



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA EMPRESA COMPANY
MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S
SOCIEDAD ANÓNIMA 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. DINA MARIBEL MAMANI JOVE

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

JULIACA – PERU

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO

LABORAL DE LA EMPRESA COMPANY

MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S

SOCIEDAD ANÓNIMA 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. DINA MARIBEL MAMANI JOVE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dra. BERTHA BEJAR PARRA

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : CONTABILIDAD ECONÓMICA – P15



RESOLUCIÓN N° 574-2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 28 de agosto del 2024

VISTOS: El Oficio No 071-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 28 de agosto del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y El Expediente N° CB – 11530 presentado por el (la) Bachiller: **MAMANI JOVE DINA MARIBEL**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA COMPANY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANÓNIMA 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **MAMANI JOVE DINA MARIBEL**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA COMPANY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANÓNIMA 2023**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- Presidente : Dra. BERTHA BEJAR PARRA
- 1er Miembro : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
- 2do Miembro : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
- Asesor : Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- Lugar : Salón de Grados de la FCCF
- Fecha : MIÉRCOLES, 04 de setiembre del 2024
- Hora : 10:30 a.m.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELASCO



Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras



**RESOLUCIÓN N° 287-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 26 de julio del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-7577 de fecha 24 de junio del 2024, del **Bach. MAMANI JOVE DINA MARIBEL**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **MAMANI JOVE DINA MARIBEL**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA COMPANY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANÓNIMA 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N°152-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)** para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA COMPANY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANÓNIMA 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **MAMANI JOVE DINA MARIBEL**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: **RATIFICAR** como **ASESOR(a)** al: **Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**

ARTÍCULO TERCERO: **DISPONER** que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yeny Huacani Suesaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

**RESOLUCIÓN N° 152-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 06 de junio del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-5968 de fecha 21 de mayo del 2024, en el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **MAMANI JOVE DINA MARIBEL**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA COMPANY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANÓNIMA 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

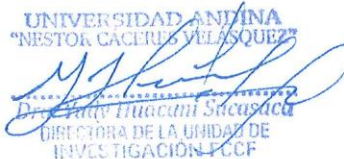
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA COMPANY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANÓNIMA 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, presentado por el (la) Bachiller: **MAMANI JOVE DINA MARIBEL**, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER como ASESOR(a) al (a): **Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URIVIOLA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Paddy Truacumi Sacasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)



CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS COMPANY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANÓNIMA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos Complementarios

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA COMPANY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANÓNIMA 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	DINA MARIBEL MAMANI JOVE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73626772
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-2699-9791
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01213364
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-5596-3435
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820
Datos de investigación	
Línea de investigación	Contabilidad Económica – P15
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>JR. Federico Villareal MZA. Q LOTE. 11A URB. Tambopata II Etapa</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Latitud: -15.4776986 Longitud: -70.1100582</p> <p>https://maps.app.goo.gl/2p4fVPhnjsrwEnty7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 – julio 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias Sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Economía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELAZQUEZ"



Dra. Yudy Hugamani Sacasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DINA MARIBEL HAMANI JOVE, identificado con DNI Nro. 73626972 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA

COMPANY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANONIMA 2023

Asesorado por: Dr CARLOS ADOLFO URVIOLA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 23 de Septiembre del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A DIOS

Agradezco a Dios por ser mi guía constante, por su amor infinito y por darme la fortaleza para alcanzar este logro. Todo es posible gracias a su luz y gracia.

A MIS QUERIDOS PADRES

A ustedes, mis padres, por su amor, sacrificio y ejemplo de perseverancia. Gracias por creer en mí y por ser mi inspiración constante. Este logro es también suyo.

A MI FAMILIA

A Yhordy Coaquira y mi hija Kiara Leydi, mi pilar y refugio, gracias por el amor, el apoyo incondicional y por ser mi mayor motivación. Este triunfo es para ustedes



AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, que me brindó la oportunidad de formarme académicamente y desarrollarme profesionalmente. Gracias por ser el espacio donde crecí no solo como estudiante, sino también como persona.

A mi asesor de tesis, cuya orientación, paciencia y conocimiento fueron fundamentales en cada etapa de este trabajo. Gracias por su guía constante, sus valiosas observaciones y por motivarme a mejorar día a día.

A mis amigos, por ser una Nota constante de apoyo, ánimo y compañerismo. Gracias por estar siempre presentes en los momentos de dificultad y de alegría, por sus palabras de aliento y por creer en mí.

Para todos ustedes muchas gracias.



ÍNDICE

DEDICATORIA..... iii

AGRADECIMIENTO..... iv

ÍNDICE v

ÍNDICE DE TABLAS ix

ÍNDICE DE FIGURAS x

RESUMEN xi

ABSTRACT xii

INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática 1

1.2. Formulación del planteamiento del problema 2

 1.2.1. Problema general..... 2

 1.2.2. Problemas específicos..... 2

1.3. Justificación 2

1.4. Objetivos..... 3

 1.4.1. Objetivo general..... 3

 1.4.2. Objetivos específicos 3

1.5. Hipótesis de estudio..... 3

 1.5.1. Hipótesis general 3

 1.5.2. Hipótesis específica 4



- 1.6. Variables..... 4
 - 1.6.1. Variable 1..... 4
 - 1.6.2. Variables 2..... 4
- 1.7. Operacionalización de las variables..... 4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

- 2.1. Antecedentes de la investigación..... 6
 - 2.1.1. A nivel internacional..... 6
 - 2.1.2. A nivel nacional..... 7
 - 2.1.3. A nivel regional 8
- 2.2. Generalidades.....10
- 2.3. Cultura organizacional10
 - 2.3.1. Normas organizacionales13
 - 2.3.1.1. Manual de organización y funciones (MOF).....13
 - 2.3.1.2. Reglamento de organización y funciones (ROF)14
 - 2.3.1.3. Procedimientos operativos.....15
 - 2.3.2. Clima organizacional.....16
 - 2.3.2.1. Valores de la organización.....16
 - 2.3.2.2. Trabajo en equipo16
 - 2.3.2.3. Resolución de conflictos17
- 2.4. Desempeño laboral.....17
- 2.5. Marco conceptual.....18



CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de investigación	19
3.2. Tipo de investigación	19
3.3. Enfoque de investigación	19
3.4. Nivel de investigación	20
3.5. Población y muestra	20
3.5.1. Población	20
3.5.2. Muestra	20
3.6. Ámbito y temporalidad	20
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación	20
3.7.1. Técnicas	20
3.7.2. Instrumentos	21
3.8. Procesamiento de la información.....	21
3.9. Validación y confiabilidad.....	21

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados	22
4.2. Contrastación de hipótesis	39
4.2.1. Prueba de normalidad.....	39
4.2.2. Contrastación de hipótesis general.....	39
4.2.3. Contrastación de hipótesis específica 1	41



4.2.4. Contrastación de hipótesis específica 2	42
4.3. Discusión de resultados	44
CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES	47
BIBLIOGRAFIA	48
ANEXOS	52



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operación de variables	4
Tabla 2 Confiabilidad Alfa de Cronbach.....	21
Tabla 3 ¿Se cumple con la normatividad establecida en el Manual de organización y funciones (MOF) de la empresa?	22
Tabla 4 ¿Se cumple con la normatividad establecida en el Reglamento de organización y funciones (ROF)de la empresa?	24
Tabla 5 ¿Se cumplen con todos los procedimientos operativos señalados por la empresa?	25
Tabla 6 ¿Se mantienen y cumplen los valores de la empresa?.....	27
Tabla 7 ¿Se tiene un adecuado trabajo en equipo por parte de los trabajadores de la empresa?.....	28
Tabla 8 ¿La resolución de conflictos en la empresa son eficaces a largo plazo?.	30
Tabla 9 ¿Se tiene un adecuado manejo económico de la productividad de la empresa?	31
Tabla 10 ¿Se realizan capacitaciones de actualizaciones para mejorar la productividad de la empresa?	33
Tabla 11 ¿Se cumplen con las metas señaladas de manera trimestral en la empresa?	34
Tabla 12 ¿Existe compromiso de responsabilidad por parte de los trabajadores?	36
Tabla 13 ¿Existe una adecuada cooperación entre los trabajadores de la empresa?	37
Tabla 14 Prueba de normalidad.....	39
Tabla 15 Correlación entre cultura organizacional y desempeño laboral.....	40
Tabla 16 Correlación entre normas organizacionales y desempeño laboral.....	41
Tabla 17 Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral	42



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Se cumple con la normatividad establecida en el Manual de organización y funciones (MOF) de la empresa?23

Figura 2 ¿Se cumple con la normatividad establecida en el Reglamento de organización y funciones (ROF)de la empresa?24

Figura 3 ¿Se cumplen con todos los procedimientos operativos señalados por la empresa?26

Figura 4 ¿Se mantienen y cumplen los valores de la empresa?27

Figura 5 ¿Se tiene un adecuado trabajo en equipo por parte de los trabajadores de la empresa?.....29

Figura 6 ¿La resolución de conflictos en la empresa son eficaces a largo plazo?.....30

Figura 7 ¿Se tiene un adecuado manejo económico de la productividad de la empresa?32

Figura 8 ¿Se realizan capacitaciones de actualizaciones para mejorar la productividad de la empresa?33

Figura 9 ¿Se cumplen con las metas señaladas de manera trimestral en la empresa?35

Figura 10 ¿Existe compromiso de responsabilidad por parte de los trabajadores?36

Figura 11 ¿Existe una adecuada cooperación entre los trabajadores de la empresa?38



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como **objetivo**. Decidir la conexión entre la cultura autoritaria y la ejecución del trabajo de la organización. Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023. **Materiales y método:** Es de metodología cuantitativa de plan no exploratorio, para el ejemplo se tomaron 16 individuos trabajando en la Organización multiservicios la familia L&S sociedad anónima durante el tiempo del año 2023. **Resultados:** Existe una relación positiva, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,771 entre la variable cultura jerárquica y la ejecución de la ocupación, existe igualmente una conexión Rho de Spearman positiva de 0,699 entre el aspecto normas de autoridad y la ejecución de la ocupación, por último existe una relación Rho de Spearman positiva de 0,870 entre el aspecto entorno jerárquico y la ejecución de la ocupación. **Conclusiones:** se ha determinado que existe relación positiva, con el nivel de significancia ($p < 0.05$), podemos afirmar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.

Palabras clave: Cultura organizacional, contabilidad, empresa.



ABSTRACT

The goal of this examination work was. To decide the connection between authoritative culture and work execution of the Organization multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023. Materials and technique: It is of quantitative methodology of non-exploratory plan, for the example was taken 16 individuals who work in the Organization multiservicios la familia L&S sociedad anónima during the time of the year 2023. Results: there is a positive relationship, with a Spearman's Rho coefficient of 0.771 between the hierarchical culture variable and work execution, moreover there is a positive Spearman's Rho connection of 0.699 between the authoritative standards aspect and work execution, lastly we have a positive Spearman's Rho relationship of 0.870 between the hierarchical environment aspect and work execution. Ends: it has been resolved that there is a positive relationship, with the importance level ($p < 0.05$), we can certify that there is a critical connection between hierarchical culture and work execution of the company Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.

Keywords: Organizational culture, accounting, company.



INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023” se busca analizar de qué manera influye la cultura organizacional sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima, y como esta puede tener mejoras para el buen desempeño laboral de los trabajadores.

