

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



TESIS

**"CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL ESTUDIO CONTABLE MAURICIO Y ASOCIADOS,
DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2022"**

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

AUTOR:

BACH. ZEVALLOS ANDRADE, JEAN CARLOS ESTEBAN

ASESOR:

Mg. Cumpa Llontop, Luis

ID Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7493-2658>

DNI N° 07247861

LIMA, PERÚ

2022

DEDICATORIA

Agradecer a Dios por acompañarme y darme fortaleza
en cada paso de mi vida.

A mi madre Alicia Andrade Arias por estar allí
siempre y ayudarme a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento para Luis Cumpa Llontop que me brindó su apoyo en todo momento y así alcanzar los objetivos en mi tesis.

a la Universidad Peruana de Ciencias e Informática por las enseñanzas impartidas.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, aprobado por Resolución No. 373-2019-UPCI-R; y en estricto cumplimiento del requisito establecido por el Artículo No. 45, de la Ley No. 30220; donde se indica que “la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca” presento ante ustedes la tesis titulada “CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTUDIO CONTABLE MAURICIO Y ASOCIADOS, DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2022”, la misma que será sometida a vuestra consideración, evaluación y juicio profesional; a fin de que su aprobación me lleve a ostentar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| PRESENTACIÓN | iv |
| ÍNDICE | v |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1.1 Realidad Problemática | 1 |
| 1.2 Planteamiento de problema | 5 |
| 1.2.1 Problema general | 5 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 5 |
| 1.3 Hipótesis de la investigación | 6 |
| 1.3.1 Hipótesis general | 6 |
| 1.3.2 Hipótesis específicas | 6 |
| 1.4 Objetivos de la investigación | 6 |
| 1.4.1 Objetivo general | 6 |
| 1.4.2 Objetivos específicos | 6 |
| 1.5 Variables, dimensiones e indicadores | 7 |
| 1.6 Justificación del estudio | 8 |
| 1.6.1 Justificación teórica | 8 |
| 1.6.2 Justificación metodológica | 8 |
| 1.6.3 Justificación práctica | 8 |
| 1.7 Antecedentes nacionales e internacionales | 8 |
| 1.7.1 Antecedentes nacionales | 8 |
| 1.7.2 Antecedentes internacionales | 11 |
| 1.8 Marco teórico | 14 |
| 1.8.1 Cultura organizacional | 14 |
| 1.8.2 Desempeño laboral | 16 |
| 1.8.3 La Empresa | 18 |
| 1.9 Definición de términos básicos | 19 |
| II. MÉTODO | 21 |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación | 21 |
| 2.2 Población y muestra | 21 |
| 2.3 Técnicas para la recolección de datos | 22 |
| 2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos | 22 |
| 2.5. Procesamiento y análisis de datos | 23 |

| | |
|--|----|
| 2.6. Aspectos éticos | 24 |
| III. RESULTADOS..... | 25 |
| 3.1 Resultados descriptivos | 25 |
| 3.2 Prueba de normalidad | 44 |
| 3.3 Contrastación de hipótesis | 45 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 49 |
| V. CONCLUSIONES..... | 52 |
| VI. RECOMENDACIONES | 54 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 55 |
| ANEXOS | 59 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia | 60 |
| Anexo 2. Instrumentos De Recolección De Datos | 62 |
| Anexo 3. Base de Datos | 64 |
| Anexo 4. Evidencia de Similitud Digital | 65 |
| Anexo 5. Autorización de Publicación en Repositorio | 71 |
| Anexo 6. Ficha de Validación de Instrumento por Juicio de Experto | 72 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Variables, dimensiones e indicadores. | 7 |
| Tabla 2 | Alfa de Cronbach | 22 |
| Tabla 3 | P1. La empresa tiene una estructura física adecuada que contribuye a la salud y seguridad de los trabajadores | 24 |
| Tabla 4 | P2. La empresa promueve estímulos físicos positivos a través del diseño de sus espacios y mobiliarios de trabajo. | 25 |
| Tabla 5 | P3. La empresa, expresa y recuerda su misión y visión a través de objetos simbólicos. | 26 |
| Tabla 6 | P4. Los sólidos valores implementados por la empresa contribuyen a la satisfacción de los clientes | 27 |
| Tabla 7 | P5. El respeto por la persona es un valor compartido beneficioso entre los trabajadores de la empresa, | 28 |
| Tabla 8 | P6. El aprendizaje continuo implementado en la empresa permite a los trabajadores mejorar sus destrezas y talentos | 29 |
| Tabla 9 | P7. La empresa posibilita el desarrollo de carrera y competencias de sus trabajadores | 30 |
| Tabla 10 | P8. Su jefe desarrolla un liderazgo positivo que permite a los trabajadores ser más productivos | 31 |
| Tabla 11 | P9. La resolución de problemas y conflictos laborales es una prioridad de la empresa | 32 |
| Tabla 12 | P10. En la empresa las tareas asignadas se logran con eficiencia por todo el equipo de trabajo | 33 |
| Tabla 13 | P11. En la empresa se alcanza el nivel previsto de actividad debido a la eficacia de los colaboradores | 34 |
| Tabla 14 | P12. La efectividad del trabajo de los colaboradores contribuye en el logro de los objetivos de la empresa. | 35 |
| Tabla 15 | P13. Las actividades de la empresa se realizan tomando en cuenta la calidad del servicio ofrecido | 36 |
| Tabla 16 | P14. Las metas de logro de la empresa se cumplen en los tiempos establecidos | 37 |
| Tabla 17 | P15. Las labores desarrolladas en la empresa corresponden al perfil del puesto de los colaboradores. | 38 |
| Tabla 18 | P16. En la empresa se asume con mucha responsabilidad las tareas asignadas. | 39 |
| Tabla 19 | P17. En la empresa el desempeño en el puesto va de acorde con los conocimientos que tienen sus colaboradores | 40 |
| Tabla 20 | P18. En la empresa la cooperación de sus colaboradores permite que las actividades se desarrollen en un buen ambiente laboral. | 41 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | | |
|------------|--|----|
| Gráfico 1 | P1. La empresa tiene una estructura física adecuada que contribuye a la salud y seguridad de los trabajadores | 24 |
| Gráfico 2 | P2. La empresa promueve estímulos físicos positivos a través del diseño de sus espacios y mobiliarios de trabajo. | 25 |
| Gráfico 3 | P3. La empresa, expresa y recuerda su misión y visión a través de objetos simbólicos. | 26 |
| Gráfico 4 | P4. Los sólidos valores implementados por la empresa contribuyen a la satisfacción de los clientes | 27 |
| Gráfico 5 | P5. El respeto por la persona es un valor compartido beneficioso entre los trabajadores de la empresa, | 28 |
| Gráfico 6 | P6. El aprendizaje continuo implementado en la empresa permite a los trabajadores mejorar sus destrezas y talentos | 29 |
| Gráfico 7 | P7. La empresa posibilita el desarrollo de carrera y competencias de sus trabajadores | 30 |
| Gráfico 8 | P8. Su jefe desarrolla un liderazgo positivo que permite a los trabajadores ser más productivos | 31 |
| Gráfico 9 | P9. La resolución de problemas y conflictos laborales es una prioridad de la empresa | 32 |
| Gráfico 10 | P10. En la empresa las tareas asignadas se logran con eficiencia por todo el equipo de trabajo | 33 |
| Gráfico 11 | P11. En la empresa se alcanza el nivel previsto de actividad debido a la eficacia de los colaboradores | 34 |
| Gráfico 12 | P12. La efectividad del trabajo de los colaboradores contribuye en el logro de los objetivos de la empresa. | 35 |
| Gráfico 13 | P13. Las actividades de la empresa se realizan tomando en cuenta la calidad del servicio ofrecido | 36 |
| Gráfico 14 | P14. Las metas de logro de la empresa se cumplen en los tiempos establecidos | 37 |
| Gráfico 15 | P15. Las labores desarrolladas en la empresa corresponden al perfil del puesto de los colaboradores. | 38 |
| Gráfico 16 | P16. En la empresa se asume con mucha responsabilidad las tareas asignadas. | 39 |
| Gráfico 17 | P17. En la empresa el desempeño en el puesto va de acorde con los conocimientos que tienen sus colaboradores | 40 |
| Gráfico 18 | P18. En la empresa la cooperación de sus colaboradores permite que las actividades se desarrollen en un buen ambiente laboral. | 41 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|----------|---------------------------|----|
| Figura 1 | Organigrama de la empresa | 19 |
|----------|---------------------------|----|

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue “Determinar la relación entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, Distrito Los Olivos 2022”. En lo que se refiere a los métodos el estudio se aplicó un diseño no experimental con enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 8 trabajadores, y la técnica que se aplicó fue la encuesta, se utilizó como instrumento el cuestionario donde se incluyeron las 2 variables en estudio, con 18 ítems y el cual fue aplicado previo consentimiento de los encuestados. En cuanto a los resultados de la contrastación de la hipótesis general se halló una correlación positiva débil entre las variables del estudio aplicando la correlación de Person y en cuanto al resultado de la encuesta tienen una percepción generalmente no muy aceptable en cuanto al clima organizacional. En conclusión, según el análisis inferencial y descriptivo, existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, Distrito Los Olivos, 2022.

Palabras claves: Cultura organizacional, entorno físico, valores organizacionales, clima organizacional.

ABSTRACT

The general objective of this research was "Determine the relationship between organizational culture and job performance in the workers of the accounting firm Mauricio y Asociados, 2022". Regarding the methods, the study applied a non-experimental design with a quantitative, cross-sectional, descriptive correlational approach. The population was made up of 8 workers, and the technique that was applied was the survey, the questionnaire was used as an instrument where the 2 variables under study were included, with 18 items and which was applied with the prior consent of the respondents. Regarding the results of the contrast of the general hypothesis, a weak positive correlation was found between the study variables applying Person's correlation and regarding the result of the survey, they have a generally not very acceptable perception regarding the organizational climate. In conclusion, according to the inferential and descriptive analysis, there is a relationship between the organizational culture and the work performance of the workers of the accounting firm Mauricio y Asociados, 2022.

Keywords: Organizational culture, physical environment, organizational values, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Todas las compañías, desde las más grandes hasta las más modestas, tienen una cultura, dado que, diariamente, sus miembros comparten valores y creencias. Sin embargo, una cultura de este tipo, que no está debidamente gestionada, no representa una fuente de ventajas competitivas ni sirve para obtener un mejor posicionamiento en el mercado. En cambio, una cultura organizacional sí permite tales beneficios. Este concepto, surgido en los años ochenta, consiste en la interacción de valores, conductas, creencias y costumbres que desarrollan los empleados al interior de la empresa para la cual trabajan. "La cultura organizacional es la base de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una compañía, las cuales trabajan inconscientemente y definen la visión que la empresa tiene de sí misma y de su entorno". Así la define Edgar Schein, considerado el creador de la cultura organizacional. Una compañía puede situarse por encima de sus competidores a partir de la utilización de la cultura organizacional, dado que esta funciona como un factor crucial para identificar problemas y registrar soluciones. Además, se incluye positivamente en uno de los procesos fundamentales en toda empresa: la toma de decisiones de la alta gerencia. Pero la cultura organizacional no solo se ocupa de guiar el

comportamiento de los empleados, indicándoles cómo actuar frente a situaciones de crisis. Este concepto también funciona como un factor imprescindible de integración que logra que todos los trabajadores se sientan parte de la compañía. [...] La cultura organizacional pretende optimizar significativamente el rendimiento general de una compañía y potenciar la productividad de la misma. Además, puede llevar a los empleados a alcanzar objetivos empresariales específicos, tales como el compromiso y la cooperación” (Conexion Esan, 2019).

“Trabajar en un ambiente agradable, con una silla cómoda, en espacios confortables y bien iluminados, con herramientas adecuadas son factores que mantienen una motivación en las personas. Lo mismo sucede con las relaciones internas. Un diálogo franco y respetuoso entre colaboradores y un líder empático con las situaciones laborales producen un impacto positivo en los pensamientos y actitudes de los trabajadores”. Esto genera un círculo virtuoso que se contagia. El clima organizacional se refiere a las condiciones laborales y las relaciones internas. Son los esfuerzos que la institución hace para garantizar la buena convivencia, siempre encaminada hacia los logros corporativos. “Sin embargo, la cultura organizacional es un factor más profundo que el clima. Esta es conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de una institución y constituye, además, gran parte de su identidad. La diferencia entre ambos términos es notoria”, explica The TOP Companies, firma asesora en la materia. Muchas empresas se preocupan por el clima laboral, que es importante, pero pierden de vista que lo fundamental radica en la cultura organizacional. El clima laboral es resultado de la cultura, es un momento en la empresa, un instante que obedece a factores cambiantes internos y externos; fluctúa rápidamente. La cultura es más estable que el clima y su evolución es lenta, porque afecta la forma de trabajar de los colaboradores y, en

definitiva, su vida. Fortalecer la cultura necesariamente transforma el clima. “Al empatar con los valores de la empresa los colaboradores se sienten parte de ella, crecen como profesionales y mantienen una conducta activa hacia los objetivos de la compañía, porque quieren y no porque deben, coadyuvando al desarrollo de toda la institución. El clima se ve afectado por los estados de ánimo de los colaboradores, producto de las condiciones laborales y las relaciones internas, como ya habíamos mencionado. Tal es así que cuando se ataca el clima el cambio puede ser inmediato, pero no necesariamente duradero. Por ejemplo, renovar el mobiliario de la empresa quizás mejore momentáneamente la percepción de satisfacción de la gente. Pero con el paso de los días ese efecto positivo suele disminuir: deja de ser novedoso y, probablemente, quede una parte del problema sin resolver. En el caso de la cultura, los valores deben estar reflejados en las conductas de todos los individuos”. Si en una empresa el trabajo en equipo constituye uno de los pilares de su cultura organizacional, esto debe comunicarse claramente y palpase en los actos de los líderes para que todos los colaboradores entiendan no solo el *aquí se trabaja así*, sino también el por qué la institución fomenta ese valor. “Todo esfuerzo bien encaminado para el mejoramiento de las condiciones laborales tendrá un impacto positivo, pero si buscamos que sea perdurable es importante fortalecer la cultura organizacional, porque es la clave para lograr cambios profundos, contundentes y sostenibles a lo largo del tiempo”, sostiene The TOP Companies” (El Economista, 2019).

A nivel internacional

“La iniciativa Culture 500 (MITSloan Management Review) provee una base de datos acerca de cómo los empleados de 500 principales empresas globales perciben la cultura organizacional. Utilizando herramientas de inteligencia artificial para analizar más de 1,4 millones de revisiones de

empleados para examinar cómo la pandemia influyó sus percepciones acerca de la cultura de su empresa, detectaron que, en efecto, las mismas se comportaron positivamente, es decir, que los empleados de esas firmas ponderaron mucho más el valor de la cultura organizacional que en los tiempos prepandémicos. En ese punto, uno de los aspectos que más ponderaron los empleados fue la calidad y transparencia de la comunicación de sus líderes. En breve, la comunicación en tiempos de crisis emerge como uno de los principales diferenciadores que los empleados valoran” (Roses, 2021).

