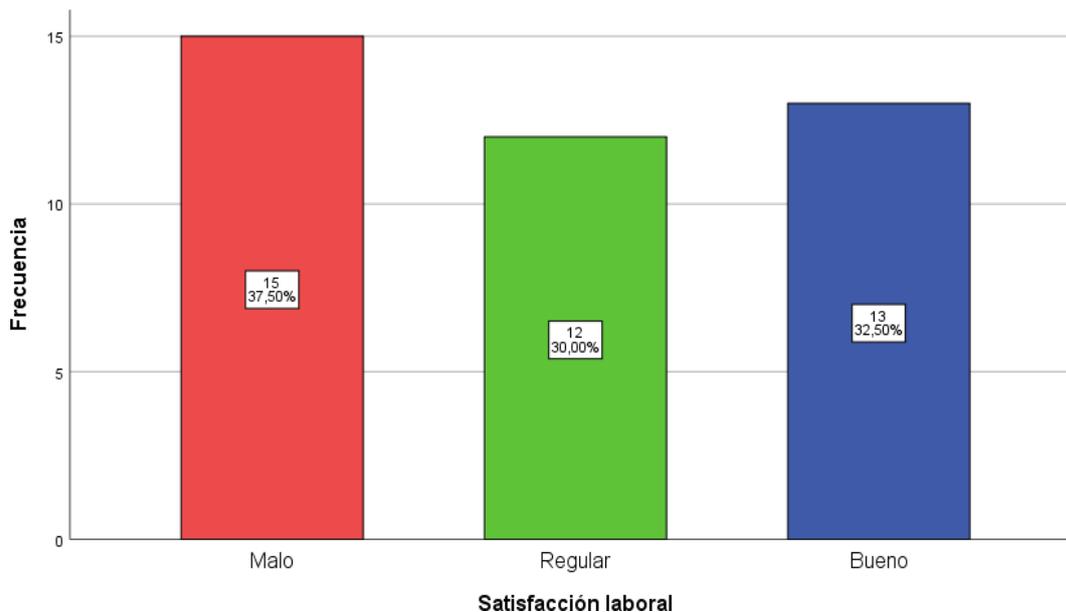
**Tabla 4**

*Análisis de la cultura organizacional según su dimensión satisfacción laboral en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Satisfacción laboral</b>	Malo	15	37.5	37.5	37.5
	Regular	12	30.0	30.0	67.5
	Bueno	13	32.5	32.5	100.0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 4**

*Nivel de la cultura organizacional según su dimensión satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*



En la tabla 4, figura 4; se puede apreciar que la cultura organizacional en la dimensión satisfacción laboral, que del 100% de los participantes de la empresa, señalan que un 37.5% que representa a 15 encuestados expresan que es malo, en cuanto un 30% que representa a 12 de los colaboradores indican que es regular y un 32.5% que son 13 encuestados expresan que es agradable la dimensión satisfacción laboral.

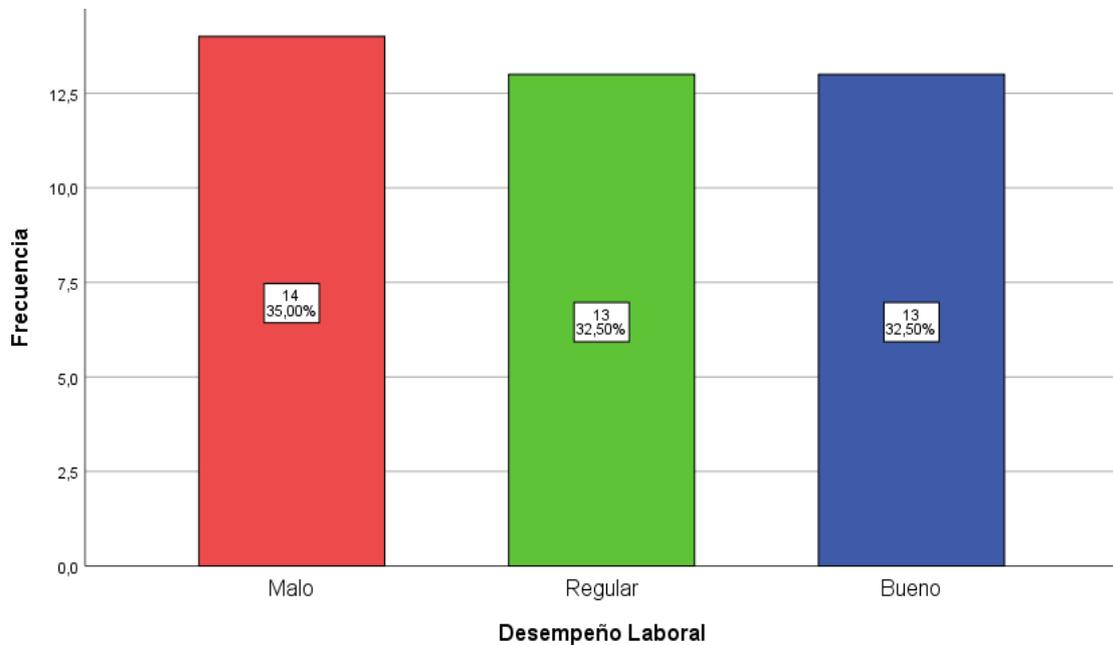
**Tabla 5**

*Análisis del desempeño laboral en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Desempeño Laboral</b>	Malo	14	35.0	35.0	35.0
	Regular	13	32.5	32.5	67.5
	Bueno	13	32.5	32.5	100.0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 5**

*Nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*



En la tabla 5, figura 5; se percibe el desempeño laboral de la organización, donde el 100% de los participantes, el 35% que representan a 14 colaboradores indica que es malo, en cuanto al 32.5% que comprende a 13 personas indican que es regular el desempeño laboral y por último un 32.5% también representado por 13 personas mencionan que es bueno.

