

TesisCTT - CANTARO_RODRIGUEZ

9%
Textos
sospechosos



6% Similitudes
< 1 % similitudes entre comillas
< 1 % entre las fuentes mencionadas
3% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TesisCTT - CANTARO_RODRIGUEZ.pdf
ID del documento: 0e446f38312926d25410eba04b691af8ab88d377
Tamaño del documento original: 1,82 MB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 4/11/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 4/11/2025

Número de palabras: 16.886
Número de caracteres: 129.242

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #1f2aa6 Viene de de otro grupo 11 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (269 palabras)
2	repositorio.unu.edu.pe Compromiso organizacional y la productividad laboral ... http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/7086 11 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (255 palabras)
3	repositorio.unh.edu.pe Cultura organizacional en la productividad laboral de lo... https://repositorio.unh.edu.pe/items/e3194b2c-e563-4b60-88b9-befd09f71658/full 12 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (268 palabras)
4	zenodo.org https://zenodo.org/record/6449832/files/1A40.pdf 11 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (231 palabras)
5	repositorio.unjfsc.edu.pe https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1870/TFCE-03-09.pdf?seque... 29 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (183 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #93f3d1 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
2	repositorio.unc.edu.pe https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7603/Tesis Karen Rodriguez.p...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
3	doi.org Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión siste... https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
4	1A, GOMEZ SANCHEZ CARRION-Maestria-2025.docx 1A, GOMEZ SANC... #6c527c Viene de de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
5	repositorio.unh.edu.pe Cultura organizacional en la productividad laboral de lo... https://repositorio.unh.edu.pe/items/e3194b2c-e563-4b60-88b9-befd09f71658	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://doi.org/10.5281/zenodo.6449832>
- https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- <https://repositorio.utc.edu.ec/items/a2501bfe-0023-4de3-832c-3ac852d82603>
- <https://core.ac.uk/download/pdf/290002989.pdf>
- <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/87b6a71c-ef7c>

Puntos de interés

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA UNIDAD REGISTRAL DE LA SUNARP, LIMA - 2025”



hdl.handle.net | Liderazgo participativo y su relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018
<https://hdl.handle.net/20.500.14168/446>

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN

ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Bach. ALESSANDRA PAOLA RODRIGUEZ CELIS

Bach. HUGO IVAN CANTARO MINAYA

ASESOR:

Dr. Adm. JOSE LUIS REYES DORIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO HUMANO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Callao, 2025

PERÚ

ii

iii

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: PREGRADO

TÍTULO: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y

PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA UNIDAD REGISTRAL
DE LA SUNARP, LIMA - 2025".

AUTORES: BACH. ALESSANDRA PAOLA RODRIGUEZ

CELIS

CÓDIGO ORCID: 0009-0006-7996-652X

DNI: 70281412

BACH. HUGO IVAN CANTARO MINAYA

CÓDIGO ORCID: 0009-0005-1094-9951

DNI: 70168435

ASESOR: DR. ADM. JOSE LUIS REYES DORIA

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-6741-4919

DNI: 08445583

LUGAR DE EJECUCIÓN: SUNARP, LIMA

UNIDADES DE ANÁLISIS: TRABAJADORES DE LA UNIDAD REGISTRAL

TIPO DE INVESTIGACIÓN: BÁSICA

ENFOQUE: CUANTITATIVO

TEMA OCDE: 5.00.00 Ciencias Sociales

5.02.04 Negocios, Administración

iv

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

HOJAS DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

TÍTULO DE TESIS:

Cultura organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Unidad

Registral de la SUNARP, Lima - 2025

AUTORES:

Bach. ALESSANDRA PAOLA RODRIGUEZ CELIS

Código ORCID: 0009-0006-7996-652X

DNI: 70281412

Bach. HUGO IVAN CANTARO MINAYA

Código ORCID: 0009-0005-1094-9951

DNI: 70168435

ACTA DE SUSTENTACIÓN:

Siendo el jurado examinador:

Presidente: _____

Secretario: _____

Vocal: _____

Suplente: _____

ASESOR:

Dr. Adm. JOSE LUIS REYES DORIA

Código ORCID: 0000-0001-6741-4919

DNI: 08445583

v

DEDICATORIA

Dedicado a mis padres, Karina y Tomas, cuya guía, amor incondicional y valores han sido mi mayor inspiración para avanzar con firmeza en cada etapa de este camino. Y también, al café, silencioso aliado en cada desvelo.

A mis queridos padres, Marina y Efraín, por su paciencia y por estar siempre a mi lado durante este proceso. Gracias por darme las fuerzas para no rendirme y confiar en mí.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por guiarnos y brindarnos la fortaleza necesaria para culminar con éxito esta etapa académica.

A nuestros padres y familiares, quienes, con su confianza y constante apoyo, nos impulsaron a seguir adelante.

Reconocemos con gratitud a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas por contribuir a nuestra formación profesional, y en especial a nuestro asesor, por su orientación a lo largo del proceso.


Finalmente, extendemos el agradecimiento a la institución donde se llevó a cabo el estudio y realizamos nuestras prácticas profesionales, por las facilidades brindadas y el respaldo ofrecido.

ÍNDICE

INFORMACIÓN BÁSICA	iii
HOJAS DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1

1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación	4
1.4.1. Justificación teórica	4
1.4.2. Justificación social	5
1.4.3. Justificación metodológica	5
1.5. Delimitantes de la investigación	5
1.5.1. Delimitante teórica	5
1.5.2. Delimitante temporal	5
1.5.3. Delimitante espacial	6
II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	9
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Cultura organizacional	12
viii	
2.2.2. Productividad laboral	20
2.3. Marco conceptual	26
2.4. Definición de términos básicos	28
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	31
3.1. Hipótesis	31
3.1.1. Hipótesis general	31
3.1.2. Hipótesis específicas	31
3.2. Operacionalización de las variables	31
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	33
4.1. Diseño metodológico.....	33
4.2. Método de investigación	33
4.3. Población y muestra.....	34
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	34
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información	34
4.6. Análisis y procesamiento de datos	36
4.7. Aspectos éticos de investigación	36
V. RESULTADOS	37
5.1. Resultados descriptivos	37
5.2. Resultados inferenciales	43
5.3. Comprobación de hipótesis	44

 **IF - DE LA TORRE COLLAO.pdf** | IF - DE LA TORRE COLLAO
 Viene de de mi biblioteca

 **hdl.handle.net** | Calidad de la Comunicación Interna y el Cumplimiento de Objetivos de los colaboradores de Cable Video Perú, Los Olivos-2017
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12348>

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS


Figura 1 Dimensión liderazgo de la variable cultura organizacional	37
Figura 2 Dimensión valores de la variable cultura organizacional	38
Figura 3 Dimensión comunicación de la variable cultura organizacional	39
Figura 4 Dimensión eficiencia de la variable productividad laboral	40
Figura 5 Dimensión eficacia de la productividad laboral	41
Figura 6 Dimensión calidad de la variable productividad laboral	42

xi

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la cultura organizacional con la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

En cuanto a la metodología, el tipo de investigación fue básica, con un diseño no experimental,

 **1A, GOMEZ SANCHEZ CARRION-Maestria-2025.docx** | 1A, GOMEZ SANCHEZ CARRION-Maestria-2025
Viene de de mi grupo

se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. La

población y muestra estuvo conformada por

28 trabajadores de la Unidad Registral.