Nacional

“La cultura organizacional, de acuerdo con las definiciones que John Burdett sugiere en su libro *Cultura Organizacional de la A a la Z* (2017), es aquello que se puede entender *como la personalidad de una organización*. Es el marco de referencia para entender cómo se configuran todas las relaciones en el trabajo, sean estas formales o informales. Por ello, resulta muy relevante consultarle a los CEOs y gerentes de RRHH de las principales empresas del Perú, cuáles consideran que son las características de la cultura organizacional en sus empresas. Para eso realizamos una encuesta a 355 empresarios, buscando caracterizar la realidad de la cultura empresarial en el Perú. De acuerdo con esto, es interesante notar cómo los entrevistados señalan los valores compartidos como la principal evidencia de la cultura empresarial en sus ambientes de trabajo, muy por encima de las creencias y los hábitos. Los valores compartidos son justamente la manera cómo hacemos las cosas. Los valores son *los músculos* que expresan el propósito de la empresa, permitiendo a los colaboradores avanzar en conjunto. Es muy positivo e importante que los valores sean

compartidos y que se les reconozca como la principal evidencia de la cultura en las empresas” (Velaochaga & Rake, 2019)

En cuanto al Estudio Contable Mauricio y Asociados, se observaron en la actitud de los trabajadores una pérdida de interés para poder cumplir a tiempo con las tareas encomendadas, una falta de creatividad, confianza, lealtad y compromiso, así como un bajo nivel de la productividad, componentes claves de la Cultura Organizacional, lo que está afectando el desempeño de los colaboradores y que no permiten brindar un mejor servicio a los clientes, por lo que de continuar esta situación, la empresa pone en peligro su continuidad; de allí que en el presente trabajo de investigación, aborde la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral, cuyos resultados permitan a los directivos, tomarlos en cuenta en pro de realizar mejoras, para el logro de sus objetivos empresariales.

1.2 Planteamiento de problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, Distrito Los Olivos, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿En qué medida se relaciona el Entorno físico y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022?

¿De qué manera se relacionan los Valores organizacionales y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022?

¿De qué manera se relacionan el Clima organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022?

1.3 Hipótesis de la investigación

1.3.1 Hipótesis general

Existe relación entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

1.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre el Entorno físico y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distritos Los Olivos, 2022.

Existe relación entre los Valores organizacionales y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

Existe relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

Establecer el nivel de relación entre el Entorno físico y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

Determinar el nivel de relación entre los Valores organizacionales y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

Analizar el nivel de relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

1.5 Variables, dimensiones e indicadores.

Tabla 1.

| Variables | Dimensiones | Indicadores | |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| Cultura organizacional | Entorno físico | Estructura física | |
| | | Estímulos físicos | |
| | | Objetos simbólicos | |
| | Valores organizacionales | Satisfacción de los clientes | |
| | | Respeto por la persona | |
| | | Aprendizaje continuo | |
| | Clima organizacional | Desarrollo de Carrera y competencias | |
| | | | |
| | | Estilo de Liderazgo | |
| | | | Resolución de Conflictos |
| Desempeño laboral | Productividad laboral | Eficiencia | |
| | | Eficacia | |
| | | Objetivos | |
| | | Calidad | |
| | Eficacia laboral | Metas de logro | |
| | | Perfil de puesto | |
| | | Responsabilidad | |
| | Eficiencia laboral | Conocimientos | |
| | | Cooperación | |
| | | | |

1.6 Justificación del estudio

1.6.1 Justificación teórica

Los conceptos de cultura organizacional y desempeño laboral, es un intento de considerar la gran importancia que ellos tienen en las actividades del estudio contable Mauricio y Asociados. Su medición correcta exige el desarrollo de las teorías que la sustentan.

1.6.2 Justificación metodológica

El trabajo propuesto desarrollará instrumentos tales como cuestionarios, que permitirá validarlos, así como también servir como guías para posteriores estudios referentes al tema de investigación.

1.6.3 Justificación práctica

Permitirá conocer como la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, cuyos resultados servirán a la gestión para la mejor toma de decisiones en el logro de los objetivos de la empresa

1.7 Antecedentes nacionales e internacionales

1.7.1 Antecedentes nacionales

(Gomez, 2019) , la siguiente tesis tiene como título: Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de Starbucks Zona Sur, Lima-2019, cuyo objetivo fue: “de conocer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks Zona Sur. El tipo de investigación fue de tipo no experimental transversal, de diseño descriptivo correlacional. Con una muestra conformada por 36 trabajadores,

siendo considerados baristas y encargados de turno de las tiendas elegidas a través de un muestreo de tipo censal. Del mismo modo para ejecutar la toma de muestras se emplea el uso de la técnica de encuestas con cuestionarios de elaboración propia con 31 ítems para la variable cultura organizacional y 36 ítems para la variable desempeño laboral, con los cuales se emplea una prueba piloto con 20 participantes como muestra. Los resultados de las correlaciones muestran una correlación altamente significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral ($r = 0.690$). Del mismo modo, existen diferencias significativas en cuanto a la dimensión normatividad con una correlación de tipo baja ($r = 0.021$), relación moderada en contribución personal ($r = 0.598$) y alta en el caso de la comunicación horizontal ($r = 0.681$), por otro lado, correlaciones alta y moderada en el caso de las dimensiones comunicación horizontal y contribución personal respectivamente con respecto al desempeño laboral. En cuanto a los resultados descriptivos, se tiene un porcentaje de 66.67% de las percepciones como altas con respecto a la contribución personal y 13.89% para el trabajo en equipo. Finalmente, las diferencias son moderadas y graficadas a través de barras”.

(Garcilazo, 2021), el trabajo de investigación tuvo como título "Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Clínica Ñahui, Lima-Perú 2021", cuyo objetivo principal fue “determinar la relación entre la cultura organizacional respecto al desempeño laboral. El Desempeño Laboral es la motivación y el rendimiento de los trabajadores que permite que compartan los mismos objetivos y que se comprometan a cumplirlos; por otro lado, es el nivel de eficiencia que logra un trabajador respecto de las metas que se hayan preestablecido. La metodología aplicada fue de carácter cuantitativo, además no

experimental transeccional correlacional. Los resultados obtenidos fueron registrados con la colaboración de los encuestados, asimismo de la variedad de productos adquiridos, uno de los principales logró evidenciar que un 50 % estuvo de acuerdo que la organización es parte de un espacio adecuado de trabajo. El 57,1 % estuvo totalmente de acuerdo que el clima correcto contribuye a la productividad de la institución. La conclusión principal determinó que las variables de cultura organizacional y desempeño laboral mantienen una relación de 0.818, la cual es alta y válida para manifestar que si existe un vínculo.”.

(Rojas, 2019), el trabajo de investigación tiene como título: La cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Cristo de Bagazan Agencia Moyobamba, “cuyo propósito de este estudio es determinar si existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Santo Cristo de Bagazan. La obtención de datos se realiza a través de encuestas, para lo cual se utiliza un cuestionario tipo Likert que consta de 16 ítems, de los cuales 8 ítems están relacionados con variables de cultura organizacional y 8 ítems son variables de desempeño laboral. El cuestionario se ha aplicado a (N = 40) empleados de la Cooperativa Santo Cristo de Bagazan. Metodológicamente, la investigación corresponde al nivel relevante de tipos de aplicación y utiliza métodos de inferencia para el diseño transversal. Para analizar los datos recopilados, se utilizan estadísticas descriptivas y pruebas de inferencia. En la prueba de hipótesis, se utilizan estadísticas inferenciales de la prueba de correlación Rho de Spearman. Los resultados permitieron mostrar una correlación estadísticamente significativa (Pvalor = 0.000) en la prueba de

hipótesis de todas las comparaciones. Donde se ha determinado una correlación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, el nivel es moderado ($rs= 0.659$). También se determinó correlación directa con grado de calificación moderada, entre el desempeño laboral, con la dimensión cultura burocrática ($rs= 0.442$), cultura de clan ($rs= 0.577$), cultura emprendedora ($rs= 0.442$) y la cultura de mercado ($rs= 0.639$) precauciones”.

1.7.2 Antecedentes internacionales

(Tutiven, 2022), el trabajo de investigación tiene como título: “Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019, el autor sostiene que: La presente investigación tiene como objetivo analizar incidencia de la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Academia Naval Almirante Illingworth, para la propuesta de un programa que fortalezca la Cultura Organizacional de la Institución Educativa. El método implementado en el desarrollo de la investigación es deductivo. El tipo de investigación realizada es descriptivo y correccional. El diseño de la investigación es no experimental y transversal. El enfoque utilizado fue la investigación cuantitativa. La población estuvo conformada por un total de 448 trabajadores y el tamaño de la muestra para realizar las encuestas fue de 208 trabajadores. El instrumento utilizado para medir la cultura organizacional es el cuestionario de Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño. Mientras que para evaluar el desempeño laboral se utilizó el Método de observación de comportamiento (BOS). Los principales resultados obtenidos muestran que las dimensiones más sobresalientes dentro de la cultura organizacional son: valores, clima, normas, símbolos y filosofía. Por otra parte, el desempeño laboral se caracteriza por el

conocimiento del puesto de trabajo, el trabajo en equipo, el compromiso, la calidad e independencia. A partir de estos resultados, se realizó una propuesta, la cual plantea un programa en el que se estableció estrategias que permitan fortalecer la cultura organizacional y el desempeño laboral. A través de la socialización, diseño de políticas y potencialización de aspectos organizacionales”.

(Moreno, 2020), el trabajo de investigación tiene como título: Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019, el autor sostiene que: “En este trabajo de tesis se identifica el factor principal por el cual la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019, y presenta una propuesta de adaptabilidad de la cultura organizacional. Por la importancia que día a día tiene la cultura organizacional y el desempeño laboral en las organizaciones; la investigación maneja estas variables para ser un aporte diferente en el sector más difícil de adaptación de cultura organizacional en nuestro país como es el obrero. Actualmente laboro para la empresa Grupo Empresarial Amseal; lo cual favorece el acceso a la información y la posibilidad de acoger las recomendaciones que emergen del estudio. La metodología usada en la investigación es descriptiva ya que detalla la formulación del problema, con método cuantitativo al usar una herramienta de información como es la encuesta y cualitativo al realizar preguntas que proporcionan información general de los trabajadores, donde se presenten los factores de incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral; apoyada en los conceptos de Stephen P. Robbins, autor del libro Comportamiento Organizacional, en la metodología por Hay Group y el

cuestionario de W.E.N.S La investigación parte con la definición del marco teórico de los principales conceptos de las variables de estudio como primer capítulo, seguido de levantamiento de información de la empresa de investigación, aplicación de la encuesta y presentación de resultados como segundo capítulo. El diseño de una propuesta basada en factores de cultura organizacional consta en el tercer capítulo, para finalmente emitir conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada”.

(Barzola & Cañarte, 2019) , el trabajo de investigación tiene como título: Análisis de la cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral: Rocersa S.A. “La presente investigación se realiza a la empresa ROCERSA S.A., ubicada en la Av. Francisco de Orellana Alborada XII Etapa Mz.3 V.13. Se dedica a la elaboración de proyectos y obras, armado de sistemas de ductos, venta de equipos y accesorios, instalación, chequeo, reparación y mantenimiento de aires acondicionados. Iniciaron sus operaciones desde 1997, por ello cuenta con amplia experiencia en el mercado, se ha encontrado la oportunidad de realizar un plan de mejora de la cultura organizacional dentro de la empresa, debido a que los empleados últimamente no tienen un buen desempeño laboral; esta información se corrobora mediante la utilización de la encuesta a los colaboradores como técnica de recopilación de datos en el campo del fenómeno de estudio. Con el objetivo de diseñar un plan de mejora en base al trabajo en equipo, motivación y capacitación para mejorar el desempeño en la empresa, se pretende mejorar estos procesos como propuesta de investigación”.

1.8 Marco teórico

1.8.1 Cultura organizacional

(Robbins, 2004) indica: “Sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras.” (p.525).

(Franklin & Krieger, 2011), argumentan: “La cultura organizacional también consiste en las normas (tanto las formuladas de manera explícita por la organización y/o el contexto jurídico, como las desarrolladas informalmente entre sus integrantes) que gobiernan la actividad de individuos y grupos, determinando sus comportamientos” (p.364).

1.8.1.1 Entorno físico

(Franklin & Krieger, 2011), explican: “Muchas veces el contexto físico en que se desarrolla una actividad predispone el surgimiento de un tipo de cultura u otro” (p.373).

1.8.1.1.1 Estructura física

(Franklin & Krieger, 2011), afirman: “La forma o estructura de las instalaciones de la organización determinan el tamaño y la ubicación de las distintas oficinas, al tiempo que nos proporciona importantes muestras sobre la cultura vigente en ella” (p.373).

1.8.1.1.2 Estímulos físicos

(Franklin & Krieger, 2011), explican: “Son parte del entorno y terminan por formar parte de la conciencia de los miembros de la organización” (p.373).

1.8.1.1.3 Objetos simbólicos

(Franklin & Krieger, 2011), expresan: “Son los aspectos del escenario físico que denotan una cultura. Por ejemplo, la opulencia del despacho de un jefe ejecutivo ofrece una imagen de privilegio y estratificación social” (p.373.)

1.8.1.2 Valores organizacionales

(Quiroa, 2020) , dice: “Aparte de, los valores representan las creencias y los principios que rigen a una empresa, lo que permite orientar las pautas de acción y la conducta de las personas que trabajan dentro de la organización. Representan los principios éticos que sustentan el accionar de la empresa”.

1.8.1.2.1 Satisfacción de los clientes

(Kotler & Armstrong, 2013) , argumentan “La satisfacción del cliente depende del desempeño percibido de un producto en relación a las expectativas del comprador” (p.14).

1.8.1.2.2 Respeto por la persona

(Temple, 2013) expresa: “El respeto como valor fundamental en una cultura organizacional, es la muestra más consistente de su desarrollo, liderazgo y evolución. y crea el ambiente donde todos queremos trabajar”

1.8.1.2.3 Aprendizaje continuo

(Viñuela, 2020), explica: “El concepto detrás del aprendizaje continuo es ayudar a los empleados a expandir su conocimiento y adquirir nuevas habilidades y experiencia. En una organización, el aprendizaje continuo se reconoce al alentar a los empleados a aprender cosas nuevas al proporcionarles las herramientas necesarias y darles tiempo”.

1.8.1.3 Clima organizacional

(Franklin & Krieger, 2011), afirma: “Es la manifestación más visible de la cultura” (p.366).

1.8.1.3.1 Desarrollo de carrera y competencias

(Chiavenato, 2009) explica: “Una carrera es la sucesión o secuencia de puestos que una persona ocupa a lo largo de su vida profesional. La carrera presupone un desarrollo profesional gradual y la ocupación de puestos cada vez más altos y complejos” (p.418).

1.8.1.3.2 Estilo de liderazgo

(Munch, 2010) indica: “El estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos, relativamente duraderos, en la forma de dirigir que caracterizan al dirigente” (p.111).

1.8.1.3.3 Resolución de conflictos

(Robbins & Coulter, 2010) sostienen: “conflicto desde el punto de vista de interacción visión de que se necesita algo de conflicto para que un grupo se desempeñe eficazmente.” (p.243).

1.8.2 Desempeño laboral

(Franklin & Krieger, 2011) expresan: “desempeño se entiende el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales” (p.93).

1.8.2.1 Productividad laboral

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) explican: “la productividad es el cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerando la calidad; esta definición puede aplicarse a la productividad de organizaciones, gerentes, personal de staff y otros trabajadores” (p.550).

(Gutierrez, 2010) afirma: “La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejor resultados considerando los recursos empleados para generarlos” (p.21).

1.8.2.1.1 Eficacia

(Marcó, Aníbal, & Leonel, 2016) indican: “con la que se realizan las acciones de la organización representa una medida del logro de los objetivos propuestos” (p.24).