En el capítulo I: Se estudia el planteamiento del problema conjuntamente con la justificación y objetivos planteados por el investigador.

En el capítulo II: Se realiza un análisis respecto de los antecedentes de la investigación, así como también un estudio teórico respecto de los diferentes métodos aplicados en diferentes empresas para poder tener una mejora en la gestión de inventario, también se realiza un desarrollo de las definiciones conceptuales.

En el capítulo III: Analizamos la metodología aplicada al presente trabajo de investigación, conjuntamente con la prueba de hipótesis planteadas por el investigador.

En el capítulo IV: Se realiza un análisis de los resultados obtenidos, asimismo tenemos la contrastación de hipótesis planteadas y la discusión de los resultados.

Finalmente se muestran las conclusiones y recomendaciones a las cuales arribo la investigadora conjuntamente con las Notas bibliográficas y los anexos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

La cultura jerárquica es significativa para los especialistas de una organización, ya que establece la razón de ser de la forma en que se harán las cosas dentro y a distancia; y que en su mayor parte, la cultura jerárquica de una organización proviene de sus individuos de establecimiento. Esta realidad puso al descubierto que existe una conexión entre la cultura jerárquica y los ejercicios que crean incentivos monetarios para una organización.

En una organización, puede haber dos tipos de cultura jerárquica: la cultura jerárquica sólida y la frágil; las áreas de fortaleza de la es retratada por la totalidad de sus individuos que tienen cualidades y convicciones similares, y la cultura impotente es descrita por sus individuos que comparten diferentes normas de conducta, y casi con certeza, el derrame concebible de la capacidad tendrá un impacto en su presentación y productividad.

Las claves para impulsar una cultura jerárquica satisfactoria en una organización consisten en difundir la palabra, elegir a un pionero apto para comunicar el impulso de cambio, difundir la palabra y colocar a los trabajadores según su especialización y límite.



El científico pensó que la justificación razonable que producía el bajo grado de productividad en la organización era el bajo grado de cultura jerárquica; y esto se debe a que muy bien puede verse que los diversos ejemplos de conducta, convicciones y valores entre sus individuos (particularmente entre la administración), crean una incongruencia entre lo que la organización hace y sus futuros objetivos empresariales.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre las normas organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023?

1.3. Justificación

Justificación teórica: busca, a través de la utilización de la hipótesis e ideas esenciales de la cultura jerárquica, y su relación con la ejecución del trabajo de los obreros.



Justificación práctica: El resultado pone de manifiesto la importancia de la cultura jerárquica dentro de una organización, tratando de cumplir los objetivos y metas fijados a corto, medio y largo plazo.

Justificación metodológica: Se centra en el examen cuantitativo, la diferenciación de las especulaciones por conexión Pearson y el examen de la conexión entre la cultura autoritaria de las organizaciones y la ejecución del trabajo para conocer la conclusión del examen.

1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo general*

- Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.

1.4.2. *Objetivos específicos*

- Identificar la relación entre las normas organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.
- Identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.

1.5. Hipótesis de estudio

1.5.1. *Hipótesis general*

- Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.



1.5.2. Hipótesis específica

- Existe relación significativa entre las normas organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.

1.6. Variables

1.6.1. Variable 1

- Cultura organizacional.

1.6.2. Variables 2

- Desempeño laboral.

1.7. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
V1. Cultura organizacional	1.1. Normas organizacionales	1.1.1. Manual de organización y funciones (MOF) 1.1.2. Reglamento de organización y funciones (ROF)	0 = Nunca 1 = A veces 2 = Siempre



1.1.3. Procedimientos operativos

	1.2. Clima organizacional	1.2.1. Valores de la organización	
		1.2.2. Trabajo en equipo	
		1.2.3. Resolución de conflictos	
V2. Desempeño laboral	2.1. Productividad	2.1.1. Economía	
		2.1.2. Actualización	
	2.2. Eficacia	2.2.1. Cumplimiento de metas	0 = Nunca 1 = A veces 2 = Siempre
	2.3. Eficiencia	2.3.1. Responsabilidad	
		2.3.2. Cooperación	

Nota. Elaboración Propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Chile, (2023) cuyo objetivo general se centra en decidir la ocurrencia del entorno autoritario sobre la ejecución laboral de los representantes de NEWBRAS Cía. Ltda., a través de instrumentos de investigación para proyectar un plan de mejoramiento. Se aplicó una estrategia de exploración con una metodología perspicaz exacta; con una extensión correlacional esclarecedora. Así mismo, la revisión fue de tipo transversal no experimental. Se aplicaron pruebas arbitrarias básicas con 23 colegas. Se obtuvo un $\alpha = 0,94$. Se aplicó la prueba de Rho-Spearman. El examen de conexión mostró que la autoconciencia en el entorno jerárquico con los componentes de impulso (N01, N02, N03) y colaboración (T01 y T02) en la ejecución del trabajo tienen una relación excepcionalmente impresionante. Asimismo, se distinguieron conexiones medianamente sólidas; es decir, conexiones (R01) de la variable entorno jerárquico con los aspectos resultados dirección (O05), conexiones relacionales (R02) e impulso (N04) de la variable ejecución del bolo. Se presumió que existen



serias áreas de fuerza para un entre el ambiente jerárquico y la ejecución del trabajo e impulsó el avance del plan de mejora.

Moreira & Peláez, (2023) conducta autoritaria en la exposición de la facultad trabajadora de la actividad minera Bosque de oro. Se aplicó un procedimiento de plan mixto cuantitativo-subjetivo, con un enfoque claro, racional y cruzado; se utilizó un ejemplo de 40 individuos, incluyendo la cúpula de la facultad trabajadora y los obreros, y se aplicó como método un estudio con escala Likert. Los resultados mostraron su eficiencia disminuya y con ello una menor ejecución de sus ejercicios, en consecuencia se realizó un plan de mejora para ampliar la ejecución del trabajo entre los compañeros de equipo.

Preciado & Cortés, (2020) Según el estudio metódico de los escritos sobre los temas de la cultura jerárquica y la eficacia en una organización, las principales ideas que se han creado a lo largo del tiempo en torno a estos términos son difundidas por los diferentes escritores; están seguros de organización. Del mismo modo, se tiende a ver a lo largo de este artículo cómo la cultura jerárquica puede situarse como generadora y pieza clave para el progreso de las asociaciones. Además, nos preguntamos por varios términos que además están firmemente conectados con el punto al que se hace referencia, por ejemplo, entorno autoritario, intensidad y calidad. Estas ideas nos aportan asimismo una perspectiva más amplia de organización.

2.1.2. A nivel nacional

Lupa, (2023), con la filosofía de utilizar una metodología cuantitativa de tipo fundamental y no experimental, plan social, cuyo ejemplo comprende 50 especialistas. Se aplicó el instrumento de encuesta como dispositivo de surtido



de información, aplicando la prueba no paramétrica Rho de Spearman, obteniendo una relación crítica positiva con un valor de $Rho = 0.781$ con un $p=0.000 < 0.05$, razonando que existe una amplia conexión entre los factores y el aspecto.

Aliaga, Minaya, & Palomino, (2023), y se eligieron para la investigación aquellos exámenes que cumplían los modelos de consideración y rechazo ($n=10$). Se confirmó que la cultura jerárquica afecta enfáticamente a la ejecución del trabajo. En consecuencia, suponiendo que los modos de comportamiento de los trabajadores estén alineados con el modo de vida de la organización, ampliarán su exposición. Curiosamente, suponiendo que el modo de vida sea débil, su exposición se verá afectada sin límite.

Torpoco & Malpartida, (2022), Ejecución del Trabajo para recoger información de 81 colegas del distrito referido. Los resultados mostraron que el 15% de los compañeros de equipo aluden que la cultura jerárquica se encuentra en un nivel medio y el 85% aluden que es alta; el 52% de los compañeros tienen una ejecución del trabajo estándar y el 48% son competentes. Para comprobar las especulaciones, se utilizó el coeficiente los socios de la región, o por lo menos, cuanto mayor sea el grado de cultura autoritaria, mayor será la ejecución del trabajo, ampliando así la eficiencia y la realización de los trabajadores. Se prescribe distribuir los resultados a la luz de los descubrimientos del examen, siguiendo la línea y ampliando el examen a un nivel más elevado.

2.1.3. A nivel regional

Catunta, (2017), El objetivo fue retratar el tipo de cultura jerárquica para decidir su efecto en la satisfacción moderado al interior la Legislatura Provincial



de Puno. Se ha resuelto que las fortificaciones de presentación ante el reconocimiento y distinción de cumplimiento de ocupación es resultado de la presencia de una cultura jerárquica estándar, estas fortificaciones de presentación son evaluadas como normales con propensión a altas, periodo 2016 apariencia que existe una cultura jerárquica generalmente ordinaria sin embargo progresiva.

Moleapaza, (2017) Los objetivos fueron evaluar el lugar de trabajo en la ejecución laboral enumerativa por las motivaciones detrás de la prueba de revisión se tomó 12 especialistas y 100 clientes de la organización de hospedaje Sillustani de la ciudad de Puno. Resultados: Los resultados obtenidos del principal objetivo explícito es que el lugar de trabajo es visto desfavorablemente por el 59% del personal que labora en la organización y decididamente por el 41%, lo cual repercute en la ejecución laboral del personal del hospedaje Sillustani de la ciudad de Puno adquiriendo el resultado estándar con el 32%, malo 59% e ideal 9% y en el segundo objetivo unívoco se resolvió que la cultura jerárquica estaba dada por: ausencia de buena consideración por parte de los laborantes, no son cordiales con los clientes y ausencia de cooperación por parte de los laborantes. Estupenda con un 48%, ordinaria con un 29% y pésima con un 23%. Se razonó que el lugar de trabajo es visto de manera directa o implícita por el personal del hospedaje Sillustani de la ciudad de Puno, causando diversos tipos de repercusiones en la presentación de la facultad según el nivel de cumplimiento con la labor desempeñada.

Morales, (2022) El objetivo general de este estudio era decidir cómo la ejecución del trabajo está conectado con la naturaleza de la administración en el



distrito de la zona de Macari en el territorio de Melgar. La revisión se apoyó sobre la base de la información obtenida a través de encuestas a los trabajadores del lugar de la encuesta y a los clientes que visitaron el lugar. Se utilizó un método no exploratorio con una metodología transversal y un enfoque de evaluación cuantitativa, ya que se examinaron las frecuencias y las tasas para mostrar el comportamiento de la población estudiada. La técnica utilizada fue la evaluación de trabajadores y clientes. Los resultados ejecución del trabajo está básicamente asociada a la idea de organización en el distrito de Macari en el territorio de Melgar.

2.2. Generalidades

La empresa company multiservicios la familia I & s sac con ruc 20608138197 especializada en el transporte urbano y suburbano de viajeros por vía terrestre. Fue creada y fundada el 22/06/2021, inscrita dentro de las sociedades mercantiles y comerciales como S.A. CERRADA (SOCIEDAD ANONIMA CERRADA).