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario tipo Likert para evaluar cada variable de estudio.

A partir de los resultados, se determinó que la cultura organizacional se relaciona significativamente en la productividad laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de ,878 lo que indica una correlación positiva considerable, con un valor de significancia de 0,000 (<0,05), lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

En ese sentido, se concluyó que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP. Esto demuestra que, a mayor presencia de una cultura organizacional, basada en el liderazgo, los valores y la comunicación, mayor es la productividad laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Cultura organizacional, productividad laboral, liderazgo, valores, comunicación.

xii

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between organizational culture and labor productivity among the employees of the Unidad Registral of

Regarding the methodology, the type of research was basic, with a non-experimental design, it was conducted using a quantitative approach and correlational level. The population and sample consisted of 28 employees of the Unidad Registral. Data collection was carried out through a survey, using a Likert-type questionnaire as the instrument to assess each study variable.

Based on the results, it was determined that organizational culture is significantly related to labor productivity, since a Pearson correlation coefficient of .878 was obtained, indicating a considerable positive correlation, with a significance value of 0.000 (<.05), which allows for the rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypothesis.

In this regard, it was concluded that organizational culture is significantly related to the labor productivity of the employees of the Unidad Registral of SUNARP. This demonstrates that the greater the presence of an organizational culture based on leadership, values, and communication, the higher the employees' labor productivity.

Keywords: Organizational culture, labor productivity, leadership, values, communication.

xiii

INTRODUCCIÓN



repositorio.upn.edu.pe

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/11537/28157/2/Pesantes%20Espejo%2c%20Alfredo%20Ronald_Cueva%20Miranda%2c%20Luis%20Alberto_pdf_total.pdf

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación

de

la cultura organizacional con la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima, durante el año 2025.

La cultura organizacional es un elemento que incide en el comportamiento de los trabajadores y en el ambiente laboral, se define como un conjunto de valores, normas y prácticas compartidas que orientan la conducta de los trabajadores de una organización, diferenciándola de otras. Una cultura sólida promueve la integración, motivación y compromiso del personal, generando un entorno laboral cooperativo y productivo.

Por otro lado, la productividad laboral es un indicador fundamental para evaluar la eficiencia y eficacia con la que los trabajadores ejecutan sus actividades y contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales. A través de ella, se evalúa la capacidad de los empleados para alcanzar los resultados, así como, la forma en que optimizan los recursos, el tiempo y los procesos en beneficio del rendimiento organizacional.

Este trabajo contiene nueve capítulos, que se detallan a continuación:

En el capítulo I, se realiza el planteamiento del problema y se describe la realidad problemática, así como, formulación del problema, objetivos, la justificación y

delimitantes de la investigación.

En el capítulo II, se elabora el marco teórico, los antecedentes nacionales e internacionales, se desarrollan las bases teóricas y el marco conceptual.

En el capítulo III, se plantean las hipótesis generales y específicas, además del cuadro de operacionalización de las variables.

xiv

En el capítulo IV, se desarrolla el diseño metodológico, método de investigación, población y muestra, lugar de estudio, técnicas e instrumentos para la recolección de información, análisis y procesamiento de datos y aspectos éticos de investigación.

En el capítulo V, se elaboran los resultados, descriptivos e inferenciales, como también la comprobación de hipótesis.

En el capítulo VI, se da a conocer la discusión de resultados.

En el capítulo VII, se presentan las conclusiones, formuladas con base en los resultados.

En el capítulo VIII se elaboran las recomendaciones.

En el último capítulo se incluyen las referencias bibliográficas utilizadas durante el desarrollo de la investigación.

Finalmente, se espera que los hallazgos de esta investigación no solo contribuyan al conocimiento académico, sino que también sirvan como insumo para fortalecer la gestión institucional y promover una cultura organizacional alineada con la eficiencia, eficacia y la mejora en la calidad del servicio público.

1



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el contexto general, la cultura organizacional y la productividad laboral de las organizaciones enfrentan desafíos. Los avances tecnológicos, la globalización y la alta demanda de servicios eficientes han exigido a las empresas a cambiar sus estructuras y sus modos de operación. En este sentido, Choque (2025) expresa que, una cultura organizacional sólida fomenta un liderazgo efectivo, valores compartidos y una buena comunicación, llegando a ser un elemento clave para alcanzar el éxito; asimismo, manifiesta que incide en el comportamiento de los trabajadores y la percepción de lo que consideran importante, que influye de manera directa en la productividad y capacidad de organización. Por otro lado, Chamorro et al. (2023), señala que investigaciones de alcance internacional mencionan que una cultura organizacional estructurada es determinante para la sostenibilidad organizacional, puesto que, induce a un entorno de trabajo colaborativo y enfocado

al logro de objetivos.

A nivel internacional, la cultura organizacional es considerada como un factor determinante en la productividad laboral, especialmente en instituciones públicas, donde incide en la confianza de los ciudadanos hacia los servicios ofrecidos. Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico - OCDE (2024), hay una correlación entre una cultura organizacional sólida y mayores niveles de confianza institucional. En su encuesta sobre los Motores de Confianza, se muestra que, en México, el 54% de ciudadanos confían en las instituciones públicas, seguido de España (37%), Costa Rica (35%), Colombia (32%) y Chile (30%), a comparación del promedio de la OCDE que alcanzó el 39%. Estos resultados evidencian que el fortalecimiento de la cultura organizacional impacta en la percepción del servicio y el desempeño del trabajador.

En el Perú, la cultura organizacional enfrenta limitaciones que afectan de manera directa al desempeño institucional y productividad laboral de los

2

trabajadores. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Satisfacción Ciudadana en Entidades Públicas PCM (2023), solo el 52% de los ciudadanos percibe un buen trato o atención por parte del trabajador, y el 32% hizo uso del libro de reclamaciones debido a insatisfacciones en el servicio recibido. Estos mismos consideran que los aspectos a mejorar son el tiempo de la gestión (23%) y diversidad de canales de atención (14%), lo cual sugiere una falta de alineación entre la cultura interna organizacional y las expectativas del ciudadano.

La Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP, quien se encarga de inscribir y publicitar actos, contratos, derechos y titularidades de las personas, está conformada por catorce Zonas Registrales distribuidas a nivel nacional, la cual la Zona Registral N°IX, perteneciente a una de ellas, se encuentra ubicada en el departamento de Lima. En ella se encuentra la Unidad Registral, un órgano de línea y que jerárquicamente depende de la Jefatura. Esta área se encarga de brindar asesoramiento técnico registral y catastral a la Jefatura y demás unidades orgánicas de la entidad, así como dar atención a las solicitudes de reconstrucción de partidas registrales y títulos archivados, regularización de asientos sin firma, duplicidad de partidas registrales y atención especializada de registradores, certificadores y personal de Catastro, cuyas actividades se encuentran reflejadas en el Manual de Operaciones de los Órganos Desconcentrados (SUNARP, 2022).

En ese sentido, la Unidad Registral cumple una función estratégica e influye directamente en el correcto funcionamiento de las demás unidades orgánicas, a fin de brindar un servicio eficaz y eficiente a los usuarios.

En la actualidad, se han identificado diversas situaciones que evidencian una débil cultura organizacional y que repercuten en la productividad laboral de la Unidad Registral. Entre los aspectos observados se encuentran demoras en los trámites, errores en la calificación registral, escasa proactividad del personal,

ejecución de tareas sin criterios de estandarización; así como una comunicación interna deficiente, baja motivación, poca identificación con los valores institucionales, falta de reconocimiento al desempeño y condiciones laborales poco

3

satisfactorias, los cuales repercuten en la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía. Estos factores se reflejan en los indicadores de desempeño (SUNARP, 2024), en la que se registró un saldo negativo entre las metas programadas y lo realmente ejecutado en diversos procesos clave: títulos inscritos (-9,66%), títulos calificados dentro de los plazos establecidos (-3,31%), solicitudes de publicidad atendidas (-0,05%) y solicitudes de publicidad atendidas dentro del plazo reglamentario (-3,97%). Estos resultados sugieren ineficiencias que podrían estar relacionadas no solo a aspectos operativos, sino también a problemas estructurales dentro de la cultura organizacional.

Si los trabajadores no se sienten parte de una cultura que valora su aporte y promueve un ambiente de trabajo positivo, es probable que su productividad se vea afectada. En ese sentido, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación de la cultura organizacional con la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿De qué modo el liderazgo se relaciona con



repositorio.ulasamericas.edu.pe

http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/936/PATRICIA_PARODI.pdf?sequence=3

la productividad laboral de los

trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025?

PE2: ¿De qué manera los valores se relacionan con la productividad laboral de los

trabajadores de la

de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025?

PE3: ¿De qué forma la comunicación se relaciona con la productividad laboral de

los trabajadores de la de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025?

4

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la cultura organizacional con la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

1.3.2. Objetivos específicos



la productividad laboral de los

trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

OE2: Determinar la relación de los valores con la productividad laboral de los

trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

OE3: Determinar la relación de la comunicación con la productividad laboral de los

trabajadores de la

Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación contribuye a profundizar conceptualmente sobre la cultura organizacional y la productividad laboral, dos variables que no han sido muy analizadas en el contexto de las entidades públicas. Asimismo, busca integrar y contrastar diferentes enfoques teóricos de ambas variables, con la finalidad de aportar un concepto actualizado el cual permite comprender cómo los valores, normas y comportamientos influyen en el rendimiento laboral.

En ese sentido, busca enriquecer el conocimiento y aportar evidencias empíricas en la gestión organizacional, así como, sustento teórico para la implementación de políticas y estrategias para reforzar la cultura organizacional. Por otro lado, sirve de referencia para futuras investigaciones de este campo y su asociación a nuevas variables.

5

1.4.2. Justificación social

El presente trabajo tiene gran relevancia social, pues la productividad laboral en una institución pública repercute en la calidad de servicio que reciben los ciudadanos. Una cultura organizacional definida, influye en una atención más eficiente y satisfactoria, fortaleciendo la confianza de los ciudadanos en la institución.

Por lo tanto, esta investigación no solo tendrá un impacto positivo en la mejora del clima y desempeño de los trabajadores en la institución, sino que también aportará en la mejora del servicio público, beneficiando a las necesidades de los ciudadanos.

1.4.3. Justificación metodológica

La investigación permitirá medir objetivamente la relación entre la cultura organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP. Al respecto, tiene un enfoque cuantitativo el cual permitirá recopilar información, a través de un cuestionario, y analizar datos sobre la percepción del personal en relación a las variables de estudio.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitante teórica

La presente investigación se enfocó en teorías de la cultura organizacional, considerando el liderazgo, valores y la comunicación. También se sustentó en enfoques de la productividad laboral, desde una perspectiva basada en la eficiencia, eficacia y calidad.

1.5.2. Delimitante temporal

El trabajo de investigación se llevó a cabo durante el periodo de marzo a octubre del año 2025.

6

1.5.3. Delimitante espacial

El estudio se desarrolló en la Unidad Registral de la Zona Registral N° IX de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), ubicada en el distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima.

7

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Lino (2025), en su trabajo de titulación denominado "Cultura organizacional y su influencia en la productividad laboral en la empresa Mundial Fish", desarrollado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena (Ecuador), planteó como objetivo principal determinar la influencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa Mundial Fish, ubicada en el Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena. En cuanto a la metodología, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con un alcance descriptivo-correlacional y de corte transversal. Para la recolección de datos, se aplicaron encuestas basadas en la escala de Likert a un total de 50 colaboradores, tanto del área administrativa como del área operativa. En los resultados, mediante el coeficiente de Spearman se revela un nivel de correlación de ,138, lo que indica que el 13,80% de la productividad laboral depende de la cultura organizacional de los colaboradores. Como conclusión, se confirma la existencia de una correlación positiva entre la cultura organizacional y la productividad laboral en Mundial Fish, el cual indica que, a medida que se fortalece la cultura organizacional positivamente, incrementará la productividad de los empleados. Este antecedente ofrece un enfoque complementario al tema porque proporciona evidencia empírica reciente sobre la relación directa entre cultura organizacional y productividad laboral en el contexto empresarial ecuatoriano.

Sharma et al. (2025), en su investigación titulada "The impact of organizational culture on employee performance: A study of leadership styles and workplace productivity" (Metallurgical and Materials Engineering, Estados Unidos), tuvo como propósito analizar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño de los empleados, con atención al papel mediador que desempeñan los

estilos de liderazgo. En la metodología se utilizó un diseño de investigación mixto,

8

de tipo cualitativo y cuantitativo, además de usar estadística descriptiva y análisis de correlación. La técnica aplicada fue la encuesta a través del cuestionario a los empleados de nivel medio pertenecientes a diversos sectores y se realizaron entrevistas a gerentes y líderes de equipo, contando con una población de 300 empleados. En los resultados, a través de la correlación de Pearson, se revela la correlación entre la cultura y rendimiento en la cual las culturas de apoyo e innovación muestran correlaciones positivas con el rendimiento de los empleados ($r = 0,68$ y $r = 0,63$, respectivamente), mientras que las culturas jerárquicas evidencian una correlación negativa ($r = -0,50$). La investigación concluye que las culturas organizacionales que priorizan la innovación y el apoyo combinado con un buen liderazgo fomentan una mayor productividad laboral. Los entornos jerárquicos, con estructuras rígidas y una voz limitada de los empleados, reducen los resultados de rendimiento.