1.8.2.1.2 Eficiencia

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) sostienen: “es alcanzar los fines con el mínimo de recursos” (p.14).

1.8.2.1.3 Objetivos

(Munch, 2010) explica: “Los objetivos representan los resultados que la empresa espera obtener, son fines por alcanzar, establecidos cuantitativamente a un tiempo específico” (p.44)

1.8.2.2 Eficacia laboral

(Rull, 2020) indica: “La eficacia laboral es uno de los rasgos más buscados en cualquier empresa. Se les pide a los trabajadores que sean capaces de lograr los objetivos, se alienta a ello y, en muchos casos, llega a ser recompensado con reconocimiento social o ascensos”

1.8.2.2.1 Calidad

(Munch, 2010) sostiene: “La calidad es el cumplimiento de los requisitos para la satisfacción de las necesidades del cliente” (p.224).

1.8.2.2.2 Metas de logro

(Franklin & Krieger, 2011) explican: “unidades de medida que relacionan los recursos y las acciones con los objetivos” (p.24).

1.8.2.2.3 Perfil del puesto

(Servir, s.f.) argumenta: “Es la información estructurada respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto” (p.2).

1.8.2.3 Eficiencia laboral

(García, s.f.) expresa: “Para los presentes fines se puede definir a la eficiencia como el grado de rendimiento en que se realiza un trabajo con respecto a una norma preestablecida (tiempo tipo o estándar)” (p.181).

1.8.2.3.1 Responsabilidad

(Munch, 2010) explica: “Mejoramiento de la situación económica de la comunidad” (p.196)

1.8.2.3.2 Conocimiento

(Franklin & Krieger, 2011) afirman: “El conocimiento se genera y modifica mediante la investigación científica (básica y aplicada), la investigación tecnológica, y el desarrollo y uso del learning by doing (ingeniería de planta) o conocimiento experiencial” (p.404).

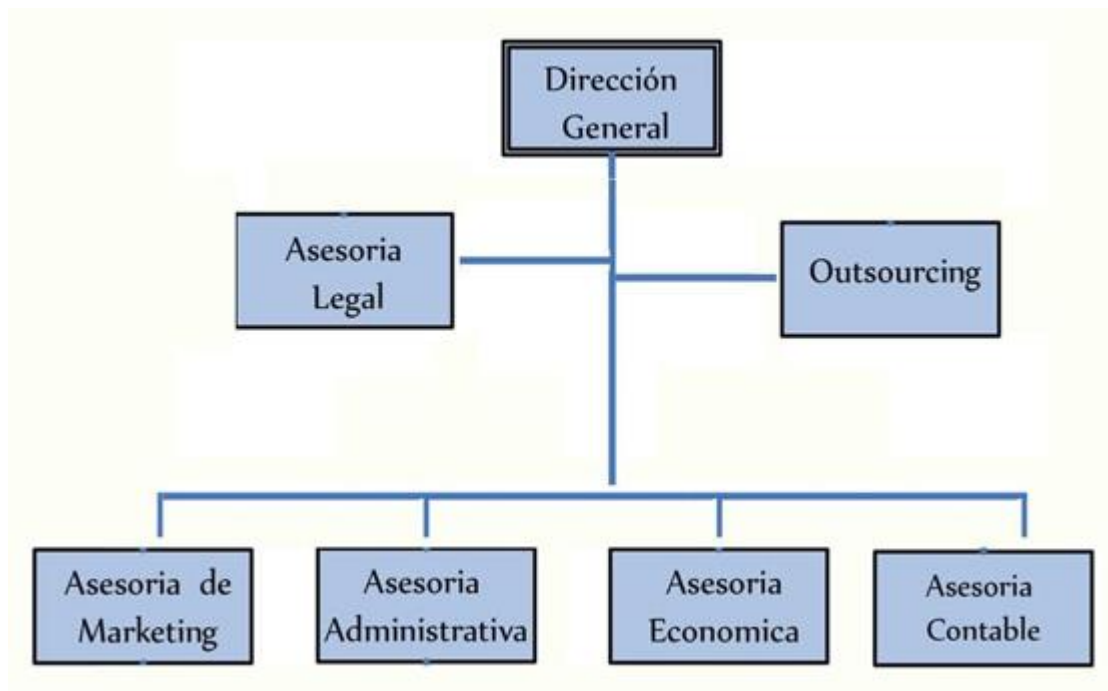
1.8.2.3.3 Cooperación

(Marin, 2021) sostiene: “Llamamos cooperación a la ayuda mutua entre individuos con el fin de alcanzar un bien común. Cada uno de los cooperantes aporta algo al proceso cooperativo, normalmente dinero o trabajo”.

1.8.3 La Empresa

Somos “un ESTUDIO CONTABLE dedicado a brindar servicios integrales en las áreas de Contabilidad, Costos, Auditoría, Tributación, Asesoría Laboral, Financiera y Administrativa. Adicionalmente nos hemos especializado en Outsourcing Contable, Outsourcing Tributario y soluciones empresariales integrales. Tenemos 13 años de experiencia y un staff de profesionales multidisciplinarios para satisfacer las necesidades de nuestros clientes. Sabemos que la contabilidad no es un juego, por eso trabajamos para brindarte información confiable, relevante y oportuna a través de servicios y asesoría contable de calidad”. (Mauricio & Asociados, 2022)

Figura 1 Organigrama de la empresa



1.9 Definición de términos básicos

Actitudes: “son sentimientos positivos o negativos acerca de las personas, las cosas y los temas” (Lussier & Christopher, 2011)

Contabilidad: “Disciplina indispensable para la administración, ya que a través de ésta se registra y analizan los movimientos financieros de una organización. La contabilidad es básica en la toma de decisiones” (Munch, 2010)

Ética: “es una disciplina filosófica relacionada con la moral, pero, a diferencia de ésta, no pretende indicar qué es bueno y qué es malo, sino desarrollar normas y valores universales –compromiso, honestidad, lealtad, franqueza, integridad, responsabilidad, etc.– para saber cómo actuar en un marco de respeto hacia los demás” (Franklin & Krieger, 2011)

Fórmula del desempeño: “explica el desempeño como una función de la capacidad, la motivación y los recursos” (Lussier & Christopher, 2011,p.489).

Oportunidades: “Son factores del entorno externo que propician el logro de los objetivos” (Munch, 2010,p.49).

Pensamiento lateral: “Es un proceso para producir ideas nuevas a partir de un cambio del patrón lógico que la persona, grupo o equipo emplea para procesar y guardar información.” (Franklin & Krieger, 2011,p.470).

Personalidad: “combinación de rasgos que clasifica el comportamiento de un individuo” (Lussier & Christopher, 2011,p.490).

Recursos humanos: “para la integración de personal se utilizan los exámenes psicométricos, la entrevista, el análisis de puesto, entre otros” (Munch, 2010,p.89).

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo: Descriptivo – correlacional

(Vara, 2012) explica: “Los descriptivos-correlaciones se usan cuando existe una o varias relaciones entre conceptos o variables. Para realizar estudios correlacionales es necesario medir/registrar primero cada variable por separado” (p.218).

Diseño: No experimental-transversal

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) sostienen: “Investigación no experimental Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.” (p.152).

(Hernández et al. 2014) indican: “Diseños transeccionales (transversales) Investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.154).

Enfoque: Cuantitativo

(Hernández et al. 2014) expresan: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

2.2 Población y muestra

2.2.1 Población

(Vara, 2012) sostiene: “La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (p.221).

La población está conformada por 08 trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados

2.2.2 Muestra

(Bernal, 2010) afirma: “La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.189).

La muestra fue recolectada y tomada de la población en estudio, que por ser pequeña se aplicarán a los 08 trabajadores (100 %) del estudio contable Mauricio y Asociados

2.3 Técnicas para la recolección de datos

(Hernández et al.,2014)) argumentan: “Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (p.198).

La técnica para utilizar en el presente trabajo de investigación será la encuesta.

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos

2.4.1. Validez de los instrumentos

(Hernández et al.,2014)) indican: “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200).

La presente validez de los instrumentos contó con la participación de tres profesores especialistas de la Universidad UPCI.

2.4.2. Confiabilidad de los instrumentos

(Hernández et al.,2014) explican: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200).

Asegurando la exactitud y la confiabilidad de los instrumentos diseñados, como la información obtenida, estos fueron evaluados con el Coeficiente de Cronbach.

Tabla 2

Alfa de Cronbach

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,957 | 18 |

Interpretación: En la Tabla 2 se reflejan los resultados del Coeficiente de Alfa de Cronbach, que indican que los casos procesados son altamente confiables en un 0,957 o 95,7%.

2.5. Procesamiento y análisis de datos

2.5.1. Procesamiento.

Para el procesamiento de la información, se utilizaron los programas Excel y SPSS V26, que son herramientas que ayudarán a tabular y procesar los datos recopilados a través de la encuesta. La utilidad de estos programas nos permitirá establecer el diseño de la base de datos, validación de los datos, figuras y tablas, con el fin de facilitar el ordenamiento y clasificación de la información.

2.5.2. Análisis de datos

Para el análisis de la información cuantitativa, se utilizó la encuesta de datos a través de los respectivos cuestionarios, los que se procedieron a tabular, generando gráficos estadísticos, empleando la estadística descriptiva. Además de la aplicación de la estadística inferencial para la determinación de la contratación de las hipótesis y con ello ver la relación entre las dos variables.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación tendrá muy en cuenta los derechos de autor y se respetará la privacidad de terceros.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Para el análisis de las variables de la investigación, se procedió a construir un cuestionario para medición conformado por 18 preguntas, a fin de recoger información sobre los indicadores de las variables. Las preguntas del cuestionario fueron del tipo abiertas, que le permiten al encuestado evaluar en la escala de 1 al 5 la percepción sobre los diferentes ítems de las variables.

Los resultados se detallaron en tablas la distribución de frecuencias y en gráficos de polígonos de frecuencia con su debida interpretación, luego se presenta la contrastación de las hipótesis aplicando la prueba estadística de Coeficiente de Correlación Pearson y sus respectivas interpretaciones.

Y con el detalle de los resultados se pudo obtener las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

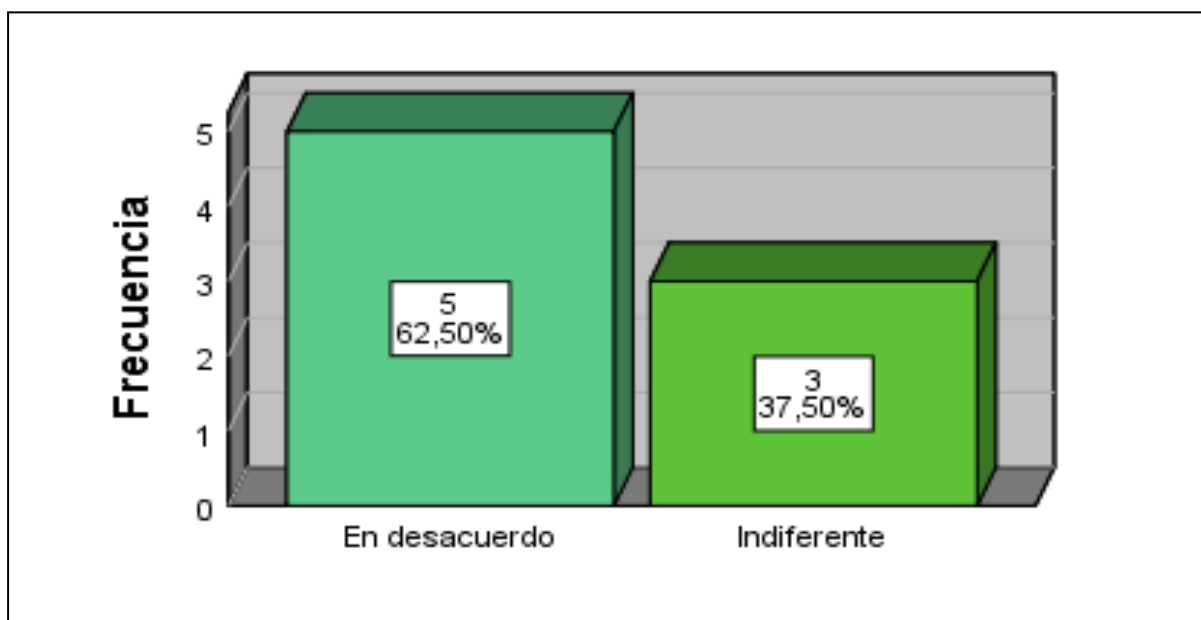
Tabla 3

PI. La empresa tiene una estructura física adecuada que contribuye a la salud y seguridad de los trabajadores

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 5 | 62,5 | 62,5 | 62,5 |
| | Indiferente | 3 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 1

PI. La empresa tiene una estructura física adecuada que contribuye a la salud y seguridad de los trabajadores



Interpretación:

Según el 62,50% de los encuestados manifiestan estar **en desacuerdo** en que la empresa tiene una estructura física adecuada que contribuye a la salud y seguridad de los trabajadores, mientras que el 37,50% señalan **estar indiferentes**.

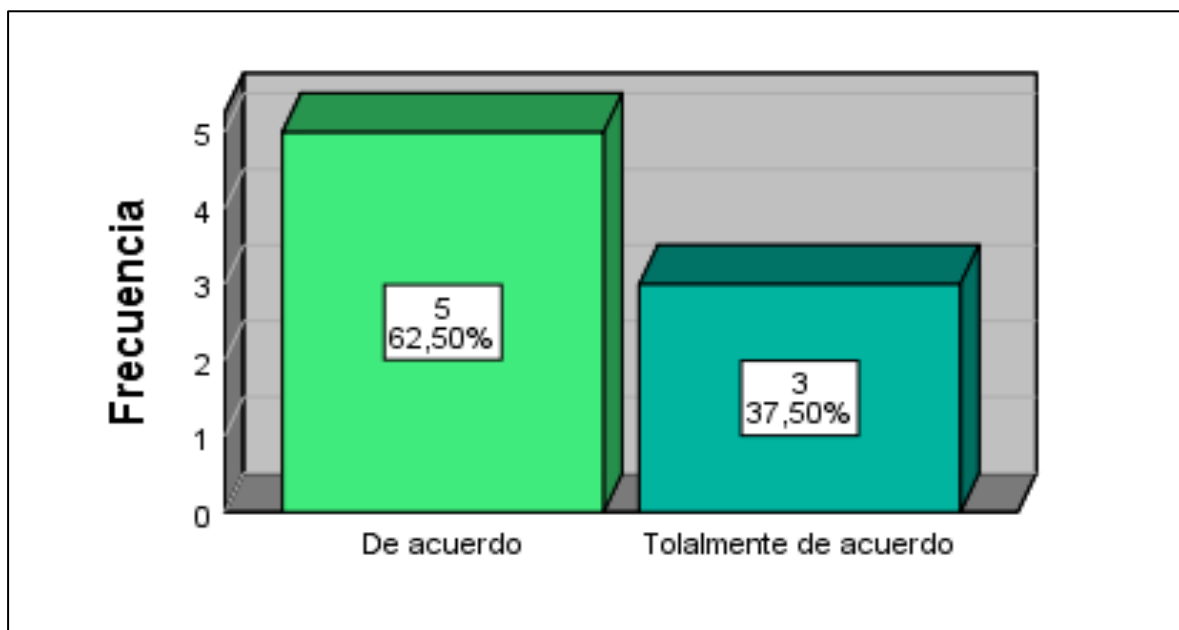
Tabla 4

P2. La empresa promueve estímulos físicos positivos a través del diseño de sus espacios y mobiliarios de trabajo.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido De acuerdo | 5 | 62,5 | 62,5 | 62,5 |
| Totalmente de acuerdo | 3 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 2

P2. La empresa promueve estímulos físicos positivos a través del diseño de sus espacios y mobiliarios de trabajo.