2.3. Cultura organizacional

La cultura autoritaria alude al conjunto de valores, convicciones, normas, costumbres, mentalidades y formas de comportamiento compartidos que describen una asociación. Es el «carácter» de una organización e incorpora la forma en que los representantes se comunican entre sí, así como la manera en que conectan con clientes, proveedores y distintos socios. (Nicolau, 2023)

Diefenbach (2006) citado por Yopan Fajardo et al. (2020) trae a colación que las metodologías en curso perciben que uno de los principales manantiales del valor de una organización son sus activos intangibles. Las especulaciones sobre los intangibles comenzaron en la década de los noventa del siglo XX,



cuando estos recursos empezaron a concentrarse como clave, teniendo en cuenta los procesos de correspondencia dentro de estos activos. Los activos teóricos son vistos como ese gran número de activos de asociaciones que necesitan presencia real, que son posiblemente utilizables, sostenibles después de su uso y que no disminuyen sino que se expanden en cantidad y calidad mientras son utilizados, además de tener la opción de ser utilizados al mismo tiempo, y tienen un serio nivel de especialización. (Yopan Fajardo y otros, 2020)

La cultura jerárquica ha cobrado importancia en la administración de las asociaciones, por lo que se han realizado innumerables exámenes. Las formas de tratar la cultura están separadas por valores, convicciones, historias, costumbres, reglas, normas, como tal, por la perspectiva de la asociación; todos asumen un papel significativo, incluido el director que asume el papel de productor de cultura. Darse cuenta de la conducta desencadenará la justificación de por qué ciertas actividades no son productivas.

Desde la década de 1980, el cambio de la cultura jerárquica en las organizaciones se considera un método para seguir desarrollando la administración en las organizaciones, y la cosmovisión para dar sentido a las diferencias de viabilidad y ejecución entre las organizaciones de EE.UU. y Japón. La postulación referida infiere que las unidades de trabajo presentadas a un grado elevado de cultura jerárquica, incrementan el grado de cumplimiento de sus objetivos, y fomentan formas inteligentes de comportamiento que desarrollan aún más las metodologías utilizadas para el cumplimiento de los objetivos trazados; y donde la palabra re adaptabilidad está conectada a la presentación de las unidades de trabajo.



Podemos especificar el caso de Google, una de las asociaciones que tiene una cultura jerárquica centrada en el socio, que se ha ejecutado basándose en la filosofía de sus creadores. Los empresarios Larry Page y Serge Brin trabajan con la filosofía de que Google debe ser una asociación decente para trabajar. Podemos especificar el caso de Google, una de las asociaciones que tiene una cultura jerárquica centrada en el compañero, que se ha llevado a cabo basándose en la filosofía de sus organizadores. Los visionarios empresariales Larry Page y Serge Brin trabajan con la filosofía de que Google debe ser una asociación decente en la que trabajar.

La cultura jerárquica es una pieza crucial del clima en miniatura de las asociaciones. Recordemos que la capacidad humana permite, por ejemplo, la utilidad de las organizaciones: Lo más probable es que se imagine que es porque hay máquinas (las máquinas necesitan de alguien que las controle o las evalúe), ahora bien, ¿qué tal si cambiamos de frente, de asociaciones que necesitan más innovación a que no tengan capacidad humana, es decir, que sólo haya mano de obra (la organización estaría en desintegración monetaria) ya que no habría nadie que atendiera a los clientes, nadie que ayudara a la creación, que pudiera vender y nadie que se ocupara del negocio. Los individuos son significativos en las asociaciones.

Además, la cultura jerárquica es una pieza imperativa de cualquier organización, ya que son aquellas actividades que a veces se producen de repente, haciendo conexiones entre los trabajadores. Las organizaciones generalmente necesitan trabajar en la viabilidad de las asociaciones, a través de la expansión de los negocios, creando más beneficios entre otros, sin embargo



el principal que debe mejorar para lograr estos resultados deben ser los especialistas, por ejemplo: los trabajadores con perspectivas y habilidades terribles producen aplazamientos en los ciclos de la organización, causando desgracias críticas en las asociaciones, por otro lado, los trabajadores con la mejor accesibilidad para hacer las cosas de manera competente, causarán una mejora superior de los activos produciendo más beneficios en las asociaciones.

En consecuencia, entendemos por cultura jerárquica aquellas normas y valores por los que se rige una organización. Normas relacionadas con la construcción de la organización, con las técnicas de ejecución del trabajo e incluso con la forma en que el personal se relaciona entre sí. Es, en pocas palabras, el cerebro de la asociación, su centro.

2.3.1. Normas organizacionales

Las normas jerárquicas son los principios y reglas de conducta que dirigen las cooperaciones y prácticas en una organización. Estas normas caracterizan lo que se considera adecuado en el lugar de trabajo y establecen supuestos sobre cómo deben actuar los representantes. (Nicolau, 2023)

2.3.1.1. Manual de organización y funciones (MOF)

El Manual de Asociación y Capacidades (MOF) es el registro de administración que proporciona a los diferentes niveles progresivos una información vital sobre la asociación y los elementos generales de cada puesto, añadiendo así para seguir desarrollando la correspondencia y los canales de coordinación.

Un registro de orientación y datos establece exhaustivamente la misión, el diseño jerárquico, el sistema legal, las capacidades y los



ejercicios, así como los elementos particulares de los puestos de comparación, las obligaciones, las líneas de poder y el detalle; la conexión entre ellos, importante para la racionalización y la eficacia de su administración. (MEF - Ministerio de economía y finanzas, 2023)

2.3.1.2. Reglamento de organización y funciones (ROF)

El ROF es la Directriz de Asociación y Capacidades de un elemento, que es un informe regulador especializado de la administración institucional que establece: La construcción jerárquica de la sustancia. Los elementos generales y explícitos de la sustancia y de cada uno de sus órganos y unidades jerárquicas. (Municipalidda Distrital de Comas, 2023)

El ROF es la Directriz de Asociación y Elementos de una sustancia, que comprende un registro especializado normalizador de la administración institucional que establece:

- (a) El diseño jerárquico de la sustancia.
- b) Los elementos generales y explícitos de la sustancia y de cada uno de sus órganos y unidades naturales.
- c) Las relaciones de coordinación y control entre órganos, unidades naturales y elementos cuando materiales.

Este instrumento de administración formaliza las capacidades de cada región dentro de la asociación y, a la luz de ello, las obligaciones que le atañen en el cumplimiento de los objetivos institucionales no fijados en piedra. (Plataforma Digital Única del Estado Peruano, 2024)



2.3.1.3. Procedimientos operativos

Una estrategia de trabajo estándar es un conjunto de instrucciones compuestas que informan de un programa diario o de un movimiento monótono seguido por una asociación. La utilización de técnicas es una pieza básica de un SGC eficaz, ya que proporciona a las personas los datos necesarios para llevar a cabo una tarea con precisión.

El objetivo principal de una técnica de trabajo estándar, como su propio nombre indica, es normalizar la presentación de un movimiento, limitar los errores, las desviaciones y las variedades. Informan de cómo deben realizarse los ejercicios para trabajar con fiabilidad conforme a las necesidades especializadas y de calidad del marco y para ayudar a la calidad de la información. Esto implica que la estrategia de trabajo es el enfoque predeterminado para realizar un movimiento o ciclo. (QualityTeam, 2019)

La Metodología de Trabajo son archivos que recogen las interrelaciones en el tiempo que existen entre varias divisiones, normalizando los sistemas de actividad y alejando las incertidumbres y creaciones improvisadas que pueden aportar problemas o carencias en el reconocimiento del trabajo, es así como debemos separarlas de las direcciones de trabajo que son informes que recogen como deben crearse cada una de las tareas demostradas en las estrategias. Nada que ver con los Sistemas de Trabajo, las direcciones sólo influyen en una unidad práctica y las estrategias de trabajo influyen en toda la asociación de la organización.



2.3.2. Clima organizacional

Es la impresión que tienen los individuos de que la asociación acentúa las normas de ejecución. Es la inclinación a que los individuos de la asociación, los dos compañeros y los jefes, reconozcan los sentimientos contradictorios y no duden en afrontar y abordar los problemas cuando surjan. (Plataforma del estado Peruano, 2023)

2.3.2.1. Valores de la organización

Las cualidades de una organización son las reglas morales que caracterizan su personalidad y guían sus elecciones, formas de comportamiento y cultura. Sirven de ejemplo para sus jefes y trabajadores, y de prueba distintiva de referencia para el principal grupo de interés. (Zendesk, 2024)

2.3.2.2. Trabajo en equipo

La cooperación en una organización es el punto en el que una reunión coopera hacia un objetivo conjunto de forma productiva. Es el momento en que un grupo de personas coopera para lograr un objetivo común.

Uno de los beneficios de la colaboración es que, cuando cooperamos, completamos las tareas más rápido y de forma más productiva. Asimismo, trabajar en grupo permite a todas las partes compartir información y habilidades, lo que puede dar lugar a soluciones más imaginativas e inteligentes. Otro beneficio es que fomenta la correspondencia y la colaboración, lo que puede desarrollar aún más la resolución y el lugar de trabajo. (Team Asana, 2024)



2.3.2.3. Resolución de conflictos

Se caracteriza porque los individuos de la asociación, los dos amigos y jefes, reconocen las conclusiones discrepantes y no dudan en enfrentarse y abordar los problemas cuando surgen.

2.4. Desempeño laboral

La ejecución del trabajo se caracteriza como el arreglo de actividades y maneras de comportarse vio en la persona que posee una tarea en una asociación, esto correspondiendo a la substancia de su situación, sus atribuciones, sus emprendimientos y ejercicios a crearse en el bolo.

La ejecución del trabajo es una cuestión que se ha convertido en vital en las organizaciones; teniendo en cuenta esto, y teniendo en cuenta las penas y los esfuerzos de los trabajadores para llegar a un objetivo, es importante que las asociaciones estén persuadidas de la necesidad de buscar una cooperación funcional del personal y realmente coordinarlos en un grupo, con un origen alternativo del trabajo de jefe, pero el pionero reconocido y realmente percibido que impacta de otra manera que en años anteriores, con una razón más clara, pero como en los días pasados: garantizar que su grupo, desde su situación, se sume a la consecución de los objetivos de la asociación. (Zaragoza Andrade y otros, 2023)

Eficiencia: La eficiencia tiene que ver con los resultados obtenidos en un ciclo o marco, por lo que ampliar la eficiencia es lograr mejores resultados teniendo en cuenta los activos utilizados para producirlos.

Viabilidad: con la que se realizan las actividades de la asociación, se trata de una proporción del cumplimiento de los objetivos propuestos.



Productividad: es cumplir los objetivos con la base de activos, para este cumplimiento de objetivos es importante pensar en la satisfacción de los objetivos a través de la obligación que se caracteriza como la sensación, la sensación de trabajar para sí mismos y no tener una doble mente el trabajo.