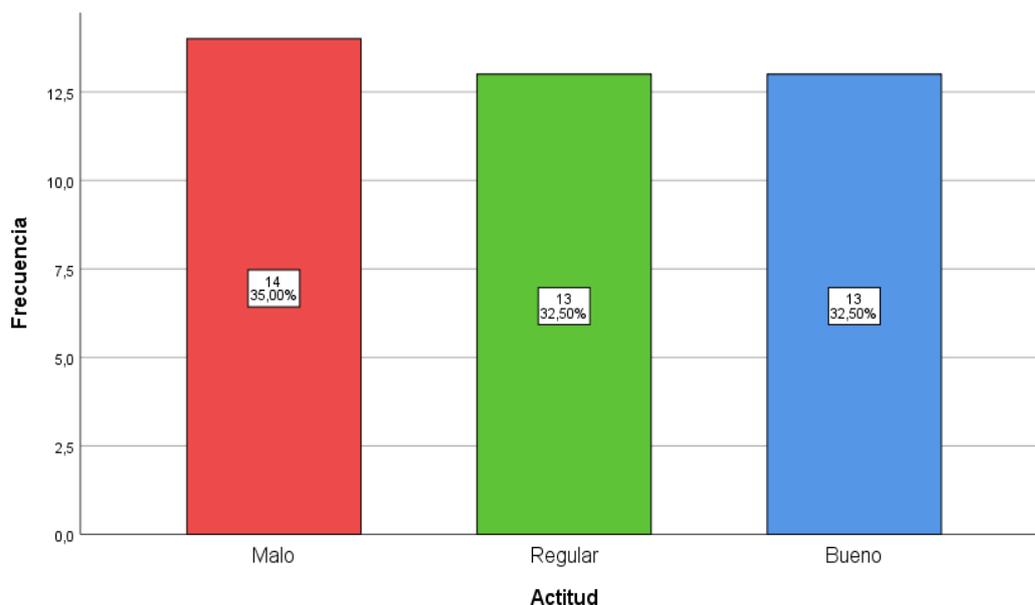
**Tabla 6**

*Análisis del desempeño laboral en su dimensión actitud en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Actitud</b>	Malo	14	35.0	35.0
	Regular	13	32.5	67.5
	Bueno	13	32.5	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 6**

*Nivel del desempeño laboral en su dimensión actitud en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*



En la tabla 6, figura 6; en la siguiente gráfica se muestra el desempeño laboral en su dimensión actitud de la empresa, la cual se encuentra en un nivel malo donde el 37,5% representado por 15 trabajadores, seguido del 32,5% que comprende a 13 trabajadores que perciben un nivel de satisfacción bueno y por último un 30% de 12 trabajadores que mencionan un nivel de actitud regular en la empresa.

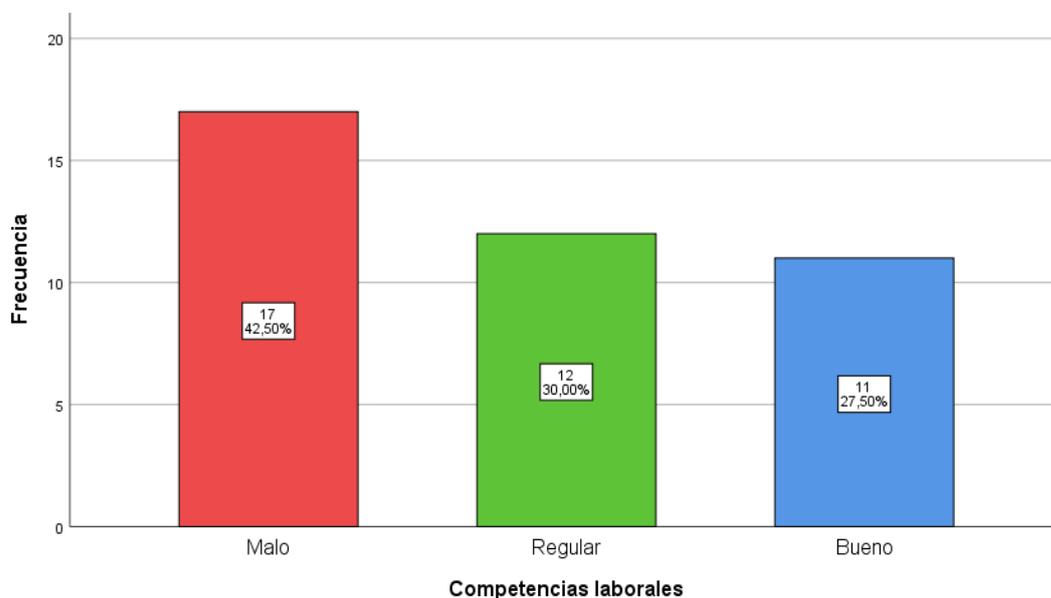
**Tabla 7**

*Análisis del desempeño laboral en su dimensión competencias laborales en la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Competencias laborales</b>	Malo	17	42.5	42.5	42.5
	Regular	12	30.0	30.0	72.5
	Bueno	11	27.5	27.5	100.0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 7**

*Nivel del desempeño laboral en su dimensión competencias laborales en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*



En la tabla 7, figura 7; podemos observar el desempeño laboral en cuanto a la dimensión competencias laborales, ya que gracias a las respuestas de los colaboradores del área comercial y logística a la encuesta se da a conocer que un 42.5% de los 17 colaboradores encuestados señala que es pésima las competencias laborales dentro de la empresa, así mismo por un lado el 30% la cual corresponde a 12 personas apuntan que es regular y por otro lado solo el 11 encuestados con un 27.5% mencionan que es relativamente bueno.

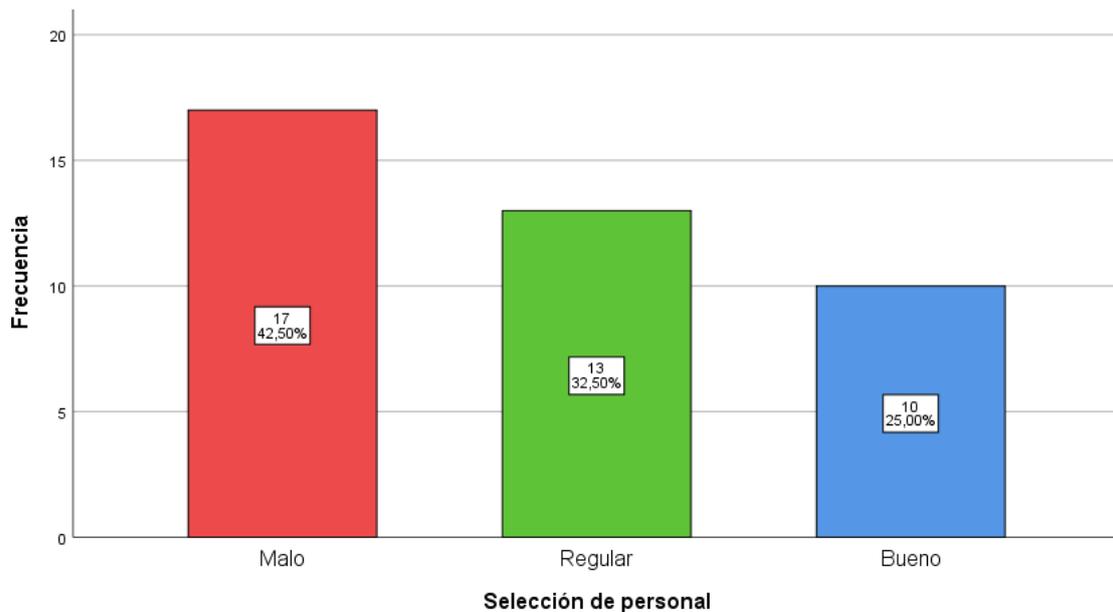
**Tabla 8**

*Análisis del desempeño laboral en su dimensión selección de personal la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Selección de personal</b>	Malo	17	42.5	42.5	42.5
	Regular	13	32.5	32.5	75.0
	Bueno	10	25.0	25.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 8**