Interpretación:

Según el 62,50% de los encuestados manifiestan estar **de acuerdo** en que la empresa promueve estímulos físicos positivos a través del diseño de sus espacios y mobiliarios de trabajo, mientras que el 37,50% señala que **están totalmente de acuerdo**.

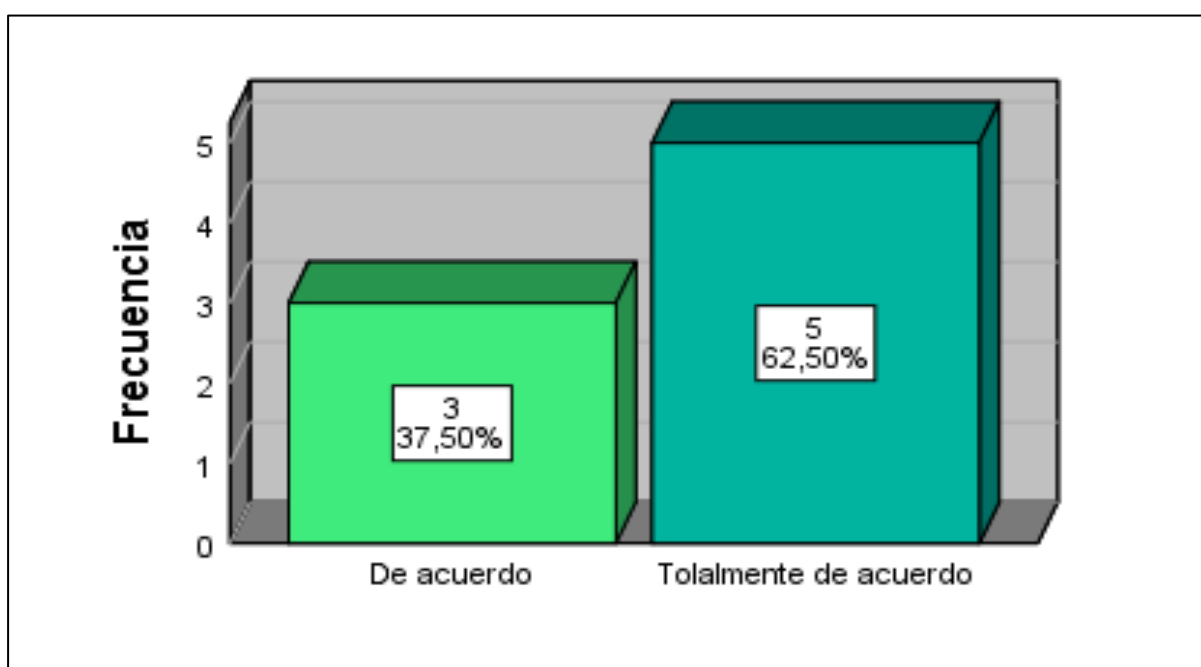
Tabla 5

P3. La empresa, expresa y recuerda su misión y visión a través de objetos simbólicos.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo | 3 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| | Totalmente de acuerdo | 5 | 62,5 | 62,5 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 3

P3. La empresa, expresa y recuerda su misión y visión a través de objetos simbólicos



Interpretación:

Según el 62.50% de los encuestados manifiestan estar **totalmente de acuerdo** en que la empresa, expresa y recuerda su misión y visión a través de objetos simbólicos. mientras que el 37,50% señala que están **de acuerdo**.

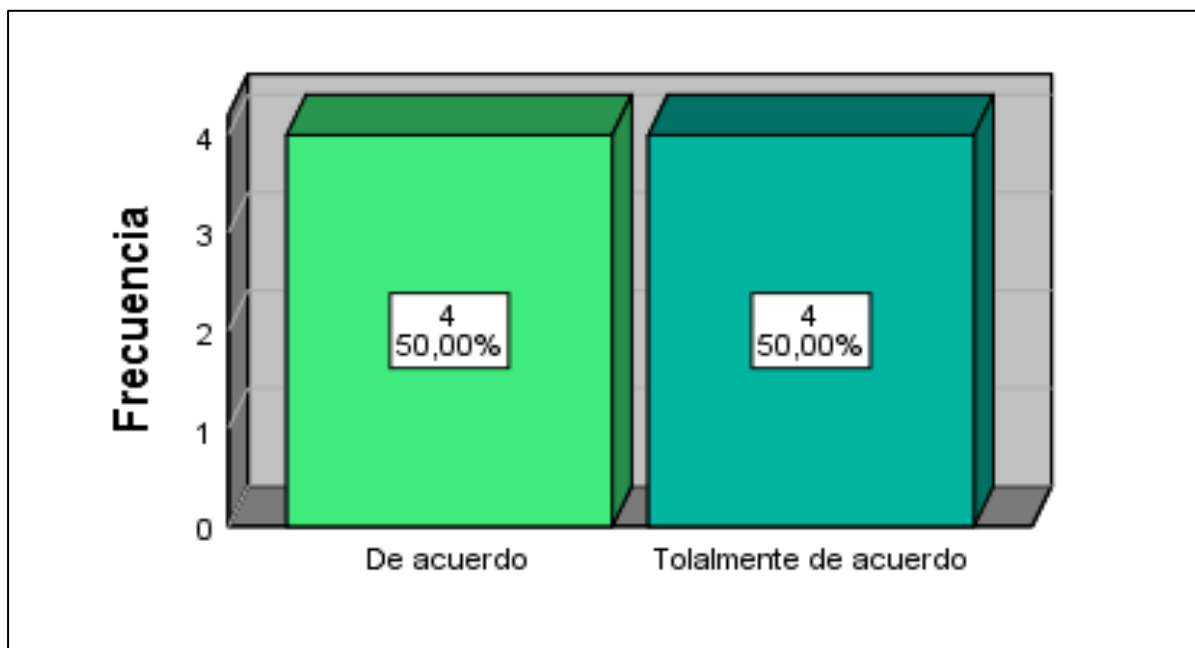
Tabla 6

P4. Los sólidos valores implementados por la empresa contribuyen a la satisfacción de los clientes

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | |
|--------|-----------------------|------------|------------|------------|----------------------|
| | | | | válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | De acuerdo | 4 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Totalmente de acuerdo | 4 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 4

P4. Los sólidos valores implementados por la empresa contribuyen a la satisfacción de los clientes.



Interpretación:

Según el 50,00% de los encuestados manifiestan estar **totalmente de acuerdo** en que los sólidos valores implementados por la empresa contribuyen a la satisfacción de los clientes. mientras que el 50,00% señala que están **de acuerdo**.

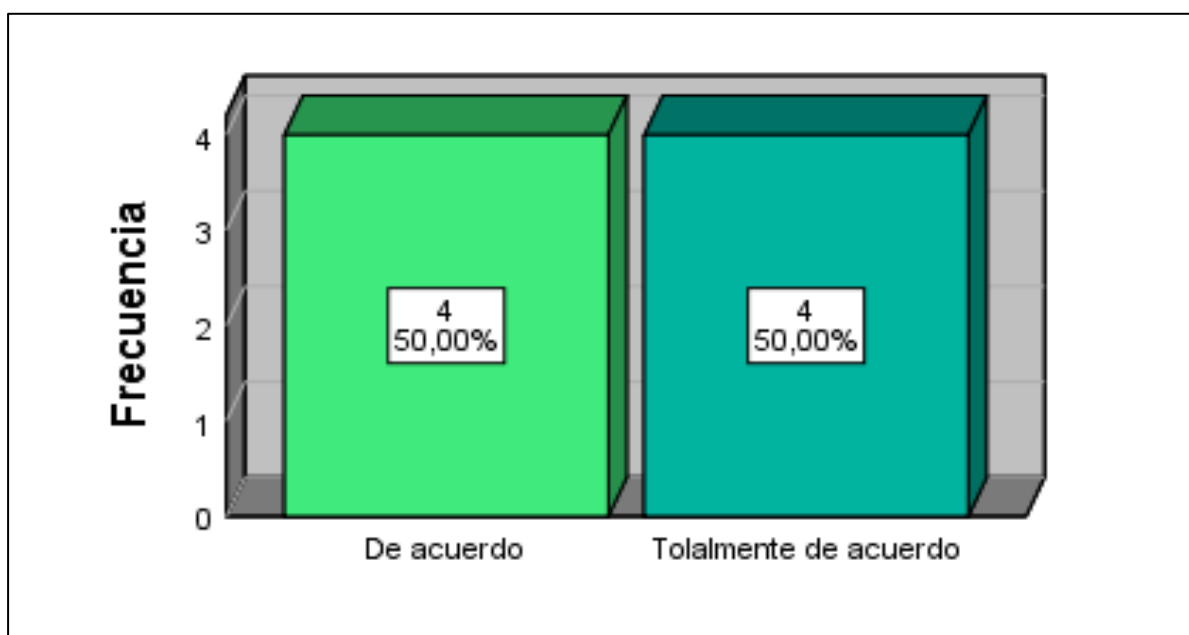
Tabla 7

P5. El respeto por la persona es un valor compartido beneficioso entre los trabajadores de la empresa.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | |
|--------|-----------------------|------------|------------|------------|----------------------|
| | | | | válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | De acuerdo | 4 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Totalmente de acuerdo | 4 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 5

P5. El respeto por la persona es un valor compartido beneficioso entre los trabajadores de la empresa.



Interpretación:

Según el 50,00% de los encuestados manifiestan estar **totalmente de acuerdo** en que el respeto por la persona es un valor compartido beneficioso entre los trabajadores de la empresa. mientras que el 50,00% señala que están **de acuerdo**.

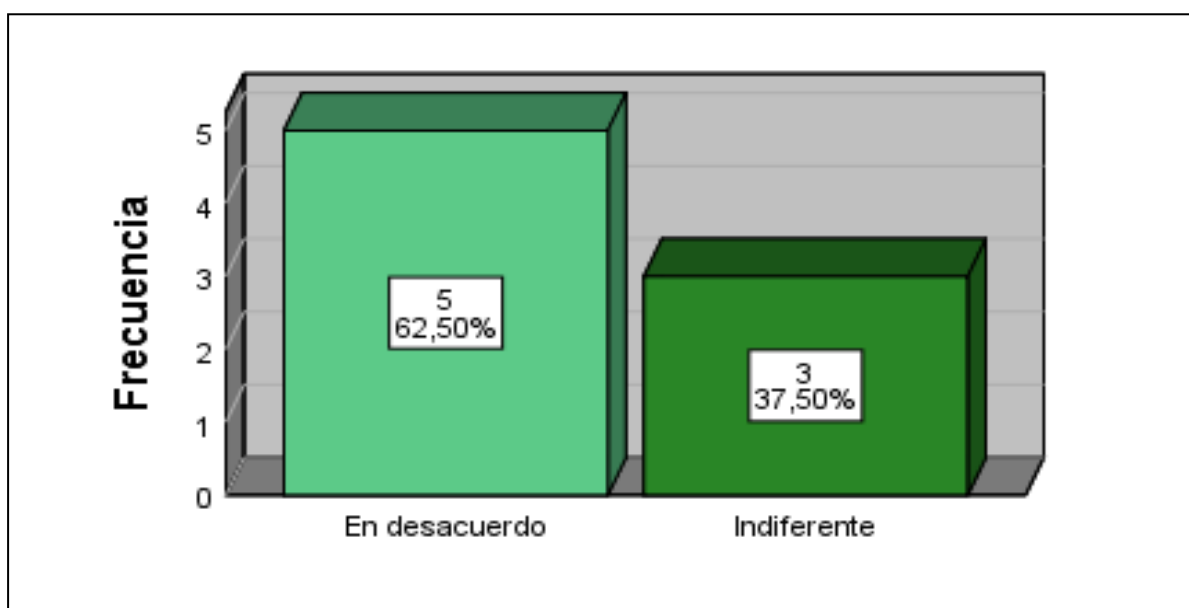
Tabla 8

P6. El aprendizaje continuo implementado en la empresa permite a los trabajadores mejorar sus destrezas y talentos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 5 | 62,5 | 62,5 | 62,5 |
| | Indiferente | 3 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 6

P6. El aprendizaje continuo implementado en la empresa permite a los trabajadores mejorar sus destrezas y talentos



Interpretación:

Según el 62,50% de los encuestados manifiestan estar **en desacuerdo** en que el aprendizaje continuo implementado en la empresa permite a los trabajadores mejorar sus destrezas y talentos. mientras que el 37,50% señalan estar indiferentes.

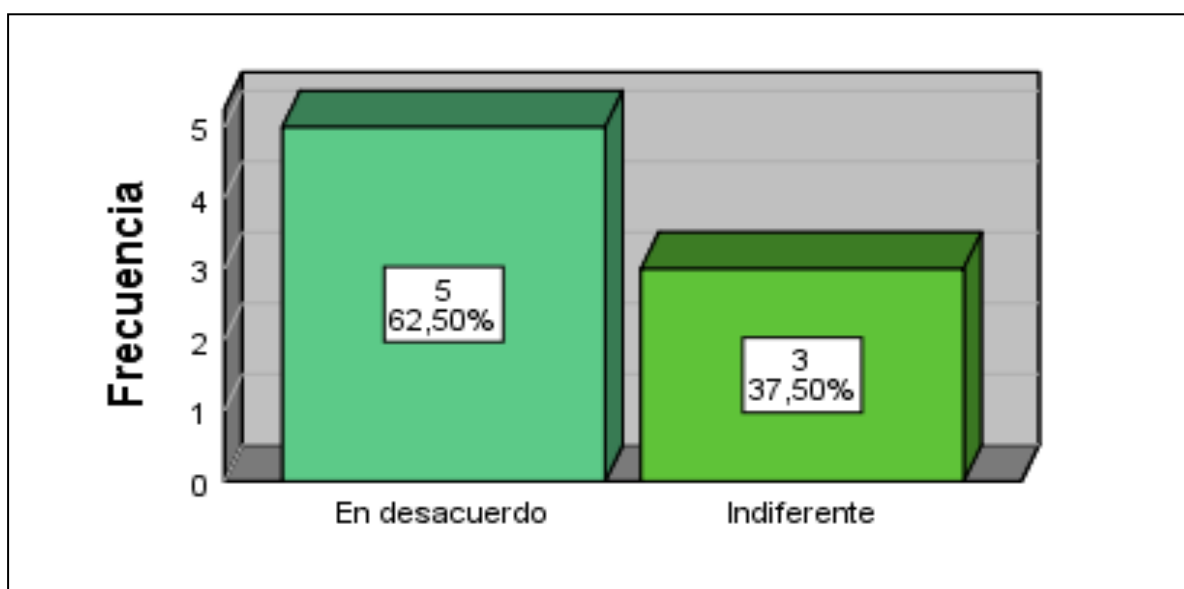
Tabla 9

P7. La empresa posibilita el desarrollo de carrera y competencias de sus trabajadores

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 5 | 62,5 | 62,5 | 62,5 |
| | Indiferente | 3 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 7

P7. La empresa posibilita el desarrollo de carrera y competencias de sus trabajadores



Interpretación:

Según el 62,50% de los encuestados manifiestan estar **en desacuerdo** que la empresa posibilita el desarrollo de carrera y competencias de sus trabajadores, mientras que el 37,50% señala estar indiferente.