Baño y Velasco (2025), en su estudio denominado "Cultura organizacional y su incidencia en la productividad de la empresa Skandinair S.A. Ambato", realizada en la Universidad Técnica de Cotopaxi (Ecuador), tuvo como objetivo general analizar el impacto entre la cultura organizacional y la productividad dentro de la empresa Skandinair S.A. La metodología empleada en la investigación fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de alcance correlacional, en la que se tuvo una población y muestra de 50 personas. Los hallazgos obtenidos fue un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,801 y un sig. = 0,01 entre las variables cultura organizacional y productividad. En consecuencia, se concluyó que la cultura organizacional influye significativamente en la productividad de los colaboradores.

Toaquiza y Tucumbi (2025), en su investigación que lleva por título "Cultura



organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la COAC

Occidental en la Provincial de Cotopaxi", realizada en la Universidad Técnica de Cotopaxi (Ecuador), buscó estudiar la influencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la COAC Occidental. La metodología

9

del estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de alcance descriptivo, en la que se tuvo una población y muestra de 81 personas. Asimismo, los hallazgos del estudio indicaron una relación entre cultura organizacional y productividad laboral, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de

,606 y un sig. = 0,000. Se concluye que, existe una relación moderada-fuerte entre ambas variables, por lo tanto, los colaboradores perciben las dimensiones de cultura y productividad de manera moderada.

Finalmente, Alonso y Marín (2020), en su estudio titulado "Cultura organizacional como un factor en la productividad laboral de los trabajadores de la Universidad Politécnica de Atlautla" de la Universidad Politécnica de Atlautla (México), tuvieron como objetivo evaluar la relación existente entre la cultura organizacional y la productividad para identificar los factores influyentes en el desempeño de los trabajadores. En cuanto a la metodología, fue de enfoque mixto, de diseño no experimental y de alcance correlacional, en la que se tuvo una población y muestra de 60 personas. Los resultados indicaron un coeficiente de correlación de Pearson de ,894 y un sig. = 0,000 entre las variables cultura organizacional y productividad laboral. Como conclusión, existe una relación directa entre ambas variables de estudio, en cual se reflejan en factores como la toma de decisiones, valores, innovación, entre otros, lo que impacta significativamente en la productividad laboral de los trabajadores.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Mayhuire y Torres (2022), en su tesis titulada "Cultura organizacional y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Grupo Serminco, San Borja 2023" (Universidad Tecnológica del Perú), se propuso establecer la vinculación entre cultura organizacional y productividad laboral. La metodología empleada fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal, y con un alcance correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 50 colaboradores

10

pertenecientes a la empresa. Asimismo, los hallazgos del estudio indicaron una relación entre cultura organizacional y productividad laboral, con un Rho de Spearman de ,753. Se concluye que ambas variables muestran correlación positiva entre sí, lo que sugiere que los trabajadores deben conocer la cultura de la empresa para que así la productividad de cada área incremente y obtenga mejores resultados. Este antecedente guarda relación con la presente investigación porque evidencia cómo la cultura organizacional impacta directamente en los niveles de productividad del personal, la cual destaca su importancia en la competitividad y sostenibilidad de las empresas en el tiempo.

Chahuayo y Ccencho (2022), en su trabajo de investigación titulado "Cultura



organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de dicha institución.

11

repositorio.uct.edu.pe | Psicología

<https://repositorio.uct.edu.pe/collections/535f8e33-d7a1-4de2-92dc-3c36459c7b2d>

La metodología empleada fue de tipo básico, con un diseño

no experimental, nivel

explicativo y enfoque de asociatividad causal. La población estuvo constituida por

245 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional de Huancavelica, y la

muestra incluyó a 169 trabajadores que laboran en la universidad. Para la

12

Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta,

aplicándose un

cuestionario. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Rho de

Spearman = ,576 entre las variables cultura organizacional y productividad laboral.

Por lo tanto, se concluye que hay una influencia alta y significativa de la cultura

13

repositorio.unh.edu.pe | Cultura organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Huancavelica sede central 2022

<https://repositorio.unh.edu.pe/items/e3194b2c-e563-4b60-88b9-befd09f71658/full>

organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Universidad

Nacional de Huancavelica. El antecedente es significativo para esta investigación

en la medida que muestra cómo una cultura organizacional poco consolidada puede

limitar el desempeño laboral y aporta evidencia para que las instituciones públicas

fortalezcan sus valores, símbolos y liderazgo.

Jaramillo (2020), en su trabajo de investigación titulado "La cultura

organizacional y su incidencia en la productividad laboral de la empresa OPECOVI

11

S.A.C., tramo Piura - Trujillo, 2019" (Universidad César Vallejo), tuvo como objetivo

determinar la incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral. En

relación a la metodología, se utilizó un diseño no experimental, transversal y de tipo

correlacional, por otro lado, la población fue de 160 colaboradores y se utilizó una

muestra por conveniencia. Los resultados determinaron que la cultura

organizacional ha sido calificada en 43,8% en un nivel regular y la productividad

laboral en un nivel regular de 50,0%, demostrando así que existe una correlación

significativa Rho de Spearman = ,978, sig. Bilateral = 0,000. En ese sentido, se

concluyó que el cumplimiento de los objetivos y metas son regulares, debido a que

no se están atendiendo de manera adecuada aspectos como el alineamiento, el

liderazgo, la cooperación y la capacitación del personal, se evidencia un impacto

negativo en la eficiencia y eficacia con que se desarrollan sus tareas o actividades

laborales. Este antecedente tiene importancia en tanto que demuestra, con

evidencia estadística, que una adecuada gestión de la cultura organizacional tiene

un efecto decisivo en la productividad laboral.