Del mismo modo, la colaboración entre los individuos de la organización se espera de la presencia de un sentimiento de apoyo con respecto a los supervisores y a los diferentes trabajadores de la reunión. Se hace hincapié en la ayuda compartida, tanto desde arriba como desde abajo. (Plataforma del estado Peruano, 2023)

2.5. Marco conceptual

Cultura organizacional: costumbres, mentalidades y formas de comportamiento compartidos que retratan a una asociación. Es el «carácter» de una organización e incluye la forma en que los representantes se comunican entre sí. (Nicolau, 2023)

Desempeño laboral: La ejecución del trabajo se caracteriza como el arreglo de las actividades y de las maneras de comportarse vivo en la persona que posee una posición de la tarea en una asociación, correspondiendo a la sustancia de su situación, de sus atribuciones, de sus empresas y de los ejercicios que se crearán en la posición del concierto. (Zaragoza Andrade y otros, 2023)

Empresa: Una organización es una unidad útil reunida y comprometida para fomentar una acción monetaria en beneficio, una organización también puede caracterizarse como una unidad formada por una reunión, recursos materiales y monetarios, decidida a crear algo u ofrecer un apoyo que aborde una cuestión y por la que se obtienen beneficios. (Sumup, 2023)



CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de investigación

Es de plan no exploratorio ya que se trata de concentrados en los que no cambiamos deliberadamente los factores autónomos para ver sus consecuencias sobre distintos factores. Lo que realmente hacemos en explorar es notar y diseccionar las peculiaridades tal y como suceden en casa. (Hernandez y otros, 2014)

3.2. Tipo de investigación

Es de tipo fundamental (Hernández y Mendoza, 2018); la investigación se caracteriza como «un manojo de ciclos precisos y exactos que se aplica a la investigación de una peculiaridad.»

3.3. Enfoque de investigación

Tiene un enfoque cuantitativo; la técnica cuantitativa es un conjunto de sistemas lógicos utilizados en el examen para obtener datos comunicados en información matemática. En este sentido, un tema u objeto de estudio puede diseccionarse teniendo en cuenta sus cualidades cuantificables, es decir, aquellas que pueden comunicarse mediante números.



3.4. Nivel de investigación

Esta revisión se organizó dentro del nivel correlacional, ya que se centró en examinar el retrato de la asociación entre dos factores: (Carrasco, 2017)

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Para este estudio la población está formada por los especialistas de la Organización multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.

3.5.2. Muestra

Se utilizó la ecuación numérica adjunta para obtener un número decidido de trabajadores que trabajan en la Organización multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.

Tamaño de la muestra: Al remplazar los valores establecidos para esta investigación la muestra quedo conformada por 16 personas.

3.6. Ámbito y temporalidad

El trabajo de investigación fue realizado en la ciudad de Juliaca, provincia de San Román Departamento de Puno, durante los meses de enero hasta diciembre del año 2023 en la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

3.7.1. Técnicas

Conjunto de reglas y procedimientos que permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación, para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta



3.7.2. Instrumentos

Se utilizó el cuestionario, es el instrumento más utilizado para recolectar los datos necesarios. Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis.

3.8. Procesamiento de la información

Para el procesamiento de datos se uso del software de procesamiento de datos IBM SPSS Statistics 27 y Microsoft Excel 2019.

3.9. Validación y confiabilidad

Se realizaron entrevistas en profundidad con cada uno de los expertos, por lo que la validación del instrumento de investigación está a cargo del juicio de expertos.

“El alfa de Cronbach, comprobó la confiabilidad del instrumento, que se procede en IBM SPSS versión 27”

Tabla 2

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,972	,971	11

El “alfa de Cronbach” tiene el coeficiente de 0,972 (97.2%), la consistencia interna del cuestionario se considera significativa.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 3

¿Se cumple con la normatividad establecida en el Manual de organización y funciones (MOF) de la empresa?

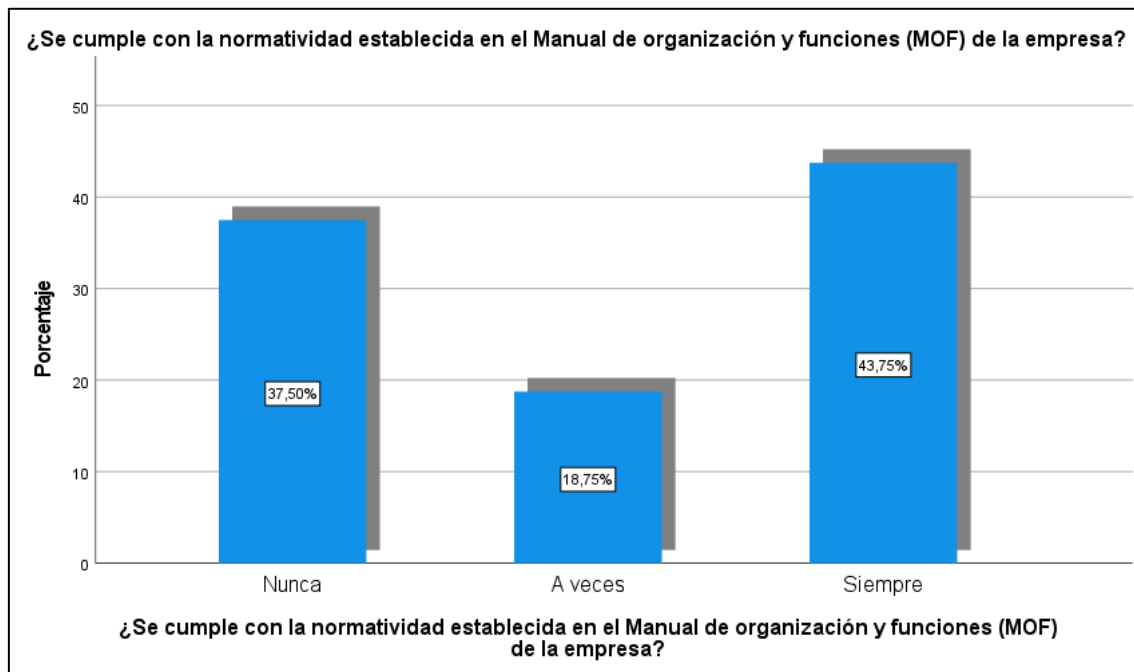
¿Se cumple con la normatividad establecida en el Manual de organización y funciones (MOF) de la empresa?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	37,5	37,5	37,5
	A veces	3	18,8	18,8	56,3
	Siempre	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota. Encuesta

Elaboración: propia

Figura 1

¿Se cumple con la normatividad establecida en el Manual de organización y funciones (MOF) de la empresa?



Nota. tabla 3

Interpretación

Respecto del trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023” se obtuvieron los siguientes resultados:

A la interrogante planteada ¿Se cumple con la normatividad establecida en el Manual de organización y funciones (MOF) de la empresa? El 43.75% respondió que siempre; el 37.50% respondió a veces y el 18.75% respondió que nunca cumple con la normatividad establecida en el Manual de organización y funciones (MOF) de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima.

Tabla 4

¿Se cumple con la normatividad establecida en el Reglamento de organización y funciones (ROF) de la empresa?

¿Se cumple con la normatividad establecida en el Reglamento de organización y funciones (ROF) de la empresa?

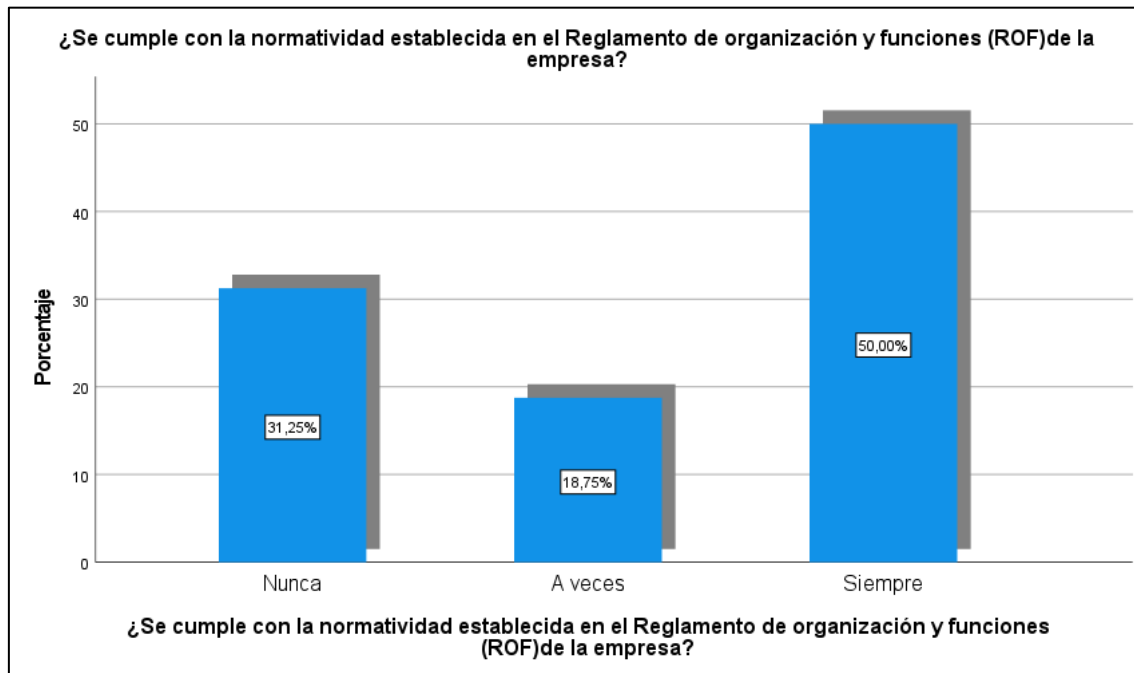
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	31,3	31,3	31,3
	A veces	3	18,8	18,8	50,0
	Siempre	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota. Encuesta

Elaboración: propia

Figura 2

¿Se cumple con la normatividad establecida en el Reglamento de organización y funciones (ROF) de la empresa?



Nota. tabla 4



Interpretación

Respecto del trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023” se obtuvieron los siguientes resultados:

A la interrogante planteada ¿Se cumple con la normatividad establecida en el Reglamento de organización y funciones (ROF) de la empresa? El 50.00% respondió que siempre; el 31.25% respondió nunca y el 18.75% respondió que a veces cumple con la normatividad establecida en el Reglamento de organización y funciones (ROF) de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima.

Tabla 5

¿Se cumplen con todos los procedimientos operativos señalados por la empresa?

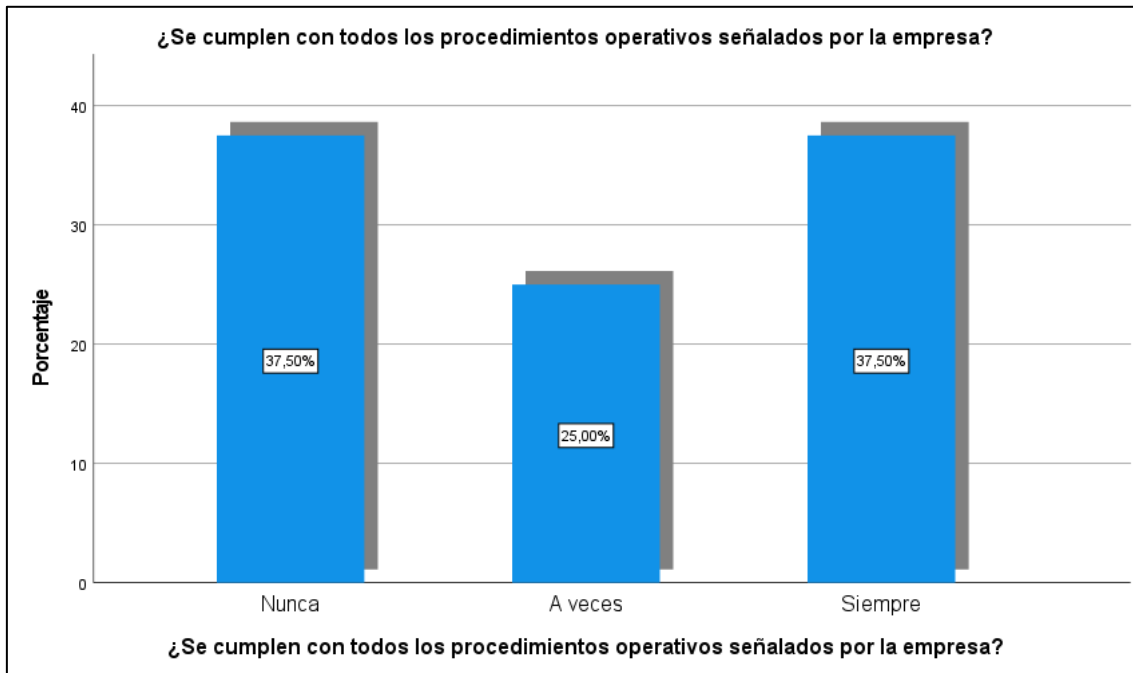
¿Se cumplen con todos los procedimientos operativos señalados por la empresa?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	37,5	37,5	37,5
	A veces	4	25,0	25,0	62,5
	Siempre	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota. Encuesta

Elaboración: propia

Figura 3

¿Se cumplen con todos los procedimientos operativos señalados por la empresa?