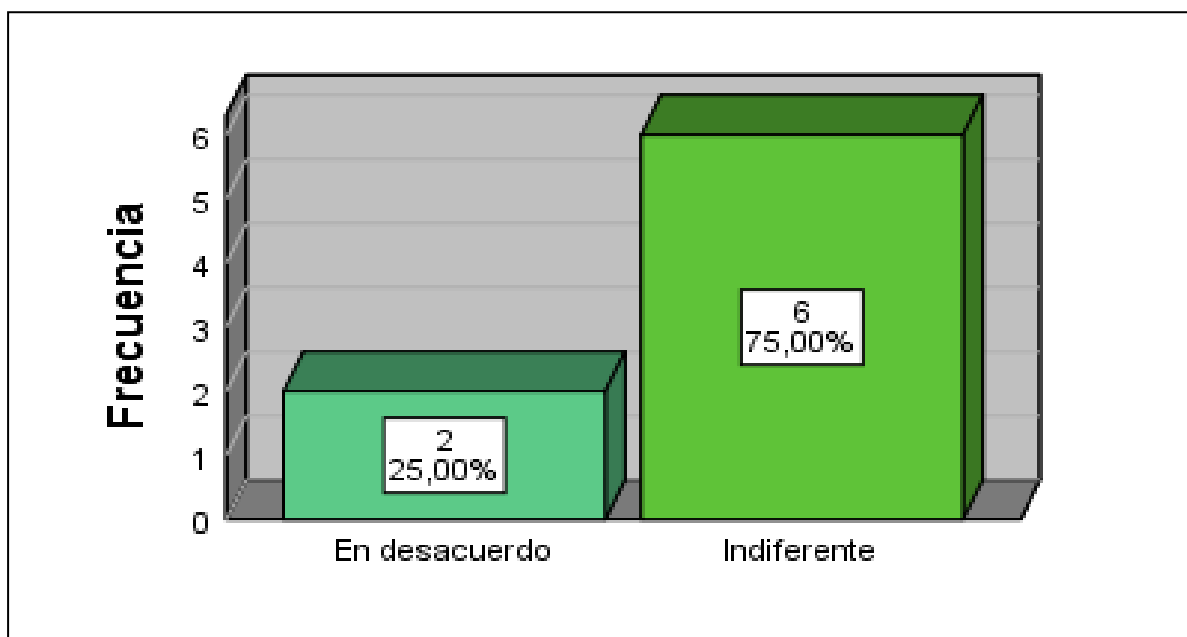
Tabla 10

P8. Su jefe desarrolla un liderazgo positivo que permite a los trabajadores ser más productivos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 2 | 25,0 | 25,0 | 25.0 |
| | Indiferente | 6 | 75,0 | 75,0 | 100.0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 8

P8. Su jefe desarrolla un liderazgo positivo que permite a los trabajadores ser más productivos.



Interpretación:

Según el 75,00% de los encuestados manifiestan estar **indiferentes** en lo que respecta a que su jefe desarrolla un liderazgo positivo que permite a los trabajadores ser más productivos, mientras que el 25,00% señala que están **en desacuerdo**.

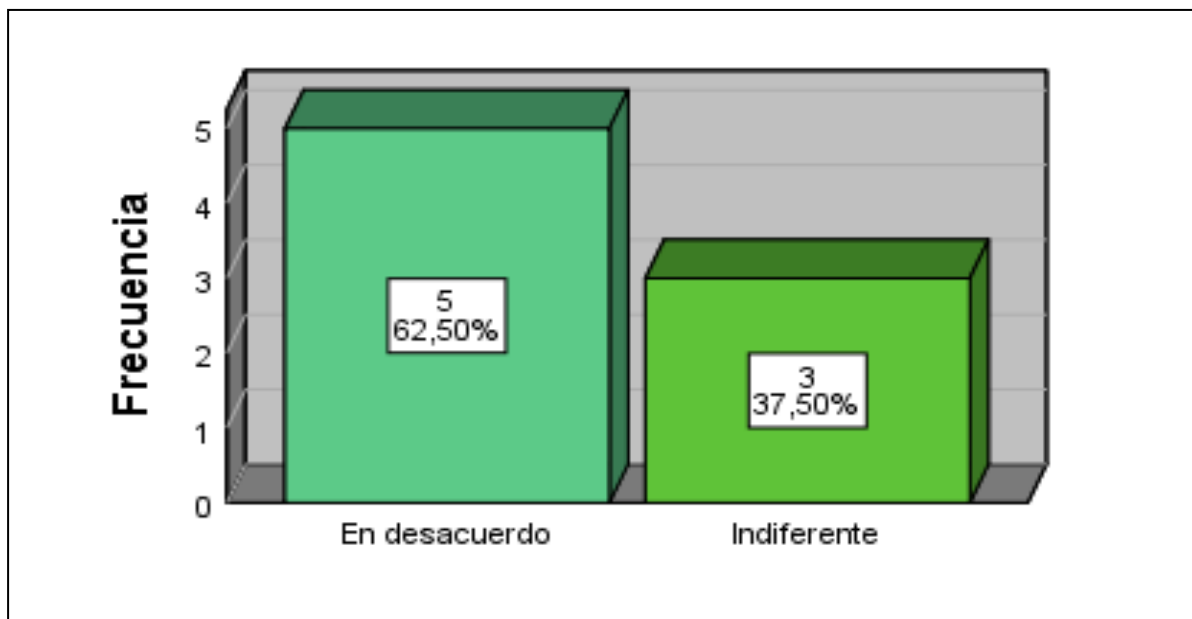
Tabla 11

P9. La resolución de problemas y conflictos laborales es una prioridad de la empresa

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|----------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 5 | 62,5 | 62,5 | 62,5 |
| | Indiferente | 3 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 9

P9. La resolución de problemas y conflictos laborales es una prioridad de la empresa



Interpretación:

Según el 62,50% de los encuestados manifiestan estar **en desacuerdo** en que la resolución de problemas y conflictos laborales es una prioridad de la empresa, mientras que el 37,50% señala que **estar indiferentes**.

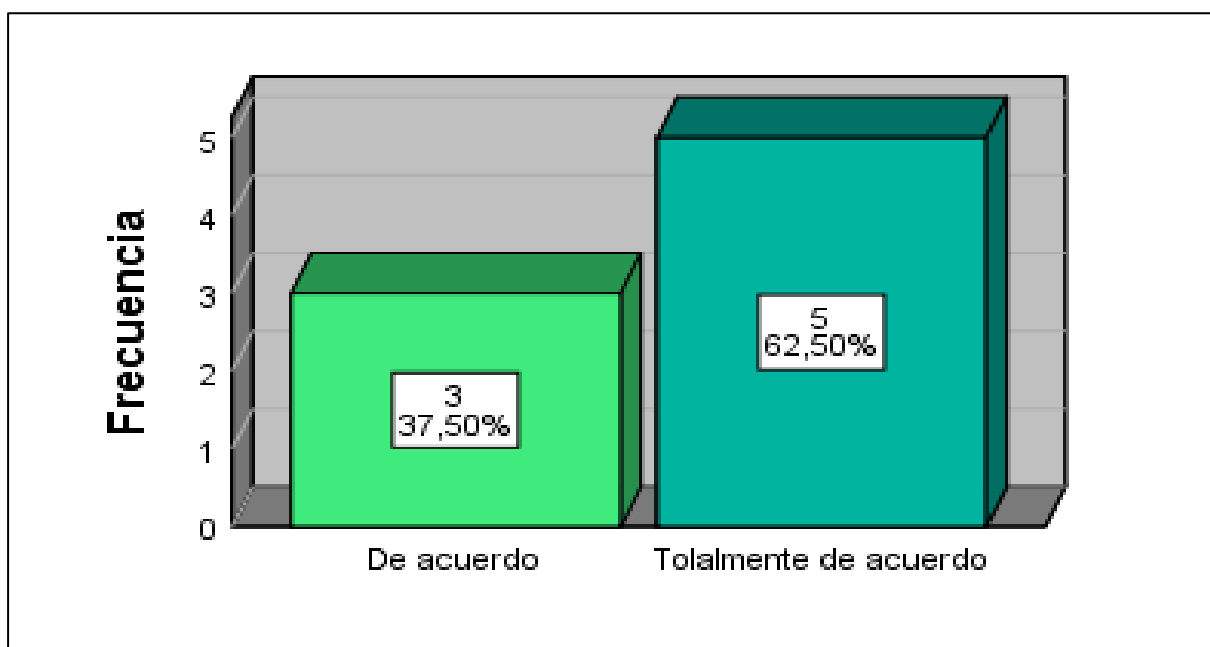
Tabla 12

P10. En la empresa las tareas asignadas se logran con eficiencia por todo el equipo de trabajo

| | | Porcentaje | | | |
|--------|-----------------------|------------|------------|--------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | De acuerdo | 3 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| | Totalmente de acuerdo | 5 | 62,5 | 62,5 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 10

P10. En la empresa las tareas asignadas se logran con eficiencia por todo el equipo de trabajo



Interpretación:

Según el 62,50% de los encuestados manifiestan estar **totalmente de acuerdo** que en la empresa las tareas asignadas se logran con eficiencia por todo el equipo de trabajo, mientras que el 37,50% señala que están **de acuerdo**.

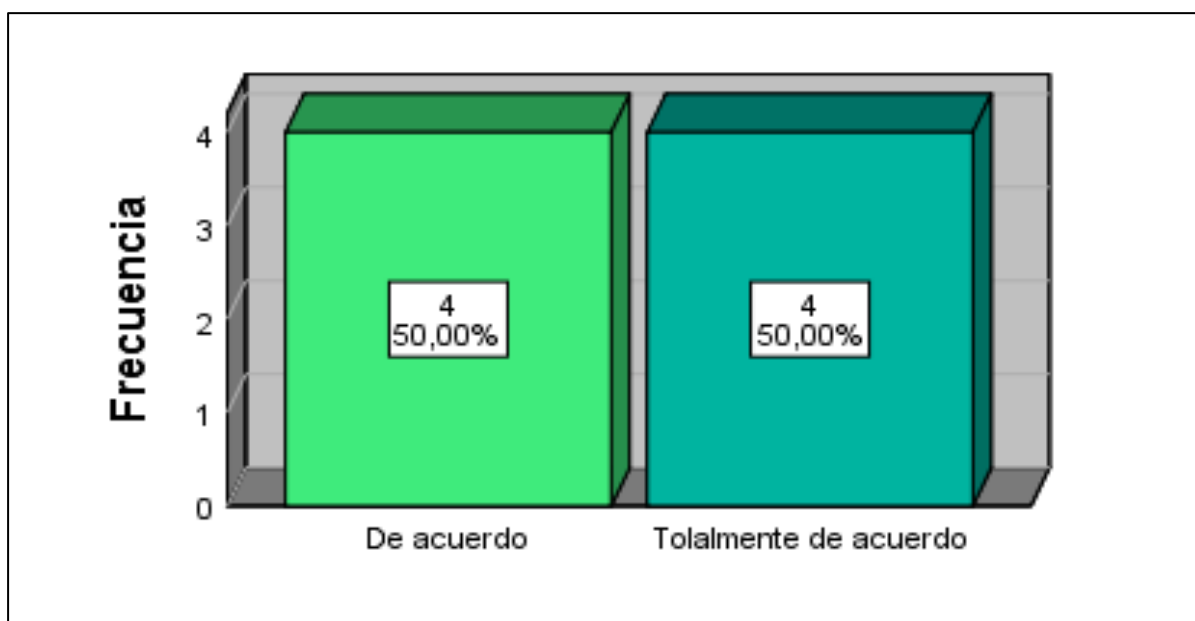
Tabla 13

P11. En la empresa se alcanza el nivel previsto de actividad debido a la eficacia de los colaboradores

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | |
|--------|-----------------------|------------|------------|------------|----------------------|
| | | | | válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | De acuerdo | 4 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Totalmente de acuerdo | 4 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 11

P11. En la empresa se alcanza el nivel previsto de actividad debido a la eficacia de los colaboradores



Interpretación:

Según el 50,00% de los encuestados manifiestan estar **totalmente de acuerdo** que en la empresa se alcanza el nivel previsto de actividad debido a la eficacia de los colaboradores, mientras que el 50,00% señala que están **de acuerdo**.

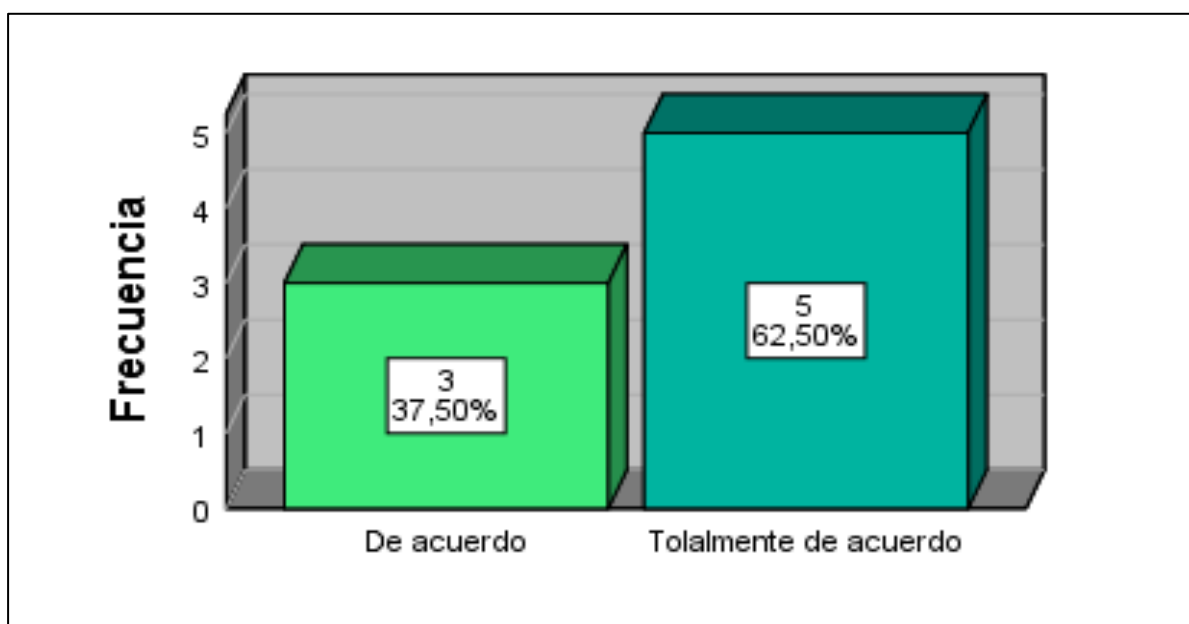
Tabla 14

P12. La efectividad del trabajo de los colaboradores contribuye en el logro de los objetivos de la empresa.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | |
|--------|-----------------------|------------|------------|------------|----------------------|
| | | | | válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | De acuerdo | 3 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| | Totalmente de acuerdo | 5 | 62,5 | 62,5 | 100,0 |
| Total | | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 12

P12. La efectividad del trabajo de los colaboradores contribuye en el logro de los objetivos de la empresa.



Interpretación:

Según el 62,50% de los encuestados manifiestan estar **totalmente de acuerdo** que la efectividad del trabajo de los colaboradores contribuye en el logro de los objetivos de la empresa., mientras que el 37,50% señala que están **de acuerdo**.