Cueva y Pesantes (2020), en su tesis bajo el nombre de "Relación entre

14

repositorio.upn.edu.pe

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/11537/28157/2/Pesantes%20Espejo%2c%20Alfredo%20Ronald_Cueva%20Miranda%2c%20Luis%20Alberto_pdf_total.pdf

cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL

Cajamarca en el 2020"

(Universidad Privada del Norte), se centró en determinar la

relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral

de la

UGEL Cajamarca. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, diseño metodológico no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal, donde la población estuvo conformada por 200 colaboradores, con una muestra representativa de 132 personas que forman parte del plantel de la institución en estudio; el cual, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario de 32 ítems en escala de Likert, en donde se obtuvo un ,833

15

repositorio.upn.edu.pe

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/11537/28157/2/Pesantes%20Espejo%2c%20Alfredo%20Ronald_Cueva%20Miranda%2c%20Luis%20Alberto_pdf_total.pdf

en el índice de consistencia interna dado por el Alfa de

Cronbach. En cuanto

al análisis de los datos, los resultados permitieron determinar que existe una relación positiva débil, entre las variables de estudio, respaldado por un Coeficiente de Correlación de Pearson igual a $r = ,333$, con un nivel de significancia de $p =$

12

0,000, lo que confirma la existencia de una relación significativa. Entre las principales conclusiones, se determinó una relación positiva débil entre cultura organizacional y productividad laboral. El presente antecedente aporta valor al presente trabajo debido a que evidencia una relación positiva entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la UGEL Cajamarca. Aunque la correlación es débil, los resultados son estadísticamente significativos. Finalmente, Reyes (2020), en su investigación denominada "El clima

16

Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad

de San

Juan Tantaranche - provincia de Huarochirí - Lima" (Universidad Nacional del Callao), tuvo como objetivo establecer cómo el clima organizacional influye en mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Tantaranche.

17

1A, GOMEZ SANCHEZ CARRION-Maestria-2025.docx | 1A, GOMEZ SANCHEZ CARRION-Maestria-2025

Viene de de mi grupo

método descriptivo, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta ordinal tipo Likert; asimismo, la población y muestra estuvo conformada por siete trabajadores. Los resultados de este trabajo muestran un coeficiente de correlación de Pearson de ,650, y un sig. = 0,016 entre las variables en estudio. En consecuencia, se concluye que el clima organizacional contribuye a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Cultura organizacional

A. Definición

Para los autores Robbins y Judge (2009), la cultura organizacional está compuesta por un conjunto de valores, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización, las cuales orientan su comportamiento en el desarrollo de sus actividades y diferencian a la organización de las demás. Además, existen características que pueden definir la cultura de una organización, las cuales se detallan a continuación: Innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos,

13

dinamismo y estabilidad. En ese sentido, la cultura organizacional es la forma en cómo los miembros perciben a la organización, la manera que se hacen las cosas y la forma que deben comportar.

Según Schein (2010) la cultura organizacional es el conjunto de creencias compartidas que permiten a los miembros adaptarse y responder a los desafíos internos y externos de la organización; y que, a su vez, al considerarse influyentes, son difundidas a nuevos integrantes como la manera correcta de percibir, pensar y actuar, las cuales determinan la visión que la organización tiene de sí misma y de su entorno.

La cultura organizacional se construye a partir de los valores, normas y prácticas, las cuales definen la identidad y el modo de funcionamiento de la organización. Cuyo objetivo es direccionar a las organizaciones a fomentar ambientes laborales de colaboración, respeto y compromiso entre los trabajadores para conseguir los objetivos organizacionales (Sánchez, 2009).

García et al. (2020) sostiene que la cultura organizacional es un elemento clave en la gestión de las organizaciones, puesto que, los directivos e investigadores académicos lo perciben fundamental para direccionar el rumbo de las organizaciones, así como, comprender su funcionamiento.

Es un proceso que toma tiempo, porque son un conjunto de actitudes basadas en los valores de una empresa, la cual influye en sus relaciones internas y externas. Por lo tanto, para lograr la visibilidad de la cultura organizacional es importante que todos los miembros de la organización, sin distinción de puesto, conozcan, comprendan y practiquen los valores institucionales. Las empresas que

se preocupan por fomentar una cultura de identificación, son exitosas, pues les ayuda a conseguir sus objetivos (Sánchez et al., 2023).

Finalmente, Méndez (2025) señala que la cultura organizacional en el ámbito externo, está relacionada a la imagen corporativa, responsabilidad social, ética y

14

relaciones con sus clientes, proveedores, inversionistas y la sociedad. Para el ámbito interno, está relacionada con el clima organizacional, las actitudes de los trabajadores al momento de relacionarse y la relación de la organización con sus trabajadores.

B. Características

De acuerdo con Ulloa-Erazo (2019), las características de la cultura organizacional son:

- **Carácter simbólico:** Se manifiesta mediante símbolos, costumbres, lenguajes y conductas que guía el comportamiento de los trabajadores de una entidad.
- **No es permanente, ni rígida:** Está en constante transformación, dependiendo de los factores internos y externos.
- **Organizada y objetiva:** Se manifiesta en estructuras, normas y prácticas compartidas, que los integrantes de una organización reconocen y respetan.
- **Transmitida por sus miembros:** Se transmiten a través de la interacción de los miembros, mediante comportamientos, lenguajes y actitudes.
- **Singular en cada empresa:** Es única en cada organización, refleja la identidad de un grupo logrando mayor cohesión.
- **Influye en el comportamiento de sus miembros:** Orienta el comportamiento de los trabajadores y su forma de tomar decisiones.
- **Determina la forma como funciona la empresa:** Es “cómo se hacen las cosas”, las cuales son definidas por las formas de comunicación, toma de decisiones, resolución de problemas y cumplimiento de objetivos.
- **Interacción entre las características personales y el ambiente:** Esta se constituye a través de la interacción entre las características personales de los miembros y el ambiente organizacional. Los miembros influyen en la cultura y también son influidos por ella.
- **Transmite identidad:** Es el sentido de pertenencia, conjuntos de comportamientos que comparten los miembros y les diferencia de los demás.
- **Favorece el cambio:** Cuando la cultura impulsa la innovación y adaptación,

15

permite a la organización enfrentar nuevos retos y formas de hacer las cosas.

- **Ayuda en la adaptación a los cambios que surgen por influencias externas:** Es un mecanismo adaptativo ante las transformaciones económicas, tecnológicas, sociales y políticas.
- **La cultura es aprendida:** No es innata, es adquirida. Se puede aprender de

manera formal, mediante capacitaciones y políticas institucionales, o de manera informal, mediante la observación o imitación de conductas.

- Las personas forman la cultura: Es el resultado de las personalidades, interacciones y experiencias de los propios miembros de la organización.
- La cultura es difícil de cambiar: El cambio depende de los integrantes, implicaría la modificación en la forma de pensar, sentir y actuar dentro de la organización.

C. Tipos

Esta clasificación propuesta por el psicólogo Roger Harrison, está orientada en la mentalidad predominante en una empresa, algunas priorizan el control y la eficiencia, mientras otras en las personas y bienestar (Sánchez et al., 2023).