Nota. tabla 5

Interpretación

Respecto del trabajo de investigación titulado "Cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023" se obtuvieron los siguientes resultados:

A la interrogante planteada ¿Se cumplen con todos los procedimientos operativos señalados por la empresa? El 37.50% respondió que siempre; el 37.50% respondió nunca y el 25.00% respondió que a veces cumplen con todos los procedimientos operativos señalados por la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima.

Tabla 6

¿Se mantienen y cumplen los valores de la empresa?

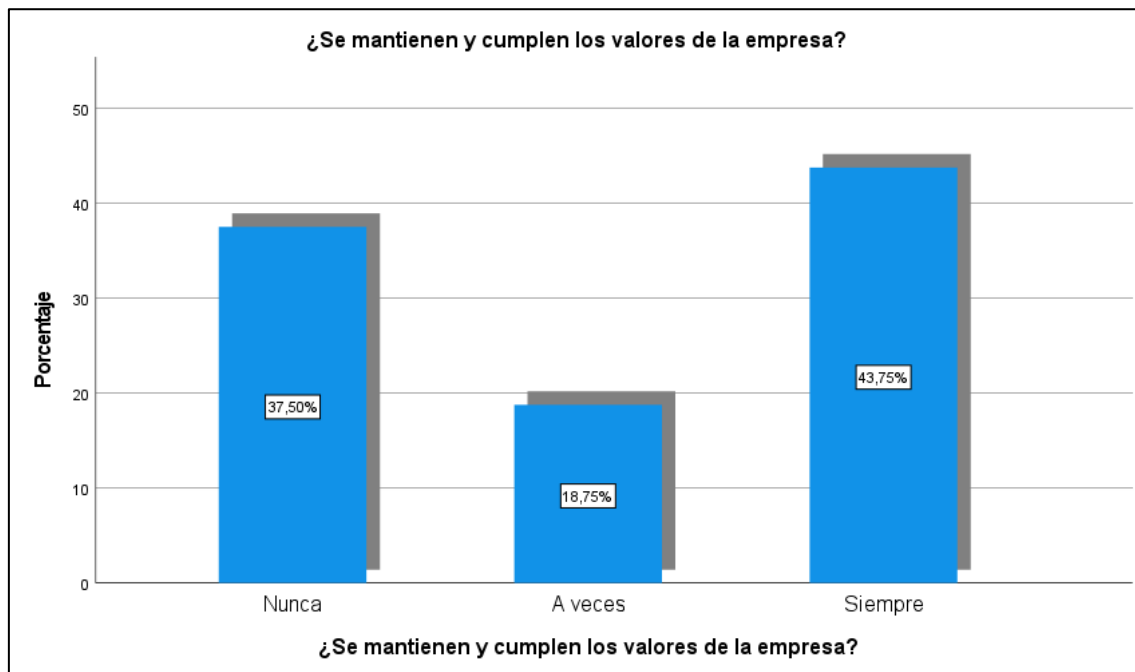
¿Se mantienen y cumplen los valores de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	37,5	37,5	37,5
	A veces	3	18,8	18,8	56,3
	Siempre	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota. Encuesta

Elaboración: propia

Figura 4

¿Se mantienen y cumplen los valores de la empresa?



Nota. tabla 6



Interpretación

Respecto del trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023” se obtuvieron los siguientes resultados:

A la interrogante planteada ¿Se mantienen y cumplen los valores de la empresa? El 43.75% respondió que siempre; el 37.50% respondió nunca y el 18.75% respondió que a veces se mantienen y cumplen los valores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima.

Tabla 7

¿Se tiene un adecuado trabajo en equipo por parte de los trabajadores de la empresa?

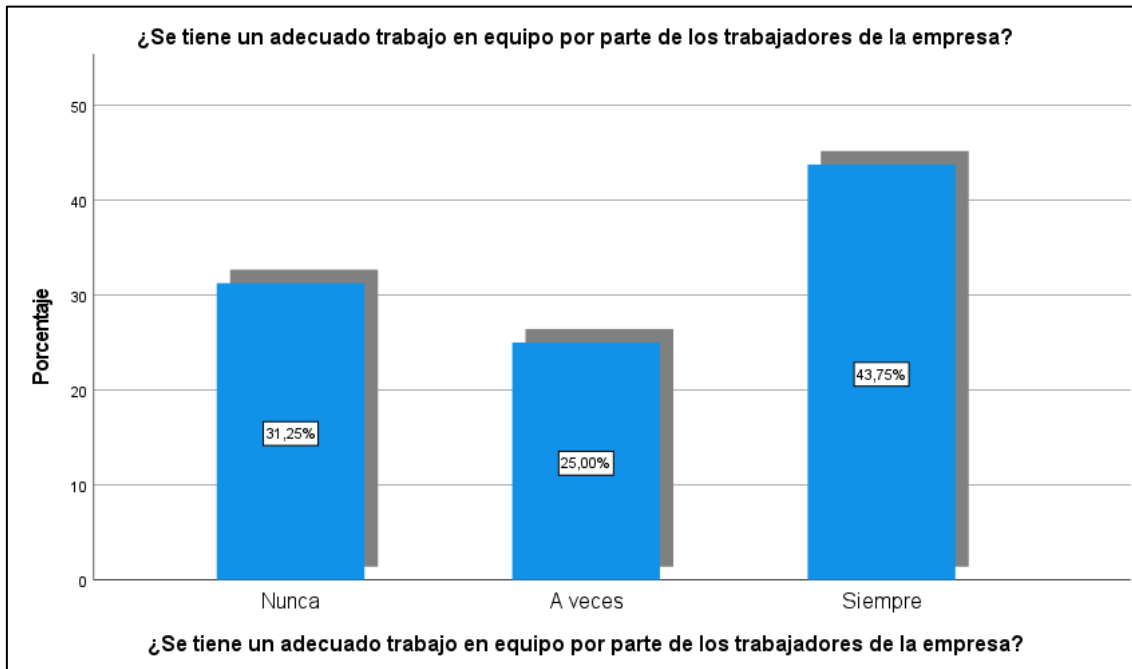
¿Se tiene un adecuado trabajo en equipo por parte de los trabajadores de la empresa?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	31,3	31,3	31,3
	A veces	4	25,0	25,0	56,3
	Siempre	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota. Encuesta

Elaboración: propia

Figura 5

¿Se tiene un adecuado trabajo en equipo por parte de los trabajadores de la empresa?



Nota. tabla 7

Interpretación

Respecto del trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023” se obtuvieron los siguientes resultados:

A la interrogante planteada ¿Se tiene un adecuado trabajo en equipo por parte de los trabajadores de la empresa? El 43.75% respondió que siempre; el 31.25% respondió nunca y el 25.00% respondió que a veces tienen un adecuado trabajo en equipo por parte de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima.

Tabla 8

¿La resolución de conflictos en la empresa son eficaces a largo plazo?

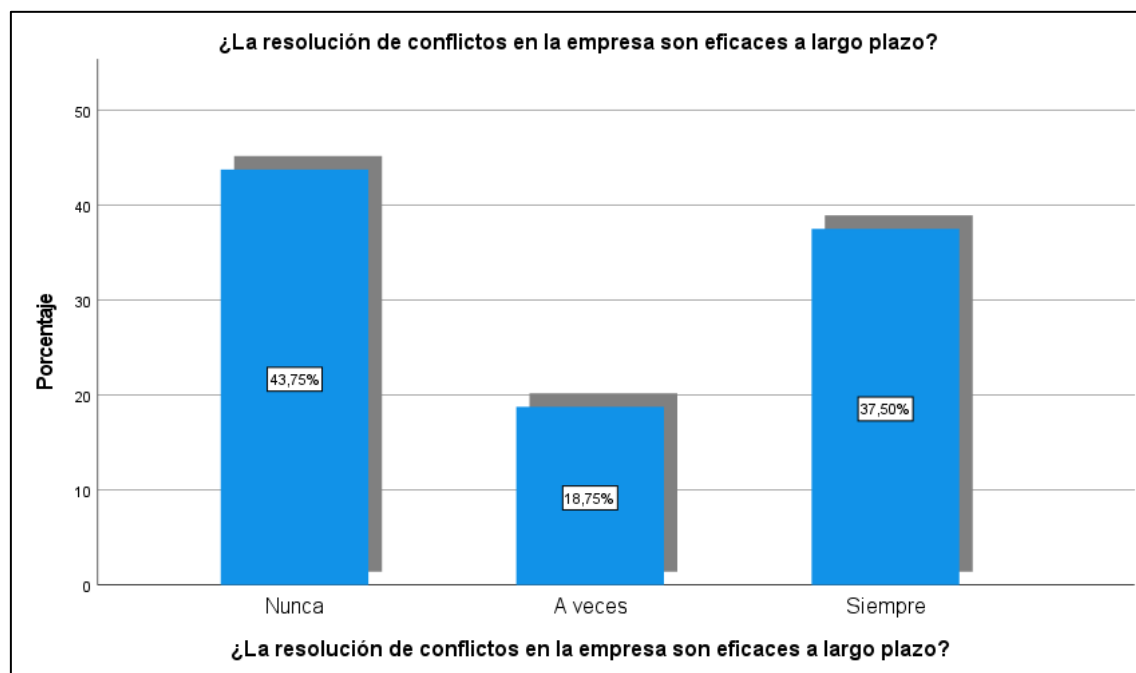
¿La resolución de conflictos en la empresa son eficaces a largo plazo?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	43,8	43,8	43,8
	A veces	3	18,8	18,8	62,5
	Siempre	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota. Encuesta

Elaboración: propia

Figura 6

¿La resolución de conflictos en la empresa son eficaces a largo plazo?



Nota. tabla 8



Interpretación

Respecto del trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023” se obtuvieron los siguientes resultados:

A la interrogante planteada ¿La resolución de conflictos en la empresa son eficaces a largo plazo? El 43.75% respondió que nunca; el 37.50% respondió siempre y el 18.75% respondió que a veces la resolución de conflictos en la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima son eficaces a largo plazo.

Tabla 9

¿Se tiene un adecuado manejo económico de la productividad de la empresa?