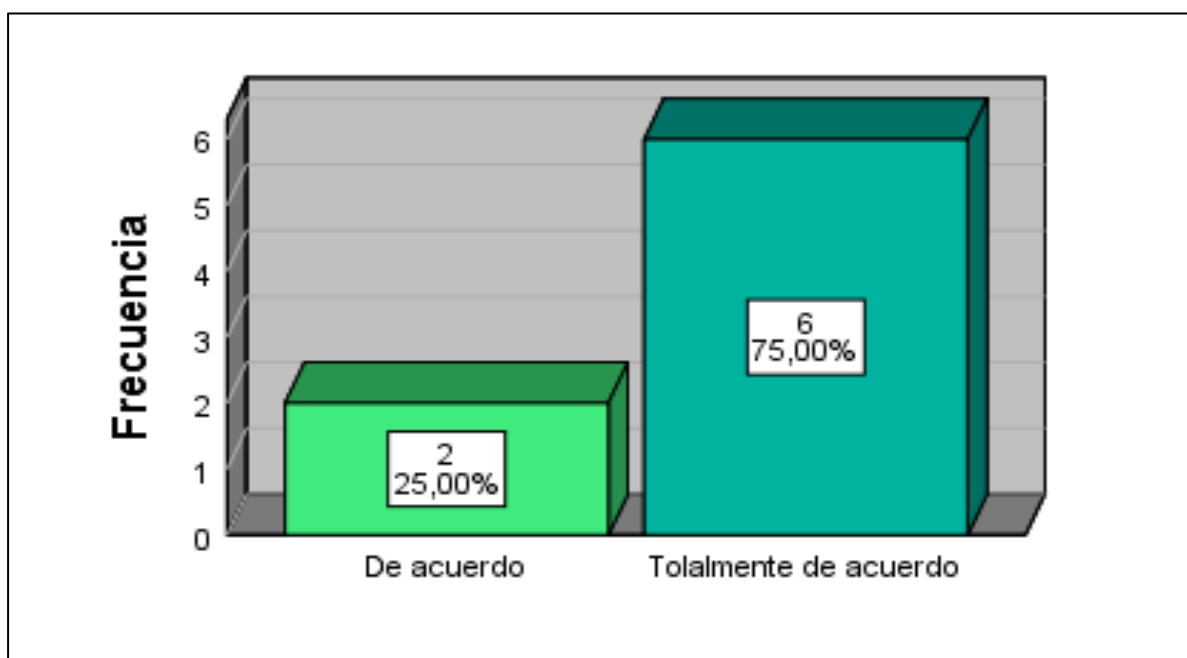
Tabla 15

P13. Las actividades de la empresa se realizan tomando en cuenta la calidad del servicio ofrecido

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | |
|--------|-----------------------|------------|------------|------------|----------------------|
| | | | | válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | De acuerdo | 2 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | Totalmente de acuerdo | 6 | 75,0 | 75,0 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 13

P13. Las actividades de la empresa se realizan tomando en cuenta la calidad del servicio ofrecido



Interpretación:

Según el 75,00% de los encuestados manifiestan estar **totalmente de acuerdo** que las actividades de la empresa se realizan tomando en cuenta la calidad del servicio ofrecido, mientras que el 25,00% señala que están **de acuerdo**.

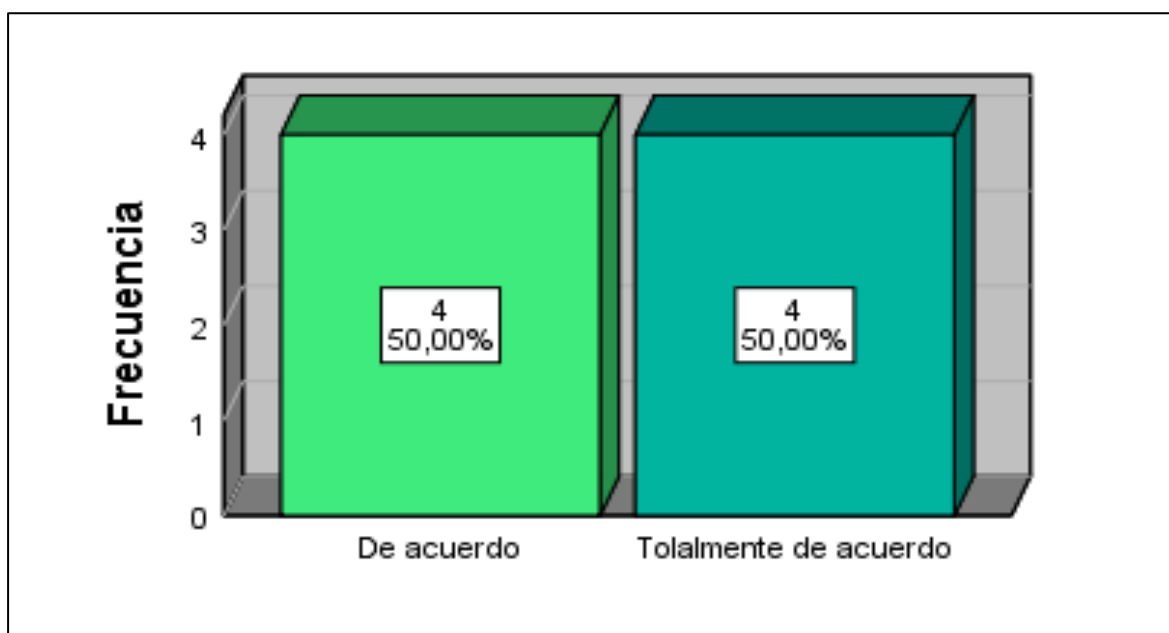
Tabla 16

P14. Las metas de logro de la empresa se cumplen en los tiempos establecidos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | De acuerdo | 4 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Totalmente de acuerdo | 4 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 14

P14. Las metas de logro de la empresa se cumplen en los tiempos establecidos



Interpretación:

Según el 50,00% de los encuestados manifiestan estar **totalmente de acuerdo** que las metas de logro de la empresa se cumplen en los tiempos establecidos, mientras que el 50,00% señala que están **de acuerdo**.

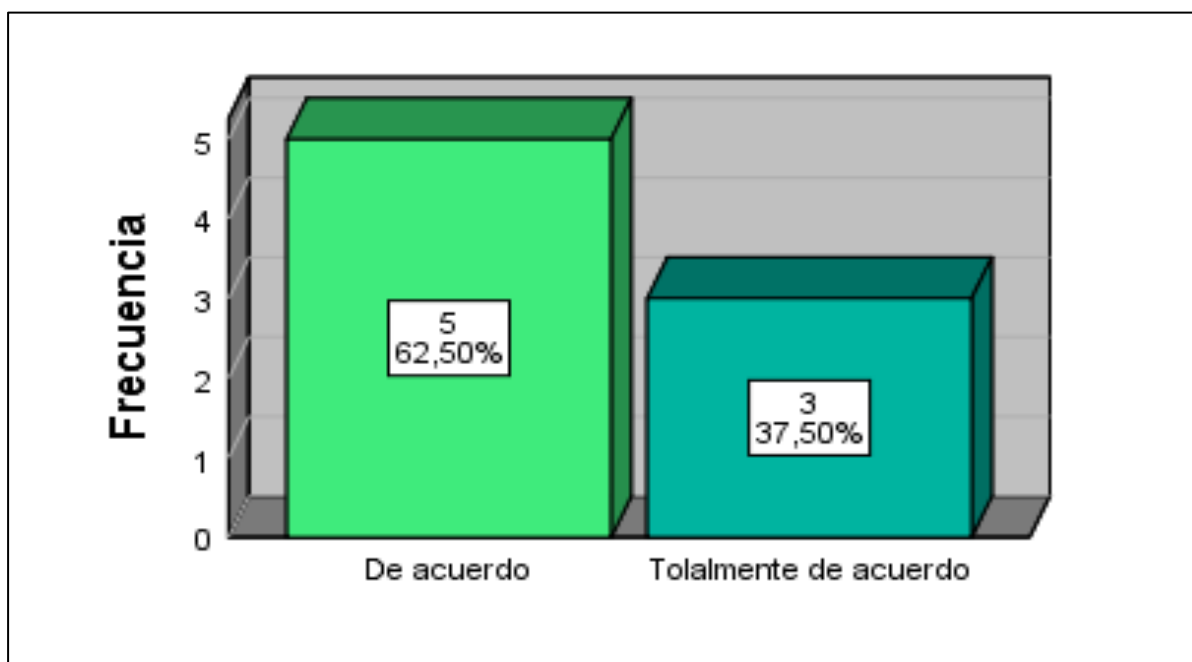
Tabla 17

P15. Las labores desarrolladas en la empresa corresponden al perfil del puesto de los colaboradores.

| | | Porcentaje | | | |
|--------|-----------------------|------------|------------|--------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | De acuerdo | 5 | 62,5 | 62,5 | 62,5 |
| | Totalmente de acuerdo | 3 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 15

P15. Las labores desarrolladas en la empresa corresponden al perfil del puesto de los colaboradores.



Interpretación:

Según el 62,50% de los encuestados manifiestan estar **de acuerdo** que las labores desarrolladas en la empresa corresponden al perfil del puesto de los colaboradores, mientras que el 37,50% señala que están **totalmente de acuerdo**.

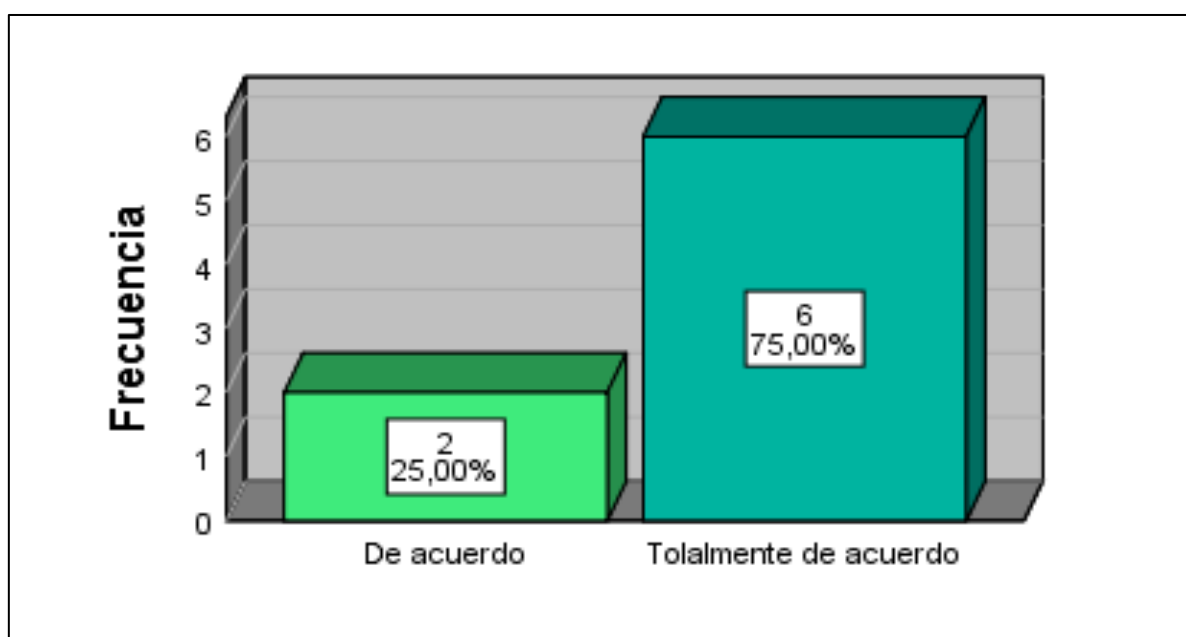
Tabla 18

P16. En la empresa se asume con mucha responsabilidad las tareas asignadas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | De acuerdo | 2 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | Totalmente de acuerdo | 6 | 75,0 | 75,0 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 16

P16. En la empresa se asume con mucha responsabilidad las tareas asignadas



Interpretación:

Según el 75,00% de los encuestados manifiestan estar **totalmente de acuerdo** que en la empresa se asume con mucha responsabilidad las tareas asignadas, mientras que el 25,00% señala que están **de acuerdo**.

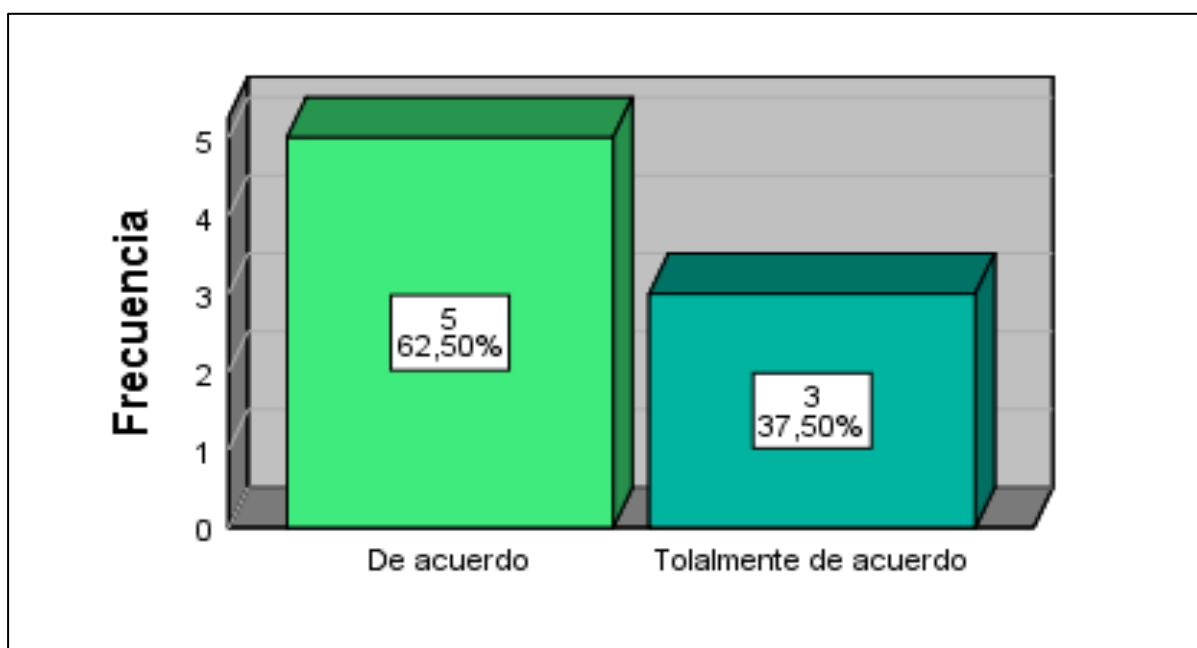
Tabla 19

P17. En la empresa el desempeño en el puesto va de acorde con los conocimientos que tienen sus colaboradores

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | |
|--------|-----------------------|------------|------------|------------|----------------------|
| | | | | válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | De acuerdo | 5 | 62,5 | 62,5 | 62,5 |
| | Totalmente de acuerdo | 3 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| Total | | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 17

P17. En la empresa el desempeño en el puesto va de acorde con los conocimientos que tienen sus colaboradores



Interpretación:

Según el 62,50% de los encuestados manifiestan estar **de acuerdo** que en la empresa el desempeño en el puesto va de acorde con los conocimientos que tienen sus colaboradores, mientras que el 37,50% señala que están **totalmente de acuerdo**.