*Nivel del desempeño laboral en su dimensión selección de personal en los trabajadores de la empresa Importadora Mundo Negocio SAC.*



En la tabla 8, figura 8; con respecto al desempeño laboral con la dimensión selección de personal, donde según se visualiza que del total de participantes un 42.5% hace mención la mala selección de personal esto comprende a 17 personas, por otro lado, podemos verificar que un 32.5% de 13 personas declaran que es regular y para finalizar solo un 25% que representa a 10 de colaboradores piensa que es bueno.

## 3.2 Análisis Estadístico Inferencial

### 3.2.1. Prueba de normalidad de las variables

$H_0$ : Los datos siguen una distribución normal.

$H_1$ : Los datos no siguen una distribución normal.

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Cultura Organizacional</b>	0.229	40	0.000	0.792	40	0.000
<b>Desempeño Laboral</b>	0.229	40	0.000	0.792	40	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 9, se visualiza los resultados de normalidad de ambas variables, analizando que el tamaño de la muestra es menor de 40 se aplicara la prueba estadística Shapiro-Wilk ya que el resultado fue si  $p = < 0,05$  la cual se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), lo que quiere decir que los datos no siguen una distribución normal y corresponde a datos no paramétricos. Por esta razón se aplicar la prueba estadística Rho de Spearman para la medición de la correlación.

### 3.2.2 Prueba de Hipótesis General

**H<sub>0</sub>:** La cultura organizacional y el desempeño laboral no se relacionan en la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores 2024.

**H<sub>1</sub>:** La cultura organizacional y el desempeño laboral se relacionan en la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores 2024.

**Tabla 10**

*Correlación entre cultura organizacional y desempeño laboral.*

			<b>Cultura Organizacional</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Cultura Organizacional</b>	Coeficiente de correlación	1.000	,876**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	<b>Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	,876**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

En la tabla 10, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman calculando el valor (valor crítico observado) 0,000 ( $\alpha < 0.05$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>); es decir la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores 2024.

### 3.2.3 Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la cultura organizacional y la actitud en la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión actitud tendrán correlación en la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores 2024.

**Tabla 11**

*Correlación entre cultura organizacional y actitud.*

			<b>Clima Organizacional</b>	<b>Actitud</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Cultura Organizacional</b>	Coeficiente de correlación	1.000	,742**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	<b>Actitud</b>	Coeficiente de correlación	,742**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

La tabla 11, se observa un nivel de significancia igual de 0,000 ( $\alpha < 0.05$ ) siendo menor a 0.05 cumple con la regla de decisión, entonces se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la alterna (H<sub>1</sub>), por otro lado, el resultado de correlación de Rho de Spearman de 0,742\*\* indicando que existe una buena relación entre la dimensión entre la cultura organizacional y la dimensión en los empleados de la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores 2024.

### 3.2.4 Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la cultura organizacional y las competencias laborales en la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la cultura organizacional y las competencias laborales en la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores 2024.

**Tabla 12**

*Correlación entre cultura organizacional y competencias laborales.*

		Clima Organizacional	Competencias laborales	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	,733**	
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	
	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	,733**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

En la tabla 12, se tiene un nivel de significancia igual de  $\alpha=0,000$  siendo menor a 0.05 cumple con la regla de decisión, entonces se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la alterna (H<sub>1</sub>), por otro lado, el resultado de correlación de Rho de Spearman de 0,733\*\* indicando que existe una buena relación entre la dimensión entre la cultura organizacional y la dimensión en los empleados de la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores 2024.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre cultura organizacional y la selección del personal en la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre cultura organizacional y la selección del personal en la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores 2024.

**Tabla 13**

*Correlación entre la cultura organizacional y selección de personal.*

			<b>Clima Organizacional</b>	<b>Selección de personal</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Cultura Organizacional</b>	Coefficiente de correlación	1.000	,641**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	<b>Selección de personal</b>	Coefficiente de correlación	,641**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

Tabla 13, se tiene un nivel de significancia igual de  $\alpha=0,000$  siendo menor a 0.05 cumple con la regla de decisión, entonces se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la alterna (H<sub>1</sub>), por otro lado, el resultado de correlación de Rho de Spearman de 0,641\*\* indicando que existe una buena relación entre la dimensión entre cultura organizacional y la dimensión en los empleados de la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores 2024.

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1 Discusión

El presente estudio busca determinar en qué estado se encuentra las variables cultura organizacional y el desempeño laboral en la importadora grupo mundo negocio sac, Miraflores – 2024. La cultura organizacional es importante porque puede mantenerse viva y conservar su identidad sin perder su identidad y la diferenciación que ha logrado frente a los competidores y otras organizaciones (Mendez Álvarez, 2019).

En cuanto al objetivo general se encontró que no existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa por falta de buenas tomas de decisiones por parte de la gerencia, ya que su principal objetivo es el lado comercial, por consiguiente, los resultados encontrados demuestran la incomodidad, con alto índice de rechazo en la mayoría de los aspectos con referencia al clima laboral y esto hace que el desempeño no sea el óptimo por parte de los colaboradores.

Al comparar, estos resultados encontrados en el estudio, respecto a la prueba no paramétrica de Rho Spearman que dichas variables cuentan con relación calculando el valor (valor crítico observado) 0,000 ( $\alpha < 0.05$ ), por ende, coincide con (Lanas Castañeda, 2014), (Díaz Gómez, 2019) y (Claudio Salas, 2020), este último mostrando una prueba de correlación de Spearman menor a 0,05, en efectos dichos autores determinaron que existe relación entre las variables del estudio.

Por consiguiente, al realizar la prueba del objetivo específico primero la cual consiste en determinar el nivel de correlación de la cultura organizacional y la actitud, los resultados indicaron que existen una relación positiva considerable y directamente proporcional de 0,742\*\*, demostrando que un 37% de encuestados es malo en cuanto a la actitud. Asimismo, se pudo encontrar una leve diferencia entre los resultados con la misma dimensión del autor (León 2017), quienes demostraron tener un alto índice de incomodidad con el 63% de debilidad con dicha dimensión. En cuanto a la prueba del objetivo específico segundo, se pudo concluir que si existe una buena relación entre Cultura Organizacional y Competencias Laborales, evidenciando un resultado de correlación de

Rho de Spearman de 0,733\*\*, encontrando un 42.5% de deficiencia con respecto a la competencia interna, dichos hallazgos coinciden con las investigaciones de (Lanas Castañeda, 2014); quien arrojo que un 39,39% desea que se implementen nuevas estrategias comerciales que ayuden a tener una mejor competencia laboral entre el personal.