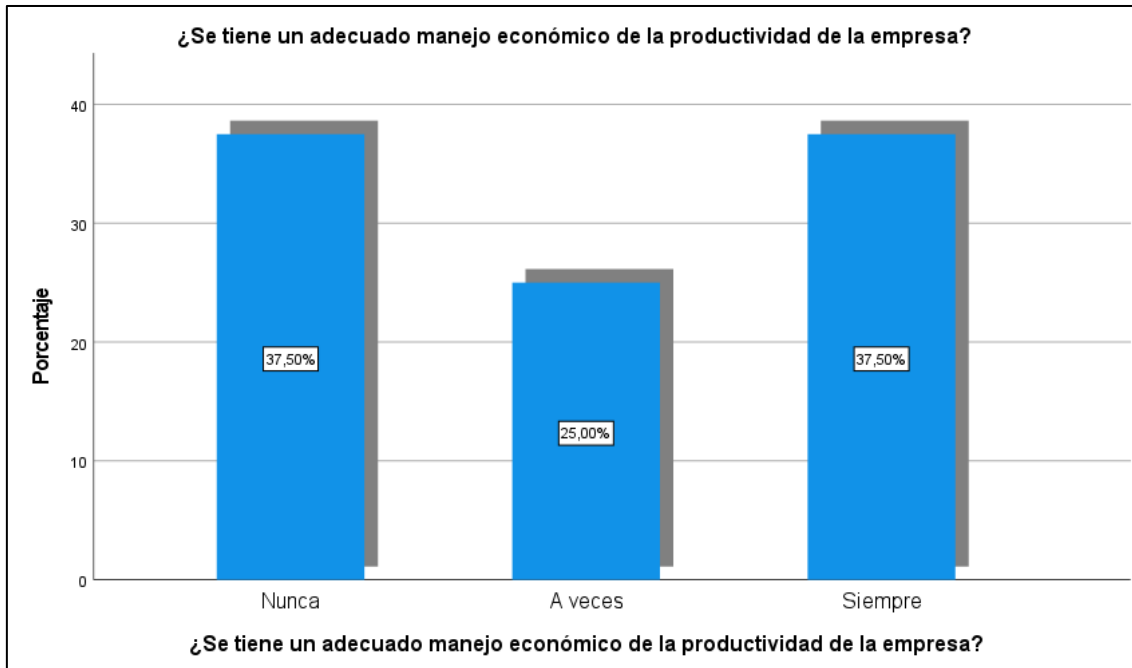
¿Se tiene un adecuado manejo económico de la productividad de la empresa?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	37,5	37,5	37,5
	A veces	4	25,0	25,0	62,5
	Siempre	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota. Encuesta

Elaboración: propia

Figura 7

¿Se tiene un adecuado manejo económico de la productividad de la empresa?



Nota. tabla 9

Interpretación

Respecto del trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023” se obtuvieron los siguientes resultados:

A la interrogante planteada ¿Se tiene un adecuado manejo económico de la productividad de la empresa? El 37.50% respondió que siempre; el 37.50% respondió nunca y el 25.00% respondió que a veces se tiene un adecuado manejo económico de la productividad de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima.

Tabla 10

¿Se realizan capacitaciones de actualizaciones para mejorar la productividad de la empresa?

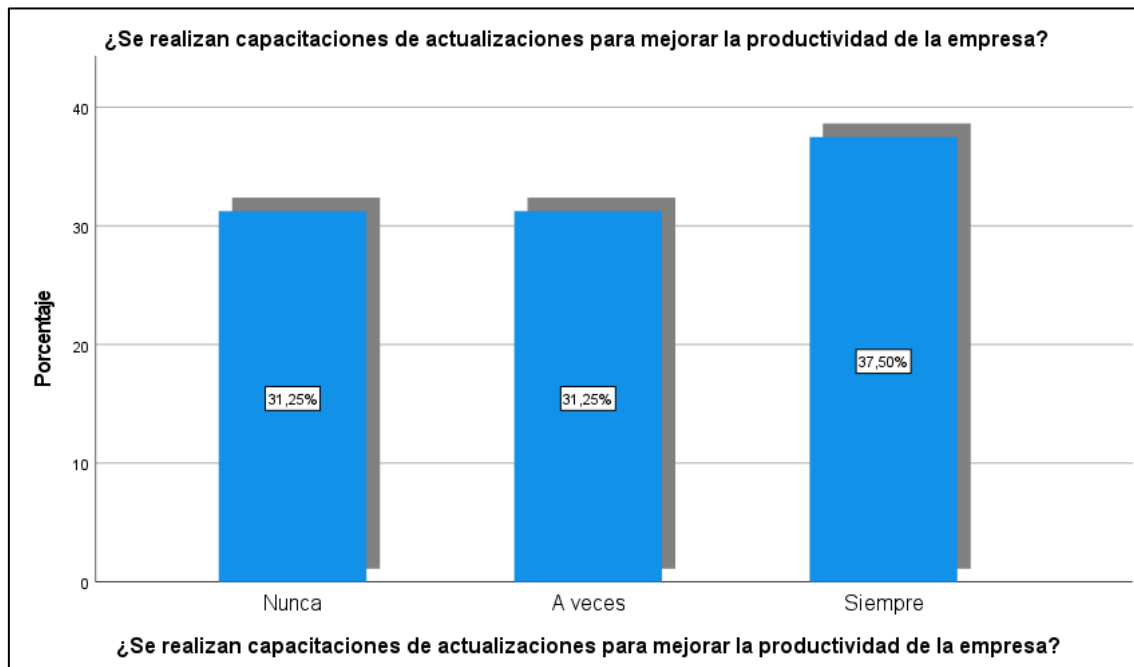
¿Se realizan capacitaciones de actualizaciones para mejorar la productividad de la empresa?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	31,3	31,3	31,3
	A veces	5	31,3	31,3	62,5
	Siempre	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota. Encuesta

Elaboración: propia

Figura 8

¿Se realizan capacitaciones de actualizaciones para mejorar la productividad de la empresa?



Nota. tabla 10



Interpretación

Respecto del trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023” se obtuvieron los siguientes resultados:

A la interrogante planteada ¿Se realizan capacitaciones de actualizaciones para mejorar la productividad de la empresa? El 37.50% respondió que siempre; el 31.25% respondió a veces y el 31.25% respondió que nunca realizan capacitaciones de actualizaciones para mejorar la productividad de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima.

Tabla 11

¿Se cumplen con las metas señaladas de manera trimestral en la empresa?

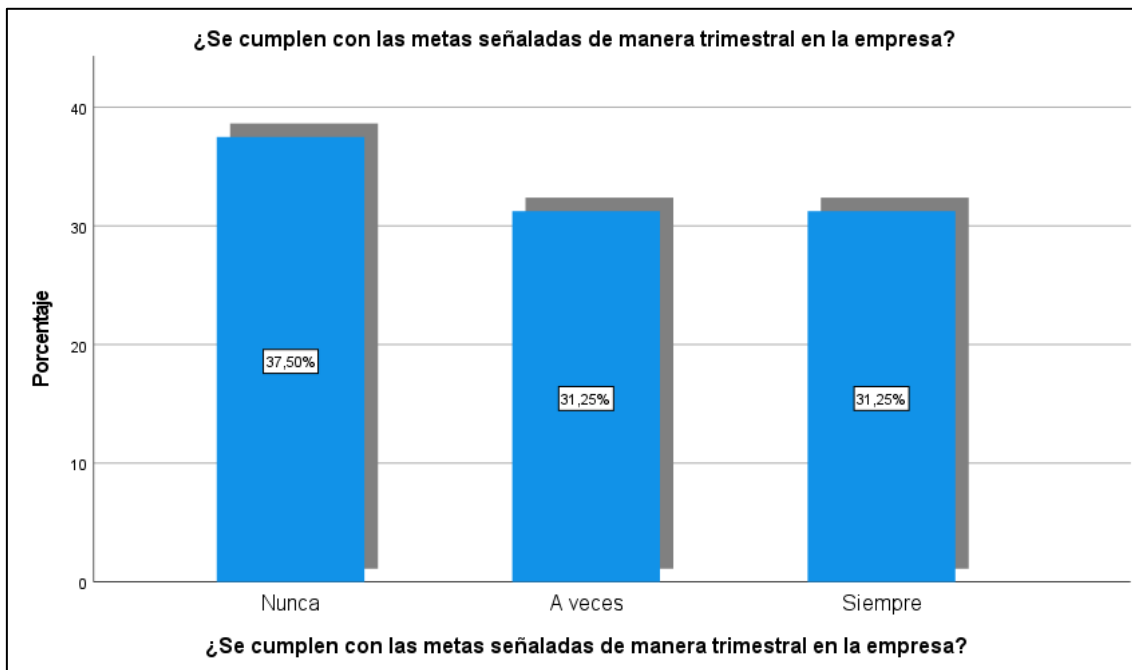
¿Se cumplen con las metas señaladas de manera trimestral en la empresa?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	37,5	37,5	37,5
	A veces	5	31,3	31,3	68,8
	Siempre	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota. Encuesta

Elaboración: propia

Figura 9

¿Se cumplen con las metas señaladas de manera trimestral en la empresa?



Nota. tabla 11

Interpretación

Respecto del trabajo de investigación titulado "Cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023" se obtuvieron los siguientes resultados:

A la interrogante planteada ¿Se cumplen con las metas señaladas de manera trimestral en la empresa? El 37.50% respondió que nunca; el 31.25% respondió a veces y el 31.25% respondió que siempre se cumplen con las metas señaladas de manera trimestral en la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima.

Tabla 12

¿Existe compromiso de responsabilidad por parte de los trabajadores?

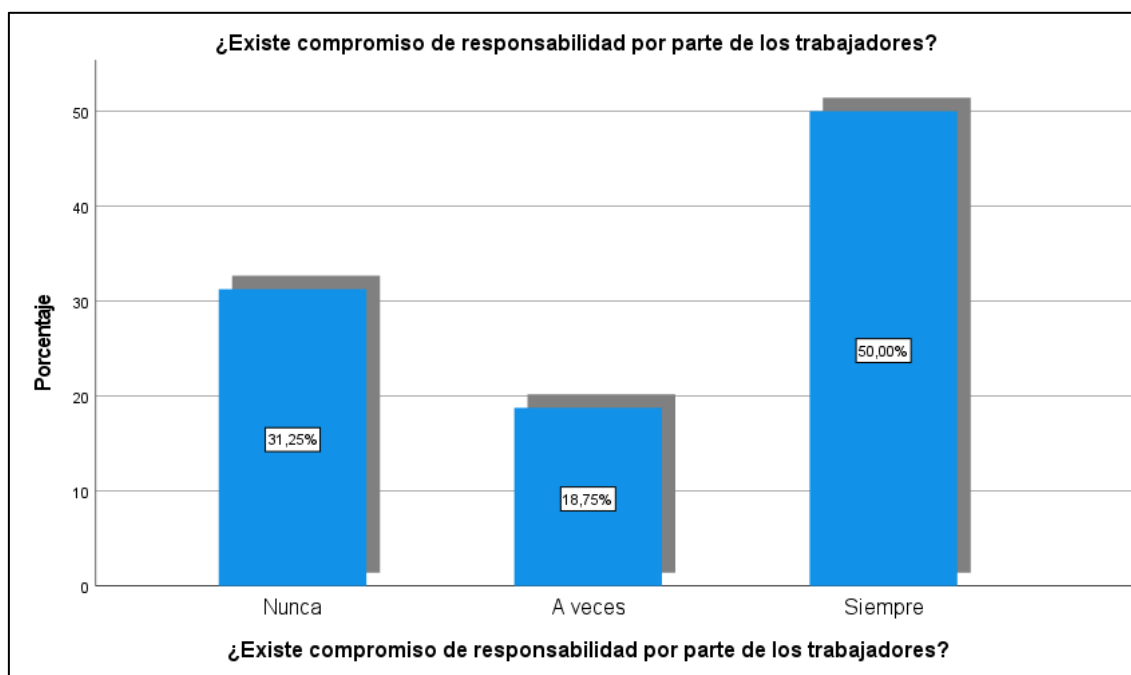
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	31,3	31,3	31,3
	A veces	3	18,8	18,8	50,0
	Siempre	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota. Encuesta

Elaboración: propia

Figura 10

¿Existe compromiso de responsabilidad por parte de los trabajadores?