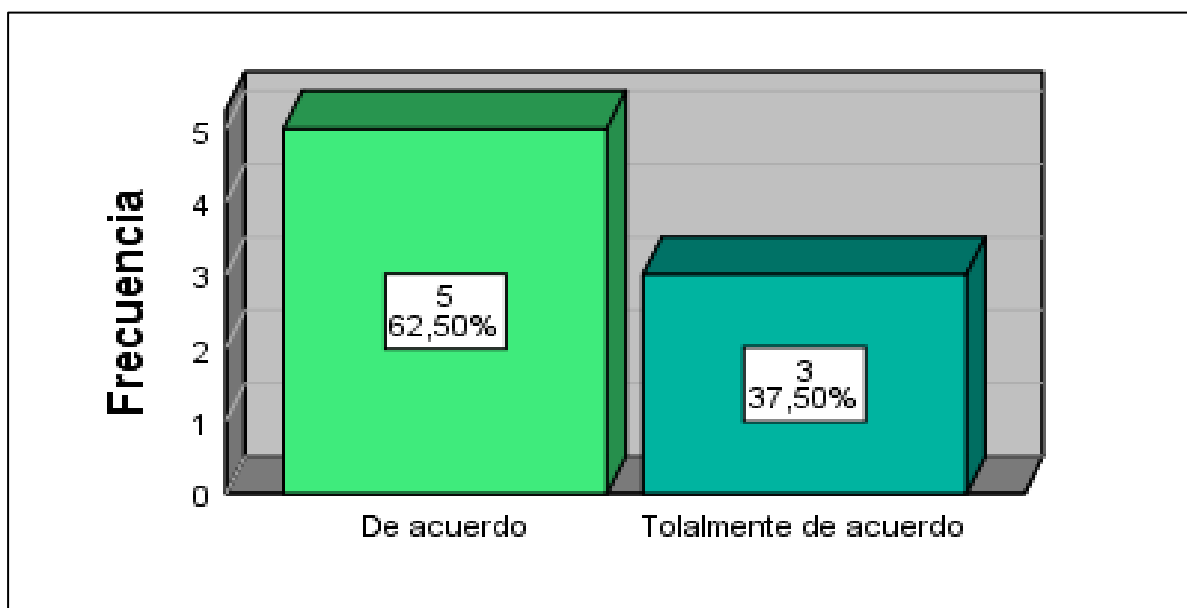
Tabla 20

P18. En la empresa la cooperación de sus colaboradores permite que las actividades se desarrollen en un buen ambiente laboral.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | De acuerdo | 5 | 62,5 | 62,5 | 62,5 |
| | Totalmente de acuerdo | 3 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 | |

Gráfico 18

P18. En la empresa la cooperación de sus colaboradores permite que las actividades se desarrollen en un buen ambiente laboral.



Interpretación:

Según el 62,50% de los encuestados manifiestan estar **de acuerdo** que en la empresa la cooperación de sus colaboradores permite que las actividades se desarrollen en un buen ambiente laboral, mientras que el 37,50% señala que están **totalmente de acuerdo**.

3.2 Prueba de normalidad

La prueba de normalidad no ayuda a inferir si los datos poseen una distribución normal o no. En este caso se tomó en cuenta la información según lo indica la prueba de Shapiro Wilk debido a que los datos son menores a 50. Por lo tanto, si los datos son normales las pruebas de contrastación de hipótesis se aplicarían a través de la prueba paramétrica de Pearson, y en caso contrario, es decir, que los datos no sean normales pues se aplicará la prueba no paramétrica de Spearman.

Para analizar la prueba de normalidad se consideró lo siguiente:

H0: la variable tiene distribución normal

H1: la variable no tiene distribución normal

Estadístico de contraste: Normalidad de Shapiro – Wilk (muestra menor de 50 datos).

Indicador de decisión: significancia > 0.05 (5%) se acepta H0.

Tabla 21

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------|---------------------------------|----|-------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Cultura organizacional | ,156 | 8 | ,200 [*] | ,906 | 8 | ,328 |
| Desempeño laboral | ,246 | 8 | ,167 | ,850 | 8 | ,095 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Según lo que refleja la prueba de Shapiro Wilk en la tabla 21, indica que los datos son normales ya que se aprueba la hipótesis nula, debido a que el indicador de significancia es mayor a 0,05. Entonces, se realizó la prueba de contrastación de hipótesis a través de la correlación de Pearson.

3.3 Contrastación de hipótesis

3.3.1. Contrastación de hipótesis general

Hipótesis estadísticas

Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

a) Hipótesis nula: H_0

No Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

b) Hipótesis de la investigación: H_1

Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

Tabla 22

Matriz de contrastación de la correlación de la hipótesis general

| | | Cultura organizacional | Desempeño laboral |
|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------|
| Cultura organizacional | Correlación de Pearson | 1 | ,110** |
| | Sig. (bilateral) | | ,006 |
| | N | 8 | 8 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,110** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,006 | |
| | N | 8 | 8 |

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

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva débil ($r = 0.110$) a un nivel de significancia de 0.006 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Los resultados indican que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022. Por lo cual, se acepta la hipótesis de investigación (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0)

3.3.2. Contratación de la primera hipótesis específica

Hipótesis estadísticas

Existe relación entre el entorno físico y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

a) Hipótesis nula: H_0

No Existe relación entre el entorno físico y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

b) Hipótesis de la investigación: H_1

Existe relación entre el entorno físico y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

Tabla 23

Matriz de contrastación de la correlación de primera hipótesis específica

| | | Entorno físico | Desempeño laboral |
|-------------------|------------------------|----------------|-------------------|
| Entorno físico | Correlación de Pearson | 1 | ,415** |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 8 | 8 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,415** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 8 | 8 |

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

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva media ($r = 0.415$) a un nivel de significancia de 0.001 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Los resultados indican que existe relación entre el entorno físico y el desempeño laboral de los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022. Por lo cual, se acepta la hipótesis de la investigación (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

3.3.3. Contratación de la segunda hipótesis específica

Hipótesis estadísticas

Existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

a) Hipótesis nula: H_0

No Existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

b) Hipótesis de la investigación: H_1

Existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

Tabla 24

Matriz de contrastación de la correlación de la segunda hipótesis específica

| | | Valores organizacionales | Desempeño laboral |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|-------------------|
| Valores organizacionales | Correlación de Pearson | 1 | ,114* |
| | Sig. (bilateral) | | ,019 |
| | N | 8 | 8 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,114* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,019 | |
| | N | 8 | 8 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva débil ($r = 0,114$) a un nivel de significancia de 0.019 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Los resultados indican que existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022. Por lo cual, se acepta la hipótesis la hipótesis de la investigación (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

3.3.4. Contrastación de la tercera hipótesis específica

Hipótesis estadísticas

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

b) Hipótesis nula: H_0

No Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

b) Hipótesis de la investigación: H_1

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

Tabla 25

Matriz de la contrastación de la correlación de la tercera hipótesis

| | | Clima organizacional | Desempeño laboral |
|----------------------|------------------------|----------------------|-------------------|
| Clima organizacional | Correlación de Pearson | 1 | ,114 |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 8 | 8 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,114 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 8 | 8 |

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva débil ($r = 0,114$) a un nivel de significancia de 0.001 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Los resultados indican que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022. Por lo cual, se acepta la hipótesis de la investigación (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación fue el de “Determinar la relación entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022”. Y dicho objetivo se logró determinar a través del análisis inferencial de la correlación de las hipótesis y con el resultado del cuestionario aplicado a los empleados del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

Con respecto a la hipótesis general, la correlación encontrada es positiva débil ($r = 0.110$) a un nivel de significancia de 0.006 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Los resultados indican que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022. Por lo cual, se acepta la hipótesis de la investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o). Lo cual, concuerda con la investigación de Carrión y Gonzales (2013) denominada “Influencia de la cultura organizacional en la gestión empresarial del Distrito de Huacrachuco”, el cual señala en su conclusión “La principal conclusión es que las funciones gerenciales se utilizan deficientemente pues su nivel de eficiencia es regular en cuanto a las actividades que realizan, ya que no utilizan sus recursos disponibles de manera adecuada y optima que les permita obtener los resultados deseado.

En referencia a la primera hipótesis específica, la correlación encontrada es positiva media ($r = 0.415$) a un nivel de significancia de 0.001 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Los resultados indican que existe relación entre el entorno físico y el desempeño laboral de los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022. Por lo cual, se acepta la hipótesis general de la investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o). Esta hipótesis está confirmada con la investigación de Montero (1998) denominada “Los factores de la cultura organizacional y su relación en la satisfacción de los médicos y los pacientes en la consulta externa”, y en la cual llegó a la conclusión: “Reconocida la importancia de un ambiente que favorezca la satisfacción laboral, esta investigación valoró la privacidad, la comodidad y la limpieza del centro, como los aspectos del ambiente, mientras el apoyo de los superiores y el grado de conflicto con otros compañeros como los factores de la cultura organizacional que favorecen las condiciones de trabajo”.

En cuanto a la segunda hipótesis específica se obtuvo el siguiente resultado: La correlación encontrada es positiva débil ($r = 0,114$) a un nivel de significancia de 0.019 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Los resultados indican que existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022. Por lo cual, se acepta la hipótesis la hipótesis de la investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o). Estos resultados se pueden corroborar con el estudio de Tutiven (2022) denominado “Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019”, y en la cual llegó a la conclusión: “Los principales resultados obtenidos muestran que las dimensiones más sobresalientes dentro de la cultura organizacional son: valores, clima, normas, símbolos y filosofía. Por otra parte, el desempeño laboral se caracteriza por el conocimiento del puesto de trabajo, el trabajo en equipo, el compromiso, la calidad e independencia. A partir de estos resultados, se realizó una propuesta, la cual plantea un

programa en el que se estableció estrategias que permitan fortalecer la cultura organizacional y el desempeño laboral”.

Finalmente, los resultados de la tercera hipótesis específica son los siguientes: La correlación encontrada es positiva débil ($r = 0,114$) a un nivel de significancia de 0.001 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Los resultados indican que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de nivel débil en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022. Por lo cual, se acepta la hipótesis la hipótesis de la investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o). Esta investigación se puede corroborar con el estudio de Barzola y Cañarte (2019), denominado “Análisis de la cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral: Rocersa S.A” y en el cual se obtuvo la siguiente conclusión: “se ha encontrado la oportunidad de realizar un plan de mejora de la cultura organizacional dentro de la empresa, debido a que los empleados últimamente no tienen un buen desempeño laboral; esta información se corrobora mediante la utilización de la encuesta a los colaboradores como técnica de recopilación de datos en el campo del fenómeno de estudio. Con el objetivo de diseñar un plan de mejora en base al trabajo en equipo, motivación y capacitación para mejorar el desempeño en la empresa, se pretende mejorar estos procesos como propuesta de investigación”.

En cuanto a los resultados descriptivos se pudo evidenciar según las respuestas de los trabajadores en la pregunta 6 que trata sobre los valores organizacionales no estuvieron de acuerdo en que la empresa los motiva a seguir aprendiendo y actualizándose y en cuanto a las preguntas 7, 8 y 9 sobre la dimensión de clima organizacional, donde, los cuales estuvieron en desacuerdo o indiferentes en un promedio del 50%. Por lo tanto, la percepción de los trabajadores es que el clima organizacional en el estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022 es desfavorable para su desempeño.

V. CONCLUSIONES

Según la problemática planteada que motivó a esta investigación fue que se observó que los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022, presentan signos de una pérdida de interés para poder cumplir a tiempo con las tareas encomendadas, una falta de creatividad, confianza, lealtad y compromiso, así como un bajo nivel de la productividad, componentes claves de la Cultura Organizacional, lo que está afectando el desempeño de los colaboradores.

Por lo tanto, se planteó el objetivo general de “Determinar la relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022”, y en el cual se concluye según el análisis inferencial y descriptivo, que existe relación débil entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

Para el primer objetivo específico, se planteó “establecer el nivel de relación entre el entorno físico y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022”, según el análisis inferencial y descriptivo se puede señalar que el nivel de relación es medio entre el entorno físico y el desempeño de los trabajadores es de nivel medio concluyendo que existe relación entre el entorno físico y el desempeño laboral de los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022.

En cuanto al segundo objetivo específico, se planteó “determinar el nivel de relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022”, según el análisis inferencial y descriptivo se pudo determinar que el nivel de relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores es débil y por lo tanto se determinó que existe relación entre los valores organizacionales y el desempeño en el estudio contable Mauricio y Asociados, 2022.

En referencia al tercer objetivo específico, se planteó “analizar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022”, según el análisis inferencial y descriptivo se pudo analizar que el nivel de relación es débil entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores presentando problemas en el liderazgo de los jefes, problemas en la resolución de conflictos y además no se fomenta el desarrollo profesional del personal. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022.

Según el análisis inferencial confirma el planteamiento del problema general de esta investigación.

VI. RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos en esta investigación, deberían plantearse a la directiva del estudio contable Mauricio y Asociados, distrito Los Olivos, 2022; para corregir las debilidades que existen en la cultura organizacional y así obtener un mejor desempeño de los trabajadores.

Se recomienda mejorar el ambiente físico donde labora el trabajador, flexibilizar los horarios e impulsar actividades de responsabilidad social.

Se recomienda transmitir continuamente los valores organizacionales de la empresa, es muy recomendable que sean potenciados en todas las formas de comunicación en que incurra la empresa. Los valores deben ser recordados y consolidados en todas las comunicaciones internas. Para los empleados, cada vez que tengan contacto con la empresa debiera ser una oportunidad para fortalecer su responsabilidad.

Se recomienda al estudio contable Mauricio y Asociados; en referencia al clima organizacional, dar autonomía a los trabajadores para resolver los problemas, tener más comunicación interna con los trabajadores, sobre todo crear programas de capacitación y buscar la manera de ejercer un liderazgo efectivo y eficaz para lograr motivar al trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barzola, G., & Cañarte, J. (2019). Análisis de la cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral: Rocersa S.A. (*Trabajo de Titulación*). Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado de:
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf> .
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de:
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>.
- Conexion Esan. (26 de Marzo de 2019). *Cultura organizacional: una ventaja frente a la competencia*. Obtenido de Conexion Esan: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cultura-organizacional-una-ventaja-frente-a-la-competencia#:~:text=Dicho%20concepto%20establece%20el%20comportamiento,parte%20de%20la%20alta%20gerencia>.
- El Economista. (9 de Mayo de 2019). *Cultura sana en una organización sana*. Obtenido de El Economista: <https://www.eleconomista.net/actualidad/Cultura-sana-en-una-organizacion-sana-20190509-0005.html>
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de:
<https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>.
- García, R. (s.f.). *Estudio del Trabajo*. Recuperado de:
https://faabenavides.files.wordpress.com/2011/03/estudio-del-trabajo_ingenierc3ada-de-mc3a9todos-roberto-garcc3ada-criollo-mcgraw_hill.pdf.

- Garcilazo, G. (2021). "Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Clínica Ñahui, Lima-Perú 2021". (*Tesis de Título Profesional*). Universidad Peruana de las Américas, Lima.
- Gomez, R. (2019). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de Starbucks Zona Sur, Lima-2019. (*Tesis de Título Profesional*). Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Gutierrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*. Recuperado de:
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva Global y empresarial*. Recuperado de:
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2013). *Fundamentos de marketing*.
[https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos %20del%20Marketing-Kotler.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos%20del%20Marketing-Kotler.pdf).
- Lussier, R., & Christopher, A. (2011). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Recuperado de: <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>.
- Marcó, F., Aníbal, H., & Leonel, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las organizaciones*. Recuperado de: <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>.

Marin, A. (4 de Diciembre de 2021). *Cooperación*. Obtenido de Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/cooperacion.html>

Mauricio & Asociados. (2022). Obtenido de estudiocontablemauricio:

<https://www.estudiocontablemauricio.com/>

Montero, D. (1998). Los factores de la cultura organizacional y su relación en la satisfacción

de los médicos y los pacientes en la consulta externa. *Revistas de Ciencias*

Administrativas y Financieras de la Seguridad Social, 6 (1), 82-

86. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-

[12591998000100011&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12591998000100011&lng=en&tlng=es).