Igualmente con respecto al objetivo específico tercero que consiste en determinar el nivel de correlación de las cultura organizacional y la selección de personal, los resultados indicaron tener una buena relación entre las dimensiones como resultado de la correlación de Rho de Spearman fue de 0,641\*\*, así mismo, se distingue de los resultados expuestos por (Mescua Calderon & Saenz Porras, 2019) quienes determinaron que para llegar a tener un bienestar laboral excelente parte mucho de la selección de personal con un resultado del 66,0% tomando en cuenta como regular a comparación del 42.5 de nuestro resultado que menciono como malo.

A nivel descriptivo, se encontró que la cultura organizacional de la empresa 35% la totalidad de los participantes indica que es malo, mientras que un 32.5% de los 13 interrogados señalan que es regular, finalmente que un 32.5% que son 13 de los encuestados favorece el clima laboral.

Se pudo evidenciar en los resultados obtenidos de la variable cultura organizacional que del total de participantes encuestado el 35% menciona que es malo y un 32.50% es regular, por ende, contar con niveles de cultura organizacional bajos en una empresa, significa que no se está implementando correctamente este campo importante dentro de los estándares de una empresa, la cual afecta directamente la parte humana de los trabajadores.

Así mismo, con respecto al liderazgo organizacional se demostró que del 100% de encuestados solo un 12% indica que es bueno, obtener este resultado dentro de una empresa hace indicar que para mejorar el tema de liderazgo se necesita una mayor capacitación y delimitación de sus funciones, por consiguiente, al mejorar ese aspecto mejoraría el desempeño de los líderes y/o supervisores con el personal.

En relación con la gestión de personal se pudo evidenciar que de todos los encuestados un 42.5% menciona que es malo y por otro lado un 32.5%

es bueno, al recabar dichas informaciones podemos mencionar que dentro de una empresa si no cuenta con un buena administración, dirección y estructura igualitaria para todos los colaboradores, siempre contarán con opiniones que generar controversias.

Con respecto a la satisfacción laboral se pudo encontrar que del total de encuestados 37,5% indico que es malo, 30% regular y 32.5% bueno, al contar con estos resultados dentro de una empresa, nos hace indicar que un gran parte no está conforme con lo que está obteniendo por parte de su empleador, por lo tanto, una empresa de éxito también es que se enfoca en que su totalidad de colaboradores se sientan a gusto con el trabajo. Por otra parte, con la variable desempeño laboral que del total de encuestados un 35% indica que es malo y un 32.5% indica que es regular, con estos resultados en una empresa significa que los colaboradores no demuestran el 100% de sus habilidades en cada puesto de trabajo, la cual debe recaer en otros déficits ya antes expuestos que conlleva al mal desempeño del personal.

En relación con la actitud podemos verificar que un 35% menciona que es malo y un 32.5 regular, por ende, contar con niveles bajos en cuanto a la actitud dentro de una empresa, significa que no se está trabajando aspectos básicos con respecto a la motivación grupal o automotivación en lo personal.

Así mismo, se pudo encontrar a la dimensión competencias laborales con un bajo porcentaje obtenido con la encuesta que se realizó, un 42.5% menciona que es malo y para una empresa dichos resultados hace indicar el poco empeño que le ponen los gerentes en cuanto a competencias internas para desarrollar una buena línea de carrera a futura.

Por último, con respecto a la selección de personal del total de encuestados, el 42.5% menciona que es malo y un 32.5% regular, contar con bajos niveles en una empresa sobre dicha dimensión no es más que el reflejo del poco aporte que se le da a un área como RRHH y gerencia la cual hace sus estándares de elección no sean los óptimos para la empresa.

## **4.2 Conclusiones**

En términos generales, de los resultados obtenidos de los colaboradores de la importadora mundo negocio sac de Miraflores, la cual muestran que existe una correlación positiva y muy importante en cuanto a ambas variables, se puede determinar que las variables cuentan con una buena relación concordante, entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, dichos resultados demuestran que el personal se involucra mucho laboralmente, dentro de ello tienen buena comunicación la cual se puede considerar que las condiciones laborales son buenas.

En cuanto a la variable cultura organizacional y la dimensión actitud, se pudo concluir que existe una mala conducta ante la reacción del personal con cada cambio y/o modificación que indica la gerencia lo tomen de la peor forma, ya que al no tener una buena cultura organizacional definida hace que el buen desarrollo profesional dentro de los trabajadores no sea la mejor.

En cuanto a la variable cultura organizacional y la dimensión competencias laborales, se concluye una relación negativa media ya que si bien es cierto existe un compromiso con la institución, la competencia interna hasta la fecha no ha sido uno de los componentes para potenciar el capital humano por parte de la gerencia, esto hace que el personal no pueda seguir mejorando en cuanto habilidades por lo tanto se ven tan necesario que promuevan capacitaciones generando ideas creativas o innovadoras entre los colaboradores.

En cuanto a la variable cultura organizacional y la dimensión selección de personal se concluye que existe una relación positiva significativa, lo que indica que para que un personal forme parte del trabajo la empresa no se toma el tiempo necesario para realizar test psicológicos, previas inducciones por parte del área encargada y los trabajadores no tienen suficientes oportunidades de crecimiento dentro de la empresa como una línea de carrera, por lo contrario el área de gerencia toma como buena opción ocupar los cargos de rangos altos por fuera que de la misma organización.

## **4.3 Recomendaciones**

Gracias a los resultados alcanzados en el presente estudio, se sugiere brindar a la gerencia de la importadora grupo mundo negocio sac, la cual pueda tomar en consideración todos los factores importantes de la cultura organizacional con el

desempeño laboral, con la única finalidad de reconocer las ideas, valores, certidumbres, actitudes, expectativas y comportamientos de cada colaborador la cual conllevara a que cada uno mejore con el transcurrir del tiempo. Por ende, se sugiere que la empresa tome acciones al no existir buena relación entre cultura organizacional con la actitud de los trabajadores, se recomienda reforzar el vínculo, reconocimiento, afinidad, compromiso y fidelización para contribuir a motivar al colaborador de la mejor forma y por ende mejorar el clima de la organización donde viene laborando. Además, el área de recursos humanos debe generar mayores competencias laborales a fin que el personal aproveche las horas de trabajo con competencias internas en la empresa y obtengan un mejor desarrollo tanto en lo personal como en lo personal, donde la gerencia al final lo pueda ver como una inversión y no como un gasto administrativo; Además, se sugiere poner más énfasis en cuanto a la selección personal dentro de la organización, ya que es muy importante que las personas que ingresen necesitan reconocer la cultura organizacional de la empresa y el proceso de la curva de aprendizaje y adaptación sea más eficiente conociendo las políticas de cada institución.