Nota. tabla 12



Interpretación

Respecto del trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023” se obtuvieron los siguientes resultados:

A la interrogante planteada ¿Existe compromiso de responsabilidad por parte de los trabajadores? El 50.00% respondió que siempre; el 31.25% respondió nunca y el 18.75% respondió que a veces existe compromiso de responsabilidad por parte de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima.

Tabla 13

¿Existe una adecuada cooperación entre los trabajadores de la empresa?

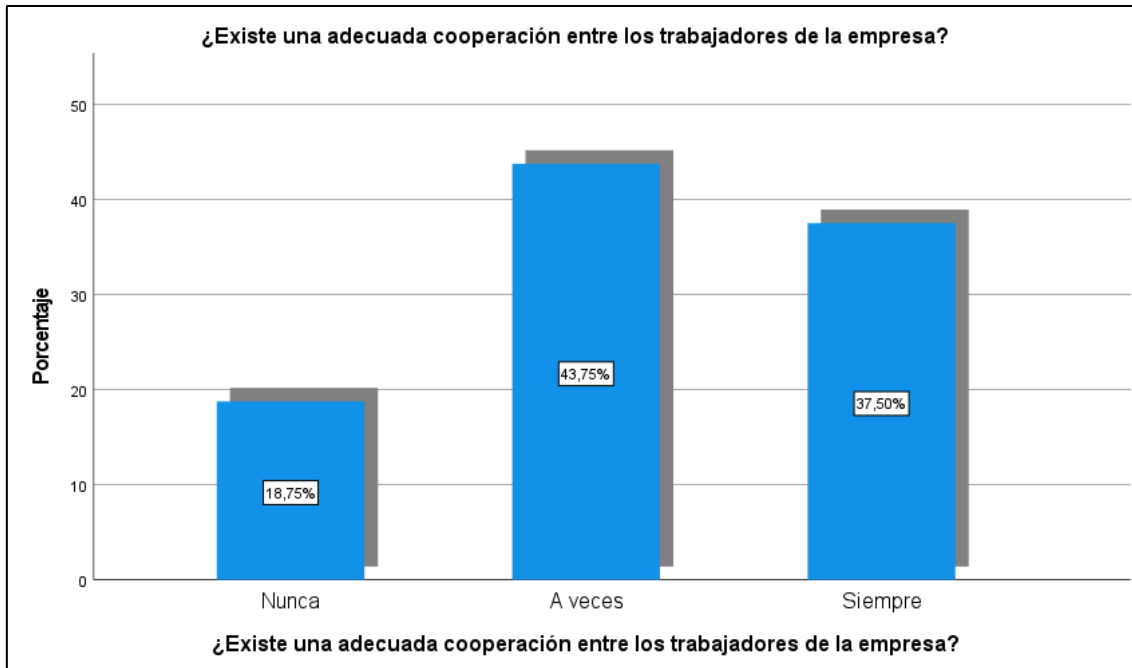
¿Existe una adecuada cooperación entre los trabajadores de la empresa?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	18,8	18,8	18,8
	A veces	7	43,8	43,8	62,5
	Siempre	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota. Encuesta

Elaboración: propia

Figura 11

¿Existe una adecuada cooperación entre los trabajadores de la empresa?



Nota. tabla 13

interpretación

Respecto del trabajo de investigación titulado "Cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023" se obtuvieron los siguientes resultados:

A la interrogante planteada ¿Existe una adecuada cooperación entre los trabajadores de la empresa? El 43.75% respondió que a veces; el 37.50% respondió siempre y el 18.75% respondió que nunca existe una adecuada cooperación entre los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 14

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,742	16	,001
Desempeño laboral	,846	16	,012

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para muestras inferiores a 50 unidades utilizaremos la prueba de normalidad de Shapiro Wilk.

En la presente investigación se aprecia un nivel de significancia ($p < 0.05$) por lo que se concluye que no existe una distribución normal de los resultados, siendo así que el nivel de significancia para la variable cultura organizacional es de 0.001 y el nivel de significancia para la variable desempeño laboral es de 0.012 que es menor al 5% de margen de error, por lo que trabajaremos la correlación de Rho de Spearman para muestras no paramétricas.

4.2.2. Contrastación de hipótesis general

HG1 : Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023



HG0 : No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.

Tabla 15

Correlación entre cultura organizacional y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Cultura organizacional	Desempeño laboral
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,771**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	16	16
	Desempeño laboral	,771**	1,000
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,771**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	16	16

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

interpretación

El barómetro de estimación de correlación muestra que existe relación positiva fuerte, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.771; por lo tanto, podemos afirmar que las variables tienen asociación entre sí. Además de ello se ha determinado que se cumple con el nivel de significancia cuando el valor es inferior a 0.05, que en este caso tenemos un valor de significancia de $p = 0.000$, por lo que se acepta la hipótesis planteada y podemos afirmar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.



4.2.3. Contratación de hipótesis específica 1

HG1 : Existe relación significativa entre las normas organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023

HG0 : No existe relación significativa entre las normas organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023

Tabla 16

Correlación entre normas organizacionales y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Normas organizacionales
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,699**
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	16	16
	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,699**	1,000
Normas organizacionales	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	16	16

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

Interpretación

El barómetro de estimación de correlación muestra que existe relación positiva fuerte, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.699; por lo tanto, podemos afirmar que la variable desempeño laboral y la dimensión normas organizacionales tienen asociación entre sí. Además de ello se ha determinado



que se cumple con el nivel de significancia cuando el valor es inferior a 0.05, que en este caso tenemos un valor de significancia de $p = 0.003$, por lo que se acepta la hipótesis planteada y podemos afirmar que existe relación significativa entre las normas organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.

4.2.4. Contrastación de hipótesis específica 2

HE2 : Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023

HG0 : No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023

Tabla 17

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Clima organizacional
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,870**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	16	16
Clima organizacional	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,870**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	16	16

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



interpretación

El barómetro de estimación de correlación muestra que existe relación positiva muy fuerte, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.870; por lo tanto, podemos afirmar que la variable desempeño laboral y la dimensión clima organizacional tienen asociación entre sí. Además de ello se ha determinado que se cumple con el nivel de significancia cuando el valor es inferior a 0.05, que en este caso tenemos un valor de significancia de $p = 0.000$, por lo que se acepta la hipótesis planteada y podemos afirmar que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.



4.3. Discusión de resultados

El objetivo general era decidir la conexión entre la cultura jerárquica y la ejecución de la ocupación de la Organización multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023, y los resultados mostraron que la cultura autoritaria afecta a la ejecución del trabajo de los especialistas de la Organización multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.

Del mismo modo, las normas jerárquicas tienen una relación positiva crítica con la ejecución del trabajo con una conexión positiva sólida Rho de Spearman = 0,699, y existe una conexión positiva extremadamente impresionante entre el aspecto del entorno jerárquico y la ejecución de la ocupación con una conexión de Rho de Spearman = 0,870, por lo que podemos expresar que existe una enorme conexión positiva entre los factores cultura autoritaria y ejecución de la ocupación.

(Mena Méndez, 2019) Orienta que todos juntos hacia discutir la cultura jerárquica debemos comprender los grados de frecuencia que tiene en el lugar de trabajo, así como (Dela Torre Iparraguirre & Themme-Afan Bustamante, 2017) presume que la Cultura Jerárquica está directamente relacionada con la Ejecución del Trabajo de los especialistas de la Oficina Especializada de Mejoramiento de la Biblioteca Pública del Perú y que un mayor desarrollo de la Cultura Autoritaria traerá cambios seguros en la Ejecución del Trabajo de los obreros.

De igual manera (Torpoco & Malpartida, 2022) razón por la cual existe una inmediata y enorme conexión entre cultura jerárquica y ejecución del trabajo en los compañeros de la Región Común de Chanchamayo, 2021. En definitiva,



cuanto mayor es la cultura autoritaria y las circunstancias que cumplen los representantes, mayor es su ejecución laboral, lo que permite que el establecimiento funcione y cumpla.

Asimismo (Lupa, 2023) presume que existe una conexión entre la cultura jerárquica y la ejecución de la ocupación de una organización de artículos característicos en la ciudad de Lima, 2022 y mostrando que el grado de relación entre la cultura autoritaria y la ejecución de la ocupación arroja un valor de 0.781 demostrando que existe una conexión impresionante entre los factores y el aspecto ya que el grado de conexión entre las cualidades jerárquicas y la ejecución de la ocupación arroja un valor de 0.854 demostrando que existe una conexión significativa entre los factores y el aspecto.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha resuelto que existen mayores áreas de fortaleza para una relación, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,771 y el nivel de importancia se cumple cuando el valor no es tanto como ($p < 0,05$), con un valor de importancia de $p = 0,0000$, y podemos confirmar que la cultura jerárquica impacta en la ejecución laboral de los especialistas de la Organización multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023, por lo que se reconoce la especulación.

SEGUNDA: Se observó que existen áreas mayores de fuerza para una relación Rho de Spearman de 0,699 entre las normas jerárquicas y la ejecución del trabajo, con un nivel de importancia $p=0,003$, por lo que podemos confirmar que las normas jerárquicas impactan en la ejecución del trabajo de los especialistas de la Organización multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.

TERCERA: Se observó que existe una relación extremadamente impresionante Rho de Spearman de 0,870 entre el ambiente jerárquico y la ejecución del trabajo, con un nivel de importancia $p=0,000$, por lo que podemos confirmar que el ambiente autoritario impacta en la ejecución del trabajo de los especialistas de la Organización multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al supervisor jefe, junto con el área reguladora y contable de Organización multiservicios la familia L&S sociedad anónima, completar misiones y preparación constante en lo que respecta a la asociación de la organización para desarrollar aún más la ejecución del trabajo de los trabajadores y cómplices.

SEGUNDA: La región de advertencia legal recibirá preparación trimestral sobre las directrices de asociación y capacidades y el manual de asociación y capacidades para que los representantes puedan conocer la asociación de la organización y seguir desarrollando su ejecución del trabajo, y la región de autoridad y contabilidad recibirá preparación para trabajar en la metodología de trabajo de la organización.

TERCERA : Al área de asistencia social gubernamental de trabajadores de la Organización multiservicios la familia L&S sociedad anónima, recordar nuevos individuos y trabajadores para solicitud de reforzar lazos entre trabajadores y desarrollar más la cooperación, cualidades jerárquicas y desarrollar más el compromiso a largo plazo.