Moreno, E. (2020). Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la.

(*Tesis de Maestría*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

Munch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso*

administrativo. <https://www.auditorlider.com/wp->

[content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-](https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf)

[enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf](https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf).

Quiroa, M. (09 de Abril de 2020). *Misión, visión y valores de una empresa*. Obtenido de

Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/recursos-materiales.html>

Robbins. (2004). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de:

[http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624.%20Comport](http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624.%20Comportamiento%20Organizacional.%2010a.%20Ed..pdf)

[amiento%20Organizacional.%2010a.%20Ed..pdf](http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624.%20Comportamiento%20Organizacional.%2010a.%20Ed..pdf).

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Recuperado de:

<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Adminis>

[traci%C3%B3n.%20Robbins%2C%2010a.%20ed..pdf](http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Adminis).

Rojas, F. (2019). La cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de

la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Cristo de Bagazan Agencia Moyobamba.

- (*Tesis para Título Profesional*). (Universidad Nacional Agraria de la Selva), Tingo María.
- Roses, S. (28 de 06 de 2021). *La cultura organizacional se revaloriza como un faro en la pandemia*. Obtenido de Colomnistas: <https://www.cronista.com/columnistas/la-cultura-organizacional-se-revaloriza-como-un-faro-en-la-pandemia/>
- Rull, A. (27 de Mayo de 2020). *Eficacia laboral: cinco formas de aplicarlo en la oficina*. Obtenido de elPeriódico: <https://www.elperiodico.com/es/ser-feliz/20200527/eficacia-laboral-formas-aplicarlo-oficina-7969957>
- Servir. (s.f.). *GUÍA METODOLÓGICA PARA*. Recuperado de: <http://www.iiap.org.pe/upload/servir/car2/4.pdf>.
- Temple, I. (13 de Diciembre de 2013). *El respeto es la clave del éxito*. Obtenido de Lhh: <https://lhh.pe/prensa/el-respeto-es-la-clave-del-exito/>
- Tutiven, S. (2022). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Academia Naval Almirante Illingworth. (Trabajo de Maestría)*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa*. Recuperado de: <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>.
- Velaochaga, J., & Rake, D. (19 de Mayo de 2019). *La cultura organizacional en el Perú*. Obtenido de <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/>: <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/>
- Viñuela, S. (03 de Mayo de 2020). *La importancia del aprendizaje continuo en las empresas*. Obtenido de Inserver: <https://go.inserver.es/blog/la-importancia-del-aprendizaje-continuo-en-las-empresas>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTUDIO CONTABLE MAURICIO Y ASOCIADOS, 2022 | | | | | | |
|--|---|--|------------------------|--------------------------|--------------------------------------|---|
| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Metodología |
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variable Independiente | | Indicadores V1 | |
| ¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022? | Determinar la relación entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022 | Existe relación entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022 | Cultura organizacional | Entorno Físico | Estructura física | Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptivo – Correlacional |
| | | | | | Estímulos físicos | |
| | | | | | Objetos simbólicos | |
| | | | | Valores organizacionales | Satisfacción de los clientes | |
| | | | | | Respeto por la persona | |
| | | | | | Aprendizaje continuo | |
| | | | | Clima organizacional | Desarrollo de Carrera y competencias | |
| Estilo de Liderazgo | | | | | | |
| Rresolución de Conflictos | | | | | | |

| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicas | Variable Dependiente | Dimensiones | Indicadores V2 | |
|---|---|---|--------------------------|-----------------------|---|--|
| ¿En qué medida se relaciona el Entorno físico y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022? | Establecer el nivel de relación entre el Entorno físico y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022 | Existe relación entre el Entorno físico y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022 | Desempeño laboral | Productividad laboral | Eficiencia Eficacia Objetivos | Población Y muestra: 08 colaboradores Técnicas e instrumentos: Encuesta y cuestionario. |
| ¿De qué manera se relacionan los Valores organizacionales y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022? | Analizar el nivel de relación entre los Valores organizacionales y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022 | Existe relación entre los Valores organizacionales y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022 | | Eficacia laboral | Calidad Metas de logro Perfil de puesto | |
| ¿De qué manera se relacionan el Clima organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022? | Analizar el nivel de relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022 | Existe relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores del estudio contable Mauricio y Asociados, 2022 | | Eficiencia laboral | Responsabilidad Conocimientos Cooperación | |

Anexo 2. Instrumentos De Recolección De Datos

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL ESTUDIO CONTABLE MAURICIO Y ASOCIADOS, 2022

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una **X** la alternativa que usted consideravalida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo a la valoración siguiente:

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indife rente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|--------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ITEM | PREGUNTA | VALORACIÓN | | | | |
|--|---|------------|--|--|--|--|
| | | | | | | |
| I. Dimensión: Entorno físico | | | | | | |
| 1 | La empresa tiene una estructura física adecuada que contribuye a la salud y seguridad de los trabajadores. | | | | | |
| 2 | La empresa promueve estímulos físicos positivos a través del diseño de sus espacios y mobiliarios de trabajo. | | | | | |
| 3 | La empresa, expresa y recuerda su misión y visión a través de objetos simbólicos. | | | | | |
| II. Dimensión: Valores organizacionales | | | | | | |
| 4 | Los sólidos valores implementados por la empresa contribuyen a la satisfacción de los clientes | | | | | |
| 5 | El respeto por la persona es un valor que permite un ambiente sano y beneficioso entre los trabajadores de la empresa, que son cumplidas en los tiempos establecidos. | | | | | |
| 6 | El aprendizaje continuo implementado en la empresa permite a los trabajadores mejorar sus destrezas y talentos | | | | | |
| III. Dimensión: Clima organizacional | | | | | | |
| 7 | La empresa posibilita el desarrollo de carrera y competencias de sus trabajadores | | | | | |
| 8 | Su jefe desarrolla un liderazgo positivo que permite a los trabajadores ser más productivos | | | | | |
| 9 | La resolución de problemas y conflictos laborales es una prioridad de la empresa | | | | | |

**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDO A LOS
TRABAJADORES DEL ESTUDIO CONTABLE MAURICIO Y ASOCIADOS, 2022**

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una X la alternativa que usted considera valida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo a la valoración siguiente:

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indifere nte | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|--------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ITEM | PREGUNTA | VALORACIÓN | | | | |
|--|--|------------|--|--|--|--|
| | | | | | | |
| I. Dimensión: Productividad Laboral | | | | | | |
| 10 | En la empresa las tareas asignadas se logran con eficiencia por todo el equipo de trabajo | | | | | |
| 11 | En la empresa se alcanza el nivel previsto de actividad debido a la eficacia de los colaboradores | | | | | |
| 12 | La efectividad del trabajo de los colaboradores contribuye en el logro de los objetivos de la empresa. | | | | | |
| II. Dimensión: Eficacia laboral | | | | | | |
| 13 | Las actividades de la empresa se realizan tomando en cuenta la calidad del servicio ofrecido | | | | | |
| 14 | Las metas de logro de la empresa se cumplen en los tiempos establecidos | | | | | |
| 15 | Las labores desarrolladas en la empresa corresponden al perfil del puesto de los colaboradores. | | | | | |
| III. Dimensión: Eficiencia laboral | | | | | | |
| 16 | En la empresa se asume con mucha responsabilidad las tareas asignadas. | | | | | |
| 17 | En la empresa el desempeño en el puesto va de acorde con los conocimientos que tienen sus colaboradores | | | | | |
| 18 | En la empresa la cooperación de sus colaboradores permite que las actividades se desarrollen en un buen ambiente laboral | | | | | |

Anexo 3. Base de Datos

| Encuesta | P 1 | P 2 | P 3 | P 4 | P 5 | P 6 | P 7 | P 8 | P 9 | P 10 | P 11 | P 12 | P 13 | P 14 | P 15 | P 16 | P 17 | P 18 | |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---|
| Cuestionario 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Cuestionario 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Cuestionario 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Cuestionario 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Cuestionario 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Cuestionario 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Cuestionario 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Cuestionario 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| Cultura organizacional | Entorno físico | Valores organizacionales | Clima organizacional | Desempeño laboral | Productividad Laboral | Eficacia laboral | Eficiencia laboral |
|------------------------|----------------|--------------------------|----------------------|-------------------|-----------------------|------------------|--------------------|
| 36 | 12 | 12 | 12 | 36 | 12 | 12 | 12 |
| 45 | 15 | 15 | 15 | 45 | 15 | 15 | 15 |
| 39 | 12 | 14 | 13 | 38 | 13 | 13 | 12 |
| 45 | 15 | 15 | 15 | 45 | 15 | 15 | 15 |
| 36 | 12 | 12 | 12 | 38 | 12 | 13 | 13 |
| 40 | 14 | 13 | 13 | 40 | 14 | 13 | 13 |
| 40 | 14 | 13 | 13 | 40 | 14 | 13 | 13 |
| 44 | 15 | 15 | 14 | 45 | 15 | 15 | 15 |

Anexo 4. Evidencia de Similitud Digital

***"CULTURA ORGANIZACIONAL Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL ESTUDIO
CONTABLE MAURICIO Y
ASOCIADOS, DISTRITO DE LOS
OLIVOS. 2022"***

Por: JEAN CARLOS ESTEBAN, ZEVALLOS ANDRADE

Fecha de entrega: 10-Ago-2022 09:01p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1781548182

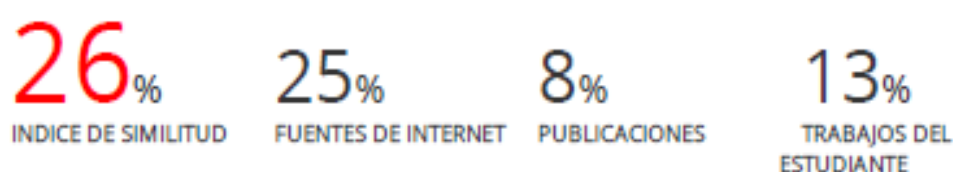
Nombre del archivo: cultura org. y desemp. laboral -Agosto.docx (75.49K)

Total de palabras: 4120

Total de caracteres: 24105

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTUDIO CONTABLE MAURICIO Y ASOCIADOS, DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 2 | repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet | 3% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | www.esan.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 5 | www.eleconomista.net Fuente de Internet | 2% |
| 6 | Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad Peruana de Ciencias e Informatica Trabajo del estudiante | 1% |
| 8 | repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

| | | |
|----|--|------|
| 9 | repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 10 | Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante | 1 % |
| 11 | repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 12 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | <1 % |
| 13 | Mercedes Circe Euridice Cordón Franco. "Percepción del nivel de cumplimiento de la política ambiental de la Universidad de San Carlos de Guatemala en el Centro Universitario de Oriente -CUNORI- Chiquimula.", Revista Científica del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2019 Publicación | <1 % |
| 14 | repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | issuu.com Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | www.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 18 | revistas.uladech.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | Submitted to Unidad Educativa Monte Tabor Nazaret Trabajo del estudiante | <1 % |
| 20 | renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | prezi.com Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | docs.com Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante | <1 % |
| 25 | www.webyempresas.com Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | Submitted to Corporación Universitaria del Caribe Trabajo del estudiante | <1 % |
| 27 | Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante | <1 % |
| 28 | hdl.handle.net | |

| | | |
|----|---|------|
| | Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 30 | Submitted to Universidad Nacional Hermilio Valdizan Trabajo del estudiante | <1 % |
| 31 | Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante | <1 % |
| 32 | repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 33 | Submitted to unsaac Trabajo del estudiante | <1 % |
| 34 | repositorio.escuelafolklore.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | core.ac.uk Fuente de Internet | <1 % |
| 36 | repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 37 | Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante | <1 % |
| 38 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 39 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 40 | repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 41 | Submitted to unap Trabajo del estudiante | <1 % |
| 42 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 43 | worldwidescience.org Fuente de Internet | <1 % |
| 44 | dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 45 | repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Anexo 5. Autorización de Publicación en Repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Firallas Andrade Jean Carlos Esteban
 DNI: 43829427 Correo electrónico: jeancarloandrade@hotmail.com
 Domicilio: Al Santa Rosa Ceiba 4 Hlañido-130 Villanora 3 T.5, 206
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 967980990

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: Facultad de Ciencias Empresariales y Negocio Tipo:
 Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores
del Estudio Contable Municipal y asociados Distrito de los
Oltros 2022

3.- OBTENER:

Bachiller () Titulo Mg. () Dr. () Ph.D. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito y publicación total.

No autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad del Ima, a los
18 días del mes de 8 de 2022.

Jean Carlos Esteban

Firma



Anexo 6. Ficha de Validación de Instrumento por Juicio de Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: CUMPA LLONTOP, LUIS

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTUDIO CONTABLE MAURICIO Y ASOCIADOS, DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2022

Autor del Instrumento: BACH. ZEVALLOS ANDRADE JEANCARLOS ESTEBAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|--------------------|---|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| METODOLOGÍA | Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir | | | | | X |
| COHERENCIA | Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando | | | | | X |
| CONSISTENCIA | Existe Consistencia entre los indicadores y los índices | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico | | | | | X |
| CLARIDAD | La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado | | | | | X |
| OPERACIONALIZACIÓN | Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores | | | | | X |
| ESTRATEGIAS | Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis | | | | | X |
| ACTUALIDAD | Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad | | | | | X |

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:


Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

EXCELENTE

Lima, 27 de junio del 2022



Firma del Experto Informante

DNI: 07247861

Tel./Cel.: 998087947

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: GUANILO PAREJA, CARLA GIULIANA

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTUDIO CONTABLE MAURICIO Y ASOCIADOS, DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2022

Autor del Instrumento: BACH. ZEVALLOS ANDRADE JEANCARLOS ESTEBAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|---------------------------|---|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| METODOLOGÍA | Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir | | | | | 92 |
| COHERENCIA | Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando | | | | | 92 |
| CONSISTENCIA | Existe Consistencia entre los indicadores y los índices | | | | | 90 |
| ORGANIZACIÓN | Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico | | | | | 96 |
| CLARIDAD | La investigación esta desarrollada en un lenguaje apropiado | | | | | 92 |
| OPERACIONALIZACIÓN | Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores | | | | | 100 |
| ESTRATEGIAS | Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis | | | | | 95 |
| ACTUALIDAD | Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad | | | | | 95 |

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

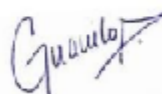
Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

94%

Lima, 28 de junio del 2022



Firma del Experto Informante
DNI: 47133978. Telf./cel.: 981739381

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: OROPEZA GONZALEZ JOAQUIN ANTONIO

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTUDIO CONTABLE MAURICIO Y ASOCIADOS, DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2022

Autor del Instrumento: BACH. ZEVALLOS ANDRADE JEANCARLOS ESTEBAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|---------------------------|---|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| METODOLOGÍA | Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir | | | | | X |
| COHERENCIA | Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando | | | | | X |
| CONSISTENCIA | Existe Consistencia entre los indicadores y los índices | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico | | | | | X |
| CLARIDAD | La investigación esta desarrollada en un lenguaje apropiado | | | | | X |
| OPERACIONALIZACIÓN | Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores | | | | | X |
| ESTRATEGIAS | Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis | | | | | X |
| ACTUALIDAD | Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad | | | | | X |

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

EXCELENTE

Lima, 28 de junio del 2022



Firma del Experto Informante
DNI: 002589403. T-UF / C.E.L.: 992592780