Orientación hacia el poder: Se caracteriza por el fuerte deseo de ejercer control sobre los procesos, el entorno y los subordinados. Su objetivo principal es superar cualquier obstáculo y dominar su territorio organizacional, destacándose por su naturaleza competitiva. La autoridad es intocable y se sustenta en el conocimiento y las competencias del liderazgo. La estructura organizacional es adaptable y se ajusta a las necesidades del momento, esperando que los trabajadores colaboren activamente en base a los valores y objetivos. Uno de los problemas frecuentes en este tipo de cultura es que los trabajadores deben ser completamente aptos para ejercer el cargo, en caso el personal no cumple las expectativas generalmente son reemplazados.

Orientación hacia la persona: Los miembros de la organización son el recurso más valioso para alcanzar los objetivos, por eso se prioriza cubrir sus necesidades

16

e intereses. Aquí no se da tanta importancia a la autoridad y el poder. Se promueve un ambiente laboral basado en la comunicación interna efectiva y el respeto mutuo, creando una cultura donde el bienestar del trabajador es tan importante como los resultados organizacionales.

Orientación hacia las normas: Se apoya en las reglas, procedimientos y estructuras previamente establecidas. Las organizaciones con esta orientación desarrollan y promueven normativas que deben cumplirse estrictamente para garantizar el cumplimiento de las estrategias. Ante los cambios del entorno, responden con lentitud, ya que sus miembros están condicionados por un apego estricto a las normas, lo que limita la flexibilidad y adaptación.

Orientación hacia la resolución de problemas: Se basan en la toma de decisiones estratégicas, el análisis de datos y una planificación cuidadosa, así como, priorizan los resultados y estructuran sus actividades en función de la solución de problemas. Solo quienes comparten la visión institucional forman parte activa de la organización. Aunque su estructura es flexible y puede ajustarse a las circunstancias, siempre se mantiene alineada a un objetivo común.

D. Factores

La cultura organizacional no surge de manera espontánea, por el contrario, se forma en función de diversos factores internos, como las actitudes, interacciones de los integrantes y estrategias para enfrentar nuevos desafíos. Para Sánchez (2009) los factores que influyen en la cultura organizacional son los siguientes:

El liderazgo incide en las creencias, normas y comportamientos dentro de una institución. Además, el estilo de liderazgo que aplican los directivos o los jefes de equipos, influye en la forma en que se toman las decisiones, la comunicación, la resolución de conflictos y la gestión de relaciones laborales.

Los valores y principios corporativos, representan las creencias que orientan el actuar de los integrantes de la organización, puesto que, repercute en la toma de

17

decisiones, comportamientos y relaciones interpersonales. Asimismo, establece un marco ético que guía su funcionamiento interno y externo.

La comunicación interna, establece el medio por el cual se transmiten los valores, normas, objetivos dentro de la organización. Construye la comprensión de la organización, facilita la coordinación y fortalece la cohesión entre los miembros.

Una comunicación efectiva repercute al entendimiento de las metas y minimiza los malentendidos, que podrían generar conflictos o desmotivación.

El ambiente laboral, son un conjunto de condiciones físicas, sociales, psicológicas y emocionales. Estas condiciones influyen en la forma en que los trabajadores perciben su entorno de trabajo, interactúan entre sí y cómo se relacionan con su institución.

Las políticas y prácticas de recursos humanos están conformadas por las normas, procedimientos y criterios relacionados a la gestión de los recursos humanos, como por ejemplo la contratación de personal, inducción, evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo profesional.

La diversidad e inclusión, hacen referencia a la presencia de personas con diversas características (género, edad, formación profesional, experiencia laboral, capacidades y creencias) dentro del entorno laboral, a su vez, se busca integrar y valorar esta diversidad, asegurando que los trabajadores se sientan respetados y partícipes.

La participación de los empleados es el grado en que los trabajadores son incluidos en la toma de decisiones, formulación de propuestas e implementación de iniciativas en la organización, de este modo, se fortalece el vínculo entre el trabajador y la organización, generando mayor compromiso y sentido de pertenencia.

La innovación y adaptabilidad, hacen referencia a la capacidad para implementar nuevas ideas y soluciones que mejoren el funcionamiento de la

18

organización, es la disposición para adaptar estrategias y comportamientos frente a

los cambios sociales, tecnológicos, normativos e institucionales.

El reconocimiento y la recompensa es la valoración explícita al esfuerzo, compromiso y logro de los trabajadores. Refuerza conductas positivas y contribuye en la motivación laboral y la identificación del personal con los objetivos institucionales.

La responsabilidad social corporativa, integra los valores éticos, sostenibilidad ambiental y compromiso social. Está orientada a proyectar una imagen positiva hacia el exterior, así como, la creación de un propósito compartido por el personal, quienes perciben que su labor contribuye al bienestar colectivo.

E. Importancia

La cultura organizacional es un elemento importante en el desarrollo y sostenibilidad en las organizaciones, porque cuando se gestiona adecuadamente, contribuye a generar un clima laboral positivo y los trabajadores se sienten orgullosos de formar parte. Influye en las actitudes del personal, incrementando su satisfacción laboral y, facilitando el logro de los objetivos y éxito institucional. Las organizaciones se benefician al tener una cultura organizacional sólida, puesto que, el personal adopta los valores de la organización como propios de su identidad personal y de esa forma se encuentran alineados con las estrategias corporativas (Palafox et al., 2019).

Su importancia radica en que constituye el fundamento de los procesos, motivaciones, normas, valores y principios que forman la personalidad de la organización, tanto interna como externamente. Respecto al ámbito interno, se refiere al clima organizacional que existe entre los trabajadores y con las medidas adoptadas por la empresa, a fin de mejorar las relaciones con sus trabajadores. En el ámbito externo, está relacionada con la imagen de la organización hacia la sociedad (Méndez, 2025).

19

La cultura organizacional es clave porque impacta directamente en el funcionamiento de una organización, desde la forma en que se toman decisiones hasta la motivación del personal. Guía el comportamiento del personal, promoviendo el trabajo en conjunto hacia objetivos comunes, fortaleciendo el sentido de pertenencia y facilitando la adaptación a los cambios del entorno (Schein, 2010).

F. Beneficios empresariales

De acuerdo con el autor Sánchez (2009), el impulso de la cultura organizacional genera diez ventajas para la empresa, los cuales se describen a continuación:

- Mejora el clima laboral: Contribuye a generar un entorno de trabajo positivo, basado en la colaboración, el respeto mutuo y la motivación, lo que favorece una mayor satisfacción entre los trabajadores.
- Incrementa la productividad: Cuando los trabajadores se sienten reconocidos y comparten los valores institucionales, tienden a ser más comprometidos y

productivos, elevando así su desempeño en la organización.