BIBLIOGRAFIA

- Aliaga Sanz, I. M., Minaya Barrientos, Z. R., & Palomino Arellano, M. A. (2023). *La cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral: revisión aplicada*. Universidad de Lima. <https://doi.org/20.500.12724/18175>
- Catunta Torres, S. E. (2017). *La cultura organizacional y su incidencia en el logro de objetivos y metas institucionales del archivo regional de Puno, período 2016*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Chile De La Cruz, D. F. (2023). *Clima organizacional y su desempeño laboral en la Compañía NEWBRAS CÍA. LTDA*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <https://doi.org/oai:repositorio.ucsg.edu.ec:3317/22337>
- Dela Torre Iparraguirre, L. M., & Themme-Afan Bustamante, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Lupa Ramos, M. E. (2023). *Cultura organizacional y desempeño laboral de una empresa de Universidad César Vallejo*. <https://doi.org/20.500.12692/115196/>
- MEF - Ministerio de economía y finanzas. (11 de diciembre de 2023). *Manuales de Organización y Funciones - MOF (Versiones antiguas, las Versiones nuevas se ubican en Documentos de Gestión)*. Ministerio de economía y finanzas:



https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-

[ES&Itemid=101583&view=article&catid=250&id=2345&lang=es-ES](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101583&view=article&catid=250&id=2345&lang=es-ES)

Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 1(46), 1-28.
<https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>

Moleapaza Mamani, J. N. (2017). *Influencia del clima laboral y cultura organizacional en la gestión empresarial del Hotel Sillustani de la ciudad de Puno en los periodos 2014 – 2015*. Universidad Nacional del Altiplano.

Morales Mamani, T. R. (2022). *El desempeño laboral y calidad de servicio del capital humano en la Municipalidad Distrital de Macari de la Provincia de Melgar – 2018*. Universidad Nacional del Altiplano.

Moreira Camino, M. D., & Peláez Zambrano, J. W. (2023). *Análisis de la incidencia del comportamiento organizacional en el desempeño del personal operativo de la explotación minera Bosque de oro*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<https://doi.org/oai:repositorio.ucsg.edu.ec:3317/21398>

Municipalidda Distrital de Comas. (5 de octubre de 2023). *Qué es el ROF? - Municipalidad Distrital de Comas*.
<https://www.municomas.gob.pe/gestion-municipal/rof#:~:text=El%20ROF%20es%20el%20Reglamento,sus%20%C3%B3rganos%20y%20unidades%20org%C3%A1nicas.>



Nicolau, G. D. (15 de noviembre de 2023). *¿Cómo construir una cultura organizacional sólida en la empresa?* <https://viterbit.com/blog/como-construir-cultura-organizacional-solida-en-empresa>

Plataforma del estado Peruano. (13 de noviembre de 2023). *¿Qué se entiende por clima organizacional?* https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2292_12separata.pdf

Plataforma Digital Única del Estado Peruano. (5 de febrero de 2024). *ROF (Reglamento de Organización y Funciones)*. Municipalidad Provincial de Islay: <https://www.gob.pe/institucion/muniislaymollendo/informes-publicaciones/5157522-rof-reglamento-de-organizacion-y-funciones>

Preciado Torres, D. S., & Cortés Rincón, J. D. (2020). *Cultura organizacional y su incidencia en la productividad de una organización*. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://doi.org/oai:repository.ucc.edu.co:20.500.12494/20139>

QualyTeam. (24 de mayo de 2019). *¿Cómo hacer un Procedimiento?* <http://blog.qualidadesimples.com.br/es/2019/05/24/como-hacer-un-procedimiento-poe-iso-9001/>

Sumup. (8 de diciembre de 2023). *Empresa - ¿Qué es una empresa?* <https://www.sumup.com/es-es/facturas/glosario/empresa/>

Team Asana. (17 de febrero de 2024). *Trabajo en equipo en empresas: ventajas, herramientas y ejemplos*. <https://asana.com/es/resources/teamwork-in-the-workplace>



- Torpoco Cipriano, N. G., & Malpartida Santana, B. (2022). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – 2021*. Universidad Peruana Los Andes. <https://doi.org/20.500.12848/3864/>
- Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (21 de febrero de 2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 262-281. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>
- Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Zendesk. (1 de febrero de 2024). *Valores de una empresa: ¿cómo definirlos para que destaquen?* <https://www.zendesk.com.mx/blog/valores-de-una-empresa/>



ANEXOS



ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA: CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA COMPANYY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANÓNIMA 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODO	POBLACION Y MUESTRA
<p>Problema general.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.</p>	<p>Hipótesis general.</p> <p>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.</p>	<p>Variable 1.</p> <p>Cultura organizacional</p>	<p>Normas organizacionales</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Método de enfoque cuantitativo, de tipo básica correlacional, de diseño no experimental.</p>	<p>POBLACION:</p> <p>la población está compuesta por los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima.</p>
<p>Problemas específicos.</p> <p>¿Cuál es la relación entre las normas organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la</p>	<p>Objetivos específicos.</p> <p>Identificar la relación entre las normas organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company</p>	<p>Hipótesis específica.</p> <p>Existe relación significativa entre las normas organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la</p>	<p>Variable 2.</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Productividad</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p>		<p>MUESTRA:</p> <p>La muestra quedo conformada por 16 personas</p>



<p>empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023?</p>	<p>multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.</p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023</p>	<p>empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima 2023</p>				
---	---	---	--	--	--	--



ANEXO N° 02

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES : Bach. DINA MARIBEL MAMANI JOVE

II. TITULO : CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA COMPANY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANÓNIMA 2023

Apellidos y nombres: Nancy Margoth Quito Flores

Cargo: Contador Publico

Institución: Privado

Instrumento de investigación: Auestra

Indicadores	Criterios	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy buena 61-80	Excelente 81-100
Claridad	Formulado con lenguaje apropiado					X
Objetividad	Expresa en conductas observables				X	
Organización	Existe lógica entre variables				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos cualitativos y cuantitativos				X	
Intencionalidad	Valora aspectos de contenido científico.					X
Consistencia	Entre problema, objetivos e hipótesis				X	
Metodología	Corresponde al propósito de la investigación				X	

II. Promedio de valoración: 77

Lugar y fecha: Juliaca, 15 de Marzo 2023


 Nancy Margoth Quito Flores
 CONTADOR PUBLICO COLEGIADO PUNO
 MAT. N° 2099
 Firma.



ANEXO N° 02

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES : Bach. DINA MARIBEL MAMANI JOVE

II. TITULO : CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA COMPANY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANÓNIMA 2023

Apellidos y nombres: Vitaliano Enriquez Mamani

Cargo: Contador Público


Institución: Privada

Instrumento de investigación: Muestra

Indicadores	Criterios	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy buena 61-80	Excelente 81-100
Claridad	Formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Expresa en conductas observables				X	
Organización	Existe lógica entre variables					X
Suficiencia	Comprende los aspectos cualitativos y cuantitativos				X	
Intencionalidad	Valora aspectos de contenido científico.					X
Consistencia	Entre problema, objetivos e hipótesis				X	
Metodología	Corresponde al propósito de la investigación				X	

II. Promedio de valoración: 79

Lugar y fecha: Juliaca, 15 de Marzo 2023


 Vitaliano Enriquez Mamani
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 MAT. 1300
 Firma.



ANEXO N° 03

ENCUESTA Questionario

A continuación, se presenta una encuesta precodificada a fin de conocer la cultura organizacional de la empresa Company multiservicios la familia L&S sociedad anónima durante el año 2023.

NOMBRES Y APELLIDOS : _____

TITULO : CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA COMPANY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANÓNIMA 2023

Marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta.

0 = Nunca	1 = A veces	2 = Siempre
------------------	--------------------	--------------------

I. CULTURA ORGANIZACIONAL				
1.1. Normas organizacionales		0	1	2
1.	¿Se cumple con la normatividad establecida en el Manual de organización y funciones (MOF) de la empresa?			
2.	¿Se cumple con la normatividad establecida en el Reglamento de organización y funciones (ROF) de la empresa?			
3.	¿Se cumplen con todos los procedimientos operativos señalados por la empresa?			
1.2. Clima organizacional		0	1	2
4.	¿Se mantienen y cumplen los valores de la empresa?			
5.	¿Se tiene un adecuado trabajo en equipo por parte de los trabajadores de la empresa?			
6.	¿La resolución de conflictos en la empresa son eficaces a largo plazo?			
II. DESEMPEÑO LABORAL				



2.1. Productividad		0	1	2
7.	¿Se tiene un adecuado manejo económico de la productividad de la empresa?			
8.	¿Se realizan capacitaciones de actualizaciones para mejorar la productividad de la empresa?			
2.2. Eficacia		0	1	2
9.	¿Se cumplen con las metas señaladas de manera trimestral en la empresa?			
2.3. Eficiencia		0	1	2
10.	¿Existe compromiso de responsabilidad por parte de los trabajadores?			
11.	¿Existe una adecuada cooperación entre los trabajadores de la empresa?			

MUCHAS GRACIAS.



ANEXO N° 04

Tabulación de datos

ESTADISTICO Contabilidad UANCV Cultura organizacional.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21 : Visible: 15

	MOF	ROF	Procedimientos operativos	Valores	Trabajo en equipo	Resolución de conflictos	Economía	Actualización	Metas	Responsabilidad	Cooperación	Cultura organizacional	Desempeño laboral	Normas organizacionales	Clima organizacional
1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1,00	2,00	,00	1,00
2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	11,00	9,00	6,00	5,00
3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	11,00	8,00	6,00	5,00
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12,00	10,00	6,00	6,00
5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	,00	2,00	,00
6	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	11,00	9,00	5,00	6,00
7	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	10,00	10,00	5,00	5,00
8	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1,00	3,00	,00	1,00
9	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1,00	3,00	1,00	,00
10	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	2,00	2,00	1,00	1,00
11	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	11,00	7,00	6,00	5,00
12	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	12,00	9,00	6,00	6,00
13	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	3,00	3,00	1,00	2,00
14	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	11,00	9,00	5,00	6,00
15	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1,00	1,00	,00	1,00
16	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2,00	1,00	2,00	,00



ANEXO N° 05

GRADO DE ASOCIACIÓN DE VARIABLES

COEFICIENTE	INTERPRETACIÓN
$r = 1$	Correlación perfecta
Mayor a 0.80	Muy fuerte
Entre 0.60 y 0.80	Fuerte
Entre 0.40 y 0.60	Moderado
Entre 0.20 y 0.40	Baja
Entre 0 y 0.20	Muy baja
$r = 0$	Nula



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 23/09/2024

1. Datos del autor (es):

Formulario with handwritten entries: Nombres y Apellidos: DINA MARIBEL MAMANI JOVE; Dirección: Jr. PABLO CUTIPA N° 335 - PUNO; DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73626972; Teléfono: 984172136; email: mayly.jove@gmail.com; Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS; Escuela Profesional o Mención: CONTABILIDAD; Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO; Asesor: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URUIOA; Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA COMPANY MULTISERVICIOS LA FAMILIA L&S SOCIEDAD ANONIMA 2023; Palabras claves: CULTURA ORGANIZACIONAL, CONTABILIDAD, EMPRESA; ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?: 2



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: CONTABILIDAD ECONÓMICA - P15

Firma de Autor



huella digital

23 de Septiembre de 2024

Fecha