Se plantea que este tipo de estudio pueda concretarse en la mayoría de empresas la cual por creer que solo es el tema monetario descuidan la parte emocional del personal que hace todo el esfuerzo por la compañía, con estos resultados podrán observar y medir el nivel de las variables; por lo tanto, para una mejora en ese sentido se pueden plantear nuevas propuestas para mejorar e incrementar el desempeño laboral de los colaboradores en otras empresas; Así mismo, para todos los estudiantes de diversas carreras se recomienda estudiar un poco más afondo el lado personal, humano que existe dentro de una empresa, donde varios temas que sea han tocado en esta investigación también pueden estar olvidados en sus centros de trabajo, por otro lado, sean 100% sinceros al recabar la información, ya que al terminar el estudio esto puede servir como gran ayuda para los altos mandos de la empresa si en caso lo quieran revisar y posteriormente tomar alguna decisión; además, a las futuras investigaciones siempre busquen el poder determinar e implementar nuevas ideas con respecto a este importante tema, donde prevalezca el lado humano sobre lo comercial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ActionCOACH. (2019). *México con el menor rendimiento laboral. ¿Cómo se puede mejorar?* <https://actioncoach.com.mx/blog/mexico-con-el-menor-rendimiento-laboral-como-se-puede-mejorar-2/>
- Almanza Jiménez, R., Calderón Campos, P., & Vargas-Hernández, J. G. (2024). *Teorías Clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho*. 22. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-87082018000100001](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082018000100001)
- Alvarez-Rodríguez, J. (1993). Cultura organizacional. *Panorama Económico*, 1, 36-38. <https://doi.org/10.32997/2463-0470-vol.1-num.1-1993-483>
- Bárcena, A., & Jabonero, M. (2021). *La contribución de la cultura al desarrollo económico en Iberoamérica*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe Organización de Estados Iberoamericanos. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47444/1/S2100762\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47444/1/S2100762_es.pdf)
- Bohórquez, N. (2020). *Oportunidad en tiempos de crisis: Transformación en la cultura organizacional a causa del Covid-19 Resumen*. 12.
- Bravo Ross, W. A., & Delgado Litardo, B. I. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>
- Burga, J. (2019). Cultura Organizacional Y Su Influencia En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Créditos Y Cobranzas Chiclayo 2017. *Univesidad Señor de Sipan*, 1, 16-150. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6348>
- Carbajal Simarra, Y. F., & Castro Ruiz, Y. M. (2021). *Cultura Organizacional De Una Empresa Supervisora De Obras, Según El Modelo De Valores En Competencia, En Lima – Perú, En El Año 2020*. 10-11.
- Centti, A., Nolberto, J., Quispe, A., Ivan, C., Peña, A., Carmen, N., Finetti, A. J. De, Leonarda, B., Milanta, A., César, J., Montalvo, A., Javier, F., Contreras, B., Valverde, F., Alberto, L., Alejandro, R., Vigo, I., Renato, R., Alberto, C., ... Alfonso, S. (2024). Capital Humano - AH38 - 202101. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*, 0-12.
- Chapoñan Ramirez, E. Y. (2022). Cultura organizacional y desempeño laboral

- en los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022. *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro*, 1, 67. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93552/Chapofian\\_REY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93552/Chapofian_REY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chaverra Muñoz, D. V., Rengifo Benitez, S. E., & Vargas Luna, A. Y. (2019). Influencia De La Cultura Organizacional En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Fundación Años Maravillosos. *Fundacion Universitaria de Popayán*, 2(1), 1-19. [http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS\\_](http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS_)
- Claudio Salas, J. V. (2020). Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020. *Tesis de maestria, Universidad César Vallejo*, 0-1. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53003/Claudio\\_SJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53003/Claudio_SJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Coker, C., Greene, E., Shao, J., Enclave, D., Tula, R., Marg, R., Jones, L., Hameiri, S., Cansu, E. E., Initiative, R., Maritime, C., Road, S., Çelik, A., Yaman, H., Turan, S., Kara, A., Kara, F., Zhu, B., Qu, X., ... Tang, S. (2018). Gestión del talento humano. *Transcommunication*, 53(1), 1-8. <http://www.tfd.org.tw/opencms/english/about/background.html%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024%0A>
- Conislla, Y., & Quispe, E. (2019). Gestión De Competencias Laborales Y La Administración Del Recurso Humano En La Municipalidad Provincial De Huancavelica - Año 2017. *Repositorio Institucional - UNH*, 80. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2755>
- Damián Valdera, J. R., & Urbina Zeña, E. D. (2021). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume* - 2020. 98. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9995#:~:text=Se>

- concluyó que%2C la cultura, de significancia de 0%2C01.
- Díaz Gómez, K. J. (2019). *Cultura Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Empleados De Instituciones De Educación Media Superior En Los Municipios De Bochil Y Jitotol, Chiapas, Mexico*. 1, 1-14.
- El CSIC. (s. f.). *Ética en la investigación*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). <https://www.csic.es/es/el-csic/etica/etica-en-la-investigacion>
- Equipos y Talento. (2018). *El 70% de las empresas en EE.UU. ofrece un programa de bienestar*. Talent Street. <https://www.equiposytalento.com/talentstreet/noticias/2018/09/28/el-70-de-las-empresas-en-eeuu-ofrece-un-programa-de-bienestar/2721/>
- Fano, D. G. (2019). *Comportamiento Humano Y Niveles De Trabajo En Modelo ST-IT: Incidencia De Factores Culturales Y De Entorno Social*. 4575.
- Gamarra, G. (2024). *Los tipos de competencias laborales más demandadas en 2024*. Factorial. <https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/>
- García-Rubiano, M., Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Aguilar Bustamante, M. C., Andrade Jaramillo, V., Gómez Vélez, M. A., Forero-Aponte, C., Ángel Jaramillo, J. A., & Vesga R, J. J. (2020). Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional. *Universidad Católica de Colombia*, 0(0), 15.
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- Gestión, D. (2022). *¿Cómo optimizar el clima laboral para mejorar la productividad?* Redacción Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/como-optimizar-el-clima-laboral-para-mejorar-la-productividad-noticia/>
- Gonzales Terrazo, J. (2020). Universidad Ricardo Palma. En *Universidad Ricardo Palma*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1040>
- Hannoun, G., & Fornero, R. (2011). Satisfacción Laboral. *Tesis*, 5, 102. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). Metodología de la investigación (Quinta edición). En *McGraw-Hill*.
- Julio, M. A. (2020). *Cultura organizacional: El factor determinante para los*