- **Retención del talento humano:** Una cultura organizacional atractiva, disminuye la rotación de los trabajadores al brindar un espacio donde los empleados se sienten respaldados y cuentan con oportunidades de crecimiento profesional y personal.
- **Fortalecimiento de la identidad corporativa:** La difusión de valores comunes y una visión clara fortalece la identidad corporativa, consolidando la imagen institucional tanto para los trabajadores como para clientes y aliados estratégicos.
- **Atracción del talento humano:** Las organizaciones que poseen una cultura organizacional positiva y claramente definida resultan más atractivas para candidatos talentosos que buscan ambientes laborales alineados a sus propios valores.
- **Promueve la innovación:** Una cultura que estimule la participación, la

20

diversidad y la apertura al cambio genera un ambiente propicio para la creatividad y el surgimiento de ideas innovadoras, fortaleciendo la capacidad de adaptación de la organización.

- **Mejora la reputación:** Las organizaciones que promueven prácticas éticas y responsables son vistas con mayor confianza y son más atractivas para los consumidores, inversionistas y demás grupos de interés.
- **Reducción de conflictos internos:** Establecer valores, principios y normas organizacionales claras reduce la posibilidad de malentendidos y enfrentamientos entre los trabajadores, promoviendo relaciones interpersonales más armónicas dentro del entorno laboral.
- **Impacto positivo en los resultados financieros:** Cuando el equipo está motivado y comprometido, se reducen los gastos vinculados a la rotación de personal, el ausentismo y los conflictos internos, lo que favorece el cumplimiento de los objetivos financieros de la organización.
- **Mayor resiliencia organizacional:** Una cultura organizacional bien consolidada permite a la empresa enfrentar desafíos y cambios con mayor unidad y capacidad de adaptación, lo cual asegura su continuidad y sostenibilidad en el tiempo.

2.2.2. Productividad laboral

A. Definición

Chiavenato (2011) señala que la productividad es la relación entre el producto final y los recursos que se utilizan para producirlo. En el ámbito de los recursos humanos, es la capacidad de un trabajador para obtener resultados o productos en un tiempo determinado, utilizando de manera eficiente los recursos.

Por lo tanto, la productividad depende del esfuerzo realizado, el interés y la motivación empleada por el trabajador.

Del mismo modo, para los autores Robbins y Coulter (2005) precisan que la productividad laboral se considera como una medida del desempeño laboral.

21

Asimismo, representa la eficiencia por la cual se convierte el esfuerzo humano en resultados favorables para la organización. La productividad laboral es la relación entre el producto generado y el trabajo empleado para el proceso de producción. La productividad es la definición que permitirá establecer cuánto trabajo se requiere por cada unidad de producto, en otras palabras, es el promedio de cuanto produce cada trabajador (Sladogna, 2017). Según los autores Suárez et al. (2017) es la relación entre los resultados y el costo de la labor. La productividad laboral no depende únicamente de la forma en cómo el trabajador distribuye el tiempo durante la jornada laboral, sino que también es el resultado de varios factores que influyen como los factores psicológicos, motivación, capacitación, lugar de trabajo, condiciones de trabajo, uso de tecnología, entre otros.

El capital físico, el capital humano, los recursos naturales y los conocimientos tecnológicos son factores que intervienen en la productividad laboral. En relación al capital físico, son los equipos y/o estructuras que se utilizan para producir bienes y servicios. El conocimiento que adquiere el trabajador a través de la formación y la experiencia, es el capital humano. Respecto a los recursos naturales, intervienen en la producción de los bienes y servicios, y son aportados por la naturaleza. Por último, los conocimientos tecnológicos, son la comprensión de la sociedad sobre las mejores formas de producir bienes y servicios (Medina, 2009).

B. Componentes

De acuerdo a Ramírez et al. (2022), la productividad se mide por los resultados que se obtienen entre los recursos que se emplean.

En ese sentido, la productividad cuenta con dos componentes, está la eficiencia, que toma en cuenta el total de recursos que son utilizados y desperdiciados, y por otro lado está la eficacia, la cual considera que los resultados estén de acuerdo a los objetivos y requerimientos de calidad (Gutiérrez, 2009).

22

Eficiencia: Capacidad que tiene una organización para emplear sus recursos con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos. Se trata de un indicador que permite evaluar la eficiencia y efectividad con la que un sistema, proceso o agente económico actúa dentro de una organización (Rojas et al., 2018).

Eficacia: Capacidad que tiene una organización para alcanzar los objetivos, incluyendo a la eficiencia y los factores del entorno (Rojas et al., 2018).

C. Factores

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016) los factores que influyen en la productividad laboral pueden tener un impacto positivo o negativo en los insumos de entrada y en el volumen de producción.

Los insumos de entrada son los recursos necesarios para la producción, tales como materiales, mano de obra (salarios), energía eléctrica, tecnología, entre otros.

Una gestión eficiente de estos insumos permite obtener un mayor volumen de producción con menos recursos, lo cual es esencial para aumentar la rentabilidad.

En relación al volumen de producción, es la cantidad de bienes o servicios que una organización debe generar y comercializar para alcanzar metas específicas de ventas o cobertura de demanda. A medida que estos factores se optimizan, se incrementa la capacidad de respuesta de la organización frente a sus objetivos operativos y estratégicos.

Desde otra perspectiva, los factores de la productividad pueden clasificarse en dos categorías: internos y externos.

Factores internos: Son aquellos que se encuentran bajo el control directo de la organización o de los responsables en la gestión. Estos pueden abarcar diversos aspectos, tales como la calidad de los productos o servicios, el estado y uso adecuado de los equipos y herramientas, la eficiencia en el uso de materias primas y energía, así como la capacidad técnica y motivacional del recurso humano.

También se consideran factores internos los procesos de almacenamiento, la

23

organización del trabajo, la distribución de tareas, la estructura organizacional y las prácticas de liderazgo y supervisión.

Factores externos: Son aquellos que escapan al control directo de la organización, pero que igualmente pueden influir en su productividad. Entre ellos se encuentran el acceso a infraestructura, las condiciones climáticas, la estabilidad económica, la situación del mercado y otras variables del entorno político, social o legal. Aunque no es posible intervenir directamente sobre estos elementos, las organizaciones pueden adaptar sus estrategias para reducir su impacto.

D. Formas de medir la productividad laboral

Medina (2009) propone dos modelos de medición de la productividad laboral, los cuales se detallan a continuación.

Modelo de Productividad Total: Este modelo define una forma para medir la productividad total, que incluye los factores relacionados con los resultados y los recursos utilizados. Se centra en aspectos tangibles, es decir, aquellos que pueden ser medidos o cuantificados. Se aplica en las organizaciones donde se emplean máquinas, materiales o fuentes de energía. Su aplicación permite detectar qué insumos no están siendo aprovechados de manera eficiente ni eficaz. Entre los resultados tangibles se encuentran las unidades producidas, los dividendos por inversiones, los intereses ganados y otras formas de ingreso. En cuanto a los insumos tangibles, se incluyen el costo del capital humano, el capital fijo, los materiales consumidos, la energía utilizada, entre otros recursos.