- millennials y centennials a la hora de ingresar a una compañía*. Pwc Argentina. <https://www.pwc.com.ar/es/prensa/la-cultura-organizacional-es-un-factor-determinante-para-millennials-y-centennials.html>
- Lanas Castañeda, G. A. (2014). La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito. *Universidad Central Del Ecuador*, 29. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3645/1/T-UCE-0007-155.pdf>
- León Yengle, J. J. (2017). Cultura Organizacional en la empresa SIGSO Consultores Laborales, Lima, 2017. *Repositorio Institucional UIGV*, 1-14.
- Lizeth, D., Aguillon, B., María, D., Monserrat, A., & Muñoz, V. (2015). *La Innovación y el Liderazgo en el Recurso Humano*.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación. *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*, 1, 1-47. <https://acortar.link/2f5xu>
- López, P. (2020). *La transformación de la cultura corporativa para afrontar los nuevos retos*. Capital Humano BBVA. <https://peru21.pe/opinion/opinion-martin-naranjo-el-valor-de-la-cultura-organizacional-noticia/>
- Mandomedio. (2021). *Liderazgo organizacional: ¿cómo beneficia a mi equipo de trabajo?* <https://mandomedio.com/colombia/blog/liderazgo-organizacional-como-beneficia-a-mi-equipo-de-trabajo/>
- Mendez Álvarez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 0(0), 152.
- Mescua Calderon, S. R., & Saenz Porras, Y. R. (2019). Implementación De Un Sistema De Evaluación Del Talento Humano Para Mejorar El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Corporación RYH S.A.C. Huancayo - 2019. *Universidad Privada De Huancayo "Franklin Roosevelt"*, 5-9. <http://repositorio.uoosevelt.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/ROOSEVELT/104/ultimo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meta. (2024). *Culture organisationnelle et leadership : pourquoi les dirigeants ne peuvent pas laisser la culture aux RH*. Workplace. <https://fr-fr.workplace.com/blog/organizational-culture-and-leadership>
- Molloche, M. (2016). El clima organizacional: Un enfoque actual en la

- administración pública y privada. *Medium.*, 1, 2-28.  
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D.,  
 د. غسان, Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Estilos De  
 Aprendizaje Y Hábitos Para El Estudio. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru  
 Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Naranjo, M. (2022). *[Opinión] Martín Naranjo: El valor de la cultura  
 organizacional*. Diario Peru21. [https://peru21.pe/opinion/opinion-martin-  
 naranjo-el-valor-de-la-cultura-organizacional-noticia/](https://peru21.pe/opinion/opinion-martin-naranjo-el-valor-de-la-cultura-organizacional-noticia/)
- Núñez, E. (2020). *Línea de carrera: la ruta segura en el camino profesional del  
 talento de tu empresa*. Crehana. [https://www.crehana.com/blog/gestion-  
 talento/linea-de-carrera/](https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/linea-de-carrera/)
- Observatorio de Recursos Humanos. (2019). *Tan sólo el 13% de los empleados  
 a nivel mundial afirma sentirse comprometido*. ORH Grupo Editorial de  
 Conocimiento y Gestión, S.L.
- Ojeda Toche, L. (2017). *Teorías De Los Estilos De Liderazgo*. Universidad  
 Autónoma Del Estado De México.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/154797604.pdf>
- Perera Medina, C. (2019). Conciencia Emocional y Regulación Emocional.  
*Visionario Digital*, 3(3), 75-83.  
<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i3.645>
- Petroperú. (2022). *Política Cultural*.  
<https://cultura.petroperu.com.pe/catalogo/politica-cultural-22/>
- Prol Gomez, J. (2024). *Cultura organizacional*. Linked in.  
[https://es.linkedin.com/pulse/cultura-organizacional-jorge-prol-  
 gomez#:~:text=Cultura organizacional en Reino Unido&text=Una  
 característica notable de la,de las normas y procedimientos](https://es.linkedin.com/pulse/cultura-organizacional-jorge-prol-gomez#:~:text=Cultura%20organizacional%20en%20Reino%20Unido&text=Una%20característica%20notable%20de%20la,de%20las%20normas%20y%20procedimientos)
- Revista Logistec. (2024). Empresas Taylor realiza Talleres para Gerentes y  
 Jefaturas con El Objetivo De Promover Una Cultura Organizacional Basada  
 en la Excelencia. *Noticias Industria*.  
[https://www.revistalogistec.com/inicio/noticias-industria/4930-empresas-  
 taylor-realiza-talleres-para-gerentes-y-jefaturas-con-el-objetivo-de-  
 promover-una-cultura-organizacional-basada-en-la-excelencia](https://www.revistalogistec.com/inicio/noticias-industria/4930-empresas-taylor-realiza-talleres-para-gerentes-y-jefaturas-con-el-objetivo-de-promover-una-cultura-organizacional-basada-en-la-excelencia)
- Rodríguez Peñuelas, M. A. (2008). *Material de Seminario de Tesis*.

- Silva, B. K. A. D. P. B., & Torrel, P. J. (2016). Facultad de negocios internacionales. *Universidad Privada del Norte*, 7. <http://hdl.handle.net/11537/12104>
- Ulloa Erazo, N. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? Organizational culture, a social paradigm? Cultura organizacional, ¿un paradigma social? *Revista ComHumanitas*, 10(2), 155.
- Valdivia Tasilla, M. E. (2018). La Capacitación en la Gestión del Talento Humano. *Upagu*, 6-7. [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO_DE_INVESTIGACIÓN_-_Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## Anexo A. Operacionalización de las variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
CULTURA ORGANIZACIONAL	Tipo de variable según su naturaleza:  Cuantitativa  Escala de medición: Ordinal	<p><b>Cultura Organizacional</b>, se refiere a un grupo de valores, tradiciones, supuestos, comportamientos y creencias donde el liderazgo organizacional es esencial cuando se manifiestan los diversos comportamientos e inquietudes, por ende, la Gestión de Personas se constituye en varias acciones para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Entonces para llegar a la satisfacción laboral se tiene que cuajar las cuestiones puntuales entre la empresa y los colaboradores donde se establecen prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman (Alvarez-Rodríguez, 1993).</p>	<p><b>La cultura organizacional</b> debe tener un papel fundamental en la empresa importadora Grupo Mundo Negocio SAC, ya que ayudara a reconocer y detectar los diversos problemas que existen y posteriormente dar con las soluciones con antelación. Se pueden integrar grupos de trabajo con habilidades similares para producir un desempeño productivo. La variable cultura organizacional está constituido por tres dimensiones: cultura, gestión de procesos, satisfacción laboral.</p>	Liderazgo organizacional	Tipos de liderazgo	3	<p>Escala ordinal tipo Likert</p> <p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>Algunas veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>siempre</p>	<p>Las dimensiones del cuestionario se obtuvieron a partir de las puntuaciones medias de los ítems, recogidos en una escala de Likert con 5 valores.</p>
					Clima laboral	3		
				Gestión de Personas	Capacitaciones	3		
					Expresiones emocionales	3		
				Satisfacción laboral	Los empleados	3		
					Línea de carrera	3		

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa  Escala de medición: Ordinal	<p><b>Desempeño Laboral</b> se refiere a la actitud de cada colaborador de una empresa, la cual llevan diversos factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón, es de gran importancia que los trabajadores mantengan una relación entre las competencias laborales que poseen y el cargo que ejercen, para lo cual es necesario que se exija el cumplimiento de requisitos que realmente permitan la selección del personal con características que se correspondan con la finalidad de la institución (Carbajal Simarra &amp; Castro Ruiz, 2021).</p>	<p>El <b>desempeño laboral</b> tiene como objetivo las evaluaciones que se realiza al personal de la empresa importadora Grupo Mundo Negocio SAC, para reconocer si los colaboradores cumplen con las metas y objetivos asignados. Así mismo busca hallar la motivación de los colaboradores a fin de detectar cuanto compromiso tienen con la empresa. La variable desempeño laboral está constituido por tres dimensiones: actitud, competencias laborales, selección de personal.</p>	Actitud	Estilo de aprendizaje	3	Escala ordinal tipo Likert  Nunca  Casi nunca  Algunas veces  Casi siempre  siempre	Las dimensiones del cuestionario se obtuvieron a partir de las puntuaciones Medias de los ítems, recogidos en una escala de Likert con 5 valores.
					Comportamiento humano	3		
				Competencias laborales	Talento humano	3		
					Gestión de competencias	3		
				Selección de personal	Recurso humano	3		
					Capital humano	3		

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

**Universidad María Auxiliadora**  
**Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas**  
**Cuestionario sobre La Cultura Organizacional y Desempeño Laboral**

**I. PRESENTACION**

Reciba un cordial saludo; me dirijo a usted con el propósito de realizarle algunas preguntas referidas a la cultura organizacional y desempeño laboral en la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C.- Esto lo realizaré, con el fin de cumplir requisitos universitarios y, adicionalmente, otorgará a la empresa un instrumento que permita tomar mejores decisiones con respecto a la cultura organizacional y desempeño laboral de todos los colaboradores de la empresa, la cual en los últimos años no ha sido prioridad por parte de la gerencia, muchas gracias de antemano.

Nombre Completo: .....

Edad: ..... Sexo: Hombre ( ) Mujer ( )

Grado de Sección:

Titulado ( ) Bachiller ( ) Pre-grado ( ) Técnico ( ) Secundaria ( )

Cargo Laboral dentro de la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C.

.....

Tiempo laborando en la empresa:

Más de 5 años ( ) Más de 3 años ( ) Mas de 2 años ( )

Más de 1 año ( ) Menor a un año ( )

**II. INSTRUCCIONES** Marcar con un aspa (X) la alternativa que le parezca conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible de acuerdo con las siguientes alternativas:

VALORES DE ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

### III. CUESTIONARIO

CUESTIONARIO N° 1						
Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE ESCALA				
		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>Liderazgo organizacional</b>	<b>Tipos de liderazgo</b>					
	1. ¿En nuestra empresa siento el apoyo de los jefes/supervisores?					
	2. ¿En nuestra empresa se refleja que la autoridad es de igual forma para todos los colaboradores?					
	3. ¿En nuestra empresa los jefes/supervisores nos reconocen el esfuerzo diario?					
	<b>Clima laboral</b>					
	4. ¿En nuestra empresa se reconoce la ayuda por parte de nuestros compañeros?					
	5. ¿En nuestra empresa las opiniones que brindamos se toman en cuenta?					
	6. ¿En nuestra empresa se siente que los jefes/supervisor motiva al trabajo en equipo?					
<b>Gestión de personas</b>	<b>Capacitaciones</b>					
	7. ¿En nuestra empresa se realizan programas de capacitaciones para el personal?					
	8. ¿En nuestra empresa crees que las capacitaciones nos ayudaran a tener mejor rendimiento?					
	9. ¿En nuestra empresa aplican correctamente las capacitaciones a los nuevos colaboradores que ingresan a la empresa?					
	<b>Expresiones emocionales</b>					
	10. ¿En nuestra empresa crees somos tolerantes con nuestros comportamientos?					
	11. ¿En nuestra empresa crees que se preocupan por mejorar los conflictos personales e institucionales?					
	12. ¿En nuestra empresa sientes que se preocupan por las reacciones que podamos tener ante malos momentos?					
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Los empleados</b>					
	13. ¿En mi empresa conozco y practico los valores institucionales?					
	14. ¿En mi empresa muestran importancia por el desarrollo profesional de todos los colaboradores?					
	15. ¿En mi empresa me siento satisfecho con el trabajo que realizan mis compañeros de trabajo?					
	<b>Línea de carrera</b>					
	16. ¿En mi empresa muestra importancia por el desarrollo personal de todos los colaboradores?					
	17. ¿En nuestra empresa impulsan o promueven la línea de carrera como motivación para los trabajadores?					
	18. ¿En nuestra empresa crees que los jefes/supervisores consideran el desarrollo personal como prioridad?					

CUESTIONARIO N°2						
Variable: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES DE ESCALA				
		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Actitud	<b>Estilo de aprendizaje</b>					
	19. ¿En nuestra empresa utilizan nuevas estrategias para el buen desarrollo de nuestras funciones?					
	20. ¿En nuestra empresa sientes que las practicas que ya están establecidas ayudan a los trabajadores?					
	21. ¿En nuestra empresa sientes que los jefes/supervisores nos brindan de su mayor conocimiento?					
	<b>Comportamiento humano</b>					
	22. ¿En nuestra empresa promueven permanentemente buenas relaciones interpersonales?					
	23. ¿En nuestra empresa conozco y utilizo las herramientas que me permiten tener un mejor comportamiento con mis compañeros en el área de trabajo?					
24. ¿En nuestra empresa se realizan reuniones de equipo para el bienestar del grupo?						
Competencias laborales	<b>Talento humano</b>					
	25. ¿En nuestra empresa se preocupan y/o apoyan con los problemas externos que tenemos?					
	26. ¿En nuestra empresa promueven talleres la cual nos ayudaran a pulir nuestras habilidades?					
	27. ¿En nuestra empresa brindan capacitaciones para potenciar las habilidades y desempeño del colaborador?					
	<b>Gestión de competencias</b>					
	28. En nuestra empresa realizan premiaciones de colaboradores en todas las áreas por su buen desempeño mensual?					
	29. En nuestra promueven premiaciones a los mejores equipos de venta?					
30. En nuestra empresa realizan reconocimientos o premiaciones para los trabajadores que apoyan a otros a lograr sus objetivos?						
Selección de personal	<b>Recursos humanos</b>					
	31. En nuestra empresa hay talleres o actividades que promuevan un buen clima laboral?					
	32. En nuestra empresa promueven los convenios de universidades o institutos?					
	33. En nuestra empresa realizan periódicamente encuestas de satisfacción laboral?					
	<b>Capital Humano</b>					
	34. En nuestra empresa sientes que la rotación de personal es para lograr una mejor competitividad?					
	35. En nuestra empresa otorga cursos en convenio con otras instituciones para mejorar los conocimientos del colaborador?					
36. En nuestra empresa crees que se preocupan por la salud ocupacional?						

## Anexo C. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS EMPRESARIALES

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA IMPORTADORA GRUPO MUNDO NEGOCIO SAC, MIRAFLORES 2024.

Nombre del investigador principal: Arellano Barrantes, Renzo Andoni y Lopez Garcia, Rosa Andrea.

**Propósito del estudio:** Relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la importadora Grupo Mundo Negocio S.A.C. – Miraflores, 2024.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno procurante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Lopez Garcia, Rosa Andrea, coordinador de equipo teléfono móvil N.º 99906844 o al correo electrónico: rosaandrealp@gmail.com.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora, escribiendo al correo eduardo.franco@uma.edu.pe

**Participación voluntaria:** Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N.º de DNI:	
N.º de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N.º de DNI	
N.º teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
N.º de DNI	
N.º teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante

Anexo D. Validación del instrumento

**VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario/ guía de entrevista o ficha de recolección de datos, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Esencial
0	No esencial

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ACHAS SALAZAR CARMELA
Grado Académico	MAGISTER
Mención	GESTION EDUCATIVA
Firma	

## VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario/ guía de entrevista o ficha de recolección de datos, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Esencial
0	No esencial

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Pérez Sánchez Christian Jesús
Grado Académico	Master
Mención	En Administración de Estratégica de Empresas
Firma	

## VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario/ guía de entrevista o ficha de recolección de datos, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Esencial
0	No esencial

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Bocanegra Caballero Estuardo José
Grado Académico	Magister
Mención	Evaluación y acreditación de la calidad Educativa
Firma	

Anexo E. Evidencias del trabajo

## CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

rosaandrealp@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

¿En nuestra empresa sentimos el apoyo de los jefes/supervisores? Pregunta sin título \*

- NUNCA
- CASI NUNCA
- ALGUNAS VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

¿En nuestra empresa se refleja que la autoridad es de igual forma para todos los colaboradores? \*

- NUNCA
- CASI NUNCA
- ALGUNAS VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE



3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	4	3	1	1	1										
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	2	1	3	5	9	8	9	8	1	8	0							
3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	1	1	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	4	1	3	5	4	1	1	1	1	1									
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	6	0	9	4	3	2	1	7									
3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	1	8	9	7	7	6	8							
2	1	2	1	2	2	2	5	1	2	3	3	5	3	4	2	2	3	3	3	3	5	2	3	1	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	5	5	0	6	9	9	2	4								
4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	1	3	2	3	4	7	6	3	2	2	0	9	7								
3	3	4	4	3	2	1	4	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	0	6	9	5	6	7	0	9								
3	3	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	1	2	1	3	3	1	7	4	2	2	2	1	1	1									
4	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	5	3	1	1	1	1	1								
3	2	3	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	0	4	6	1	3	3	3	8								
3	1	4	4	3	2	1	5	1	3	3	3	3	1	3	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	1	4	3	7	6	1	5	8	0	4	3	1	1	1	1			
1	1	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	1	2	4	1	3	1	2	3	1	1	2	1	4	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
1	1	2	3	1	3	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	9	0	1	8	0	5	8	7	5	5	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
2	2	2	4	2	2	1	4	2	2	1	2	5	2	4	2	2	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	0	4	2	7	6	7	7	4	3	1	1	1	1	
3	2	3	2	2	3	1	5	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	1	7	4	5	5	7	3	2	9	6	4	1	2	2	1	1	
4	3	2	3	3	4	3	5	2	5	3	5	4	3	4	4	2	3	5	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	9	3	0	9	2	1	2	2	2	1	1	1		

## Anexo G. Base de datos estadísticos del SPSS.

RESULTADOS DESCRIPTIVOS ANDREA.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Registro  
 Descriptivos  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de datos  
 Estadísticos de  
 Registro  
 Frecuencias  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de datos  
 Estadísticos de  
 Tabla de frecuencia  
 Título  
 Clima Organizacional  
 Desempeño Laboral  
 Liderazgo organizacional  
 Gestión de Personas  
 Satisfacción laboral  
 Actitud  
 Competencias laborales  
 Selección de personal  
 Registro  
 Explorar

**Frecuencias**

[ConjuntoDatos1] D:\TALLER DE TITULACION\BASES DE DATOS\BASE DE DATOS ANDREA.sav

**Estadísticos**

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral	Liderazgo organizacional	Gestión de Personas	Satisfacción laboral	Actitud	Competencias laborales	Selección de personal
N	Válido	40	40	40	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0

**Tabla de frecuencia**

**Clima Organizacional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	14	35,0	35,0	35,0
	Regular	13	32,5	32,5	67,5
	Bueno	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Desempeño Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	14	35,0	35,0	35,0

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

BASE DE DATOS ANDREA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 52 de 52 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
2	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Algunas veces	Casi nunca	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
3	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Algunas veces	Algunas veces
4	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
5	Siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca
7	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces
8	Casi siempre	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
9	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca
10	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Nunca	Siempre	Casi nunca	Algunas veces	Casi nunca
11	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre
12	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi nunca	Algunas veces	Casi nunca	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre
13	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Siempre	Nunca	Algunas veces	Casi nunca
14	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
15	Algunas veces	Nunca	Casi nunca	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces
16	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces					
17	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Algunas veces
18	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces
19	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Casi siempre	Algunas veces				
20	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Siempre	Casi siempre
21	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca
22	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces						
23	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Vista de datos Vista de variables

Abrir documento de datos | IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	1	0	¿En mi empres...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	1	0	¿En mi empres...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	1	0	¿En mi empres...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	1	0	¿En mi empres...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	1	0	¿En nuestra e...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Centrado	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**