Modelo de Valor agregado: El trabajo es la fuente principal de generación de valor dentro de una organización, es la riqueza creada gracias al esfuerzo de los trabajadores. Esta riqueza es compensada como salarios, bonificaciones y

beneficios sociales a los trabajadores; utilidades para los inversionistas; intereses o pagos de arrendamientos al sistema financiero, e incluso como impuestos al Estado, que a su vez proporciona las condiciones necesarias para que el trabajo pueda desarrollarse en un entorno funcional. Este valor económico se mide a través del

24

conjunto de actividades primarias y de apoyo que la organización lleva a cabo. Entre las actividades primarias están la logística interna, logística externa, marketing, ventas y servicios. En las actividades de apoyo abarcan la infraestructura organizacional, la gestión del talento humano, la tecnología y el abastecimiento. Todas estas acciones, en conjunto, contribuyen a la creación de valor dentro de la cadena productiva de la empresa.

E. Importancia

La importancia de la productividad laboral se debe a su efecto directo en la eficiencia de las organizaciones, el desarrollo económico y la competitividad de las empresas. La productividad no solo evalúa la eficiencia del trabajo, sino también representa la habilidad que tiene la organización para aprovechar sus recursos de forma eficiente y eficaz, y así generar valor añadido (Chiavenato, 2011). Esto indica que una productividad laboral alta favorece a que se logren los objetivos estratégicos y mejorar la calidad del servicio.

Asimismo, una productividad alta hace que las organizaciones generen más bienes o servicios sin necesidad de más recursos, lo cual favorece una mayor rentabilidad y sostenibilidad en el tiempo (Robbins y Coulter, 2005).

Es importante señalar que la productividad no solo impacta en los resultados económicos de una organización, sino que también tiene efectos positivos en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores. A mayor productividad, se reducen los costos, lo que genera un incremento en las ganancias. Este aumento se refleja en mejoras salariales y, por ende, en mejores condiciones de vida para los trabajadores. Asimismo, los consumidores se benefician con una reducción en los precios, lo que facilita su acceso a bienes y servicios. Como resultado, la empresa también obtiene mayores beneficios.

Respecto a la relación entre productividad y empleo, un incremento en la productividad conlleva a las empresas a invertir y generar empleo. No obstante, en la actualidad hay que considerar los avances tecnológicos, porque muchas veces

25

buscan sustituir mano de obra en vez de mejorar el producto o las condiciones laborales. Sin embargo, también es cierto que estos avances generan nuevas oportunidades laborales, especialmente en puestos que requieren mayor calificación (Benavides, 2019).

F. Beneficios

Según Ramírez et al. (2022) los beneficios de la productividad en las

organizaciones son los siguientes:

- **Previsión al futuro, pronósticos:** La productividad facilita a la organización anticiparse a los cambios del entorno, desarrollando una visión que permite la adaptabilidad. Esto permite lograr una mejor toma de decisiones frente a los posibles escenarios y fortalece la capacidad de respuesta ante las eventualidades presentadas.
- **Evaluación y control:** Esto favorece la implementación de mecanismos para evaluar y controlar los procesos de la organización, la cual implica analizar si los recursos son bien administrados y si los resultados son los esperados.
- **Planeación estratégica:** Se establecen estrategias, metas y objetivos claros orientados al mejoramiento continuo. Esto permite a las organizaciones dirigir sus esfuerzos de forma ordenada y con enfoque en resultados. También contribuye a una gestión efectiva del tiempo y los recursos.
- **Herramientas tecnológicas, metodologías:** La implementación y uso de la tecnología y métodos modernos y adecuados mejora los procesos de la organización y asimismo, reduce costos y aumenta la calidad del servicio o producto.
- **Organización:** Permite coordinar las actividades de manera estructura y coherente, esto incrementa la fluidez operativa, reduce tiempos y se aprovecha mejor el talento humano.
- **Rendimiento:** La productividad permite establecer estándares que comparan el rendimiento laboral con los resultados que se obtienen. Esta medición motiva al personal a alcanzar metas más altas.

26

- **Mercado:** A través de la mejora de la productividad, las organizaciones pueden ofrecer servicios y productos de calidad. Asimismo, al realizar estudios de mercado, estas pueden anticiparse a los cambios y les permite innovar de forma continua.

2.3. Marco conceptual

Cultura Organizacional

- **Liderazgo**

Es la aptitud para influenciar en un grupo de personas para el logro de objetivos o establecimiento de metas. La razón de esta influencia puede ser formal, es decir, aquella que da la posición por una jerarquía directiva en una organización. Puesto que, los puestos directivos ya vienen acompañados de cierto grado de autoridad formalmente asignada, en otras palabras, una persona asume el rol del liderazgo solo por ocupar este tipo de puestos jerárquicos en la organización. Ahora bien, no todos los líderes son directivos ni todos los directivos son líderes. El hecho de que una organización otorgue derechos formales a sus gerentes no asegura necesariamente que estos tengan la capacidad de liderar de manera eficaz. Por otro lado, la capacidad de influir que se origina independientemente a la estructura

formal de la organización, frecuentemente es tan importante o más que la influencia formal. En resumen, los líderes surgen desde el interior de un grupo o por la designación formal para dirigirlo (Robbins y Judge, 2009).

- Valores

Los valores pueden entenderse como principios o normas ideales de conducta que constituyen la base del clima organizacional, el cual se considera como una forma integral de vida institucional. Estos valores representan concepciones prácticas y normativas que se transmiten de generación en generación. De ese modo, los valores proporcionan el sustento tanto en la sociedad como en el funcionamiento organizacional, ya que orientan la conducta de la persona en el ámbito personal, profesional y social. Muchos autores coinciden en

27

que los valores son un conjunto de creencias, sentimientos y normas que orientan el comportamiento humano dentro de una sociedad u organización, teniendo en cuenta lo bueno, los principios éticos y morales (Valbuena et al., 2009).

- Comunicación

Es un proceso mediante el cual se transmite información, ideas y opiniones entre los miembros de una organización con la finalidad de coordinar esfuerzos y cumplir con los objetivos institucionales. Asimismo, es una herramienta clave para generar un buen clima laboral, favorece el cumplimiento de estrategias, eleva los niveles de satisfacción laboral y contribuye a la construcción de una identidad corporativa (Pacheco y Álvarez, 2022).

Mediante la comunicación se establecen estrategias orientadas al desarrollo y productividad, con la finalidad de optimizar el desempeño de los recursos humanos. En ese sentido, la comunicación influye directamente en los logros, éxitos o fracasos de una organización (Ramos et al., 2017).

Productividad Laboral

- Eficiencia

La eficiencia se refiere a una medida normativa respecto al uso adecuado de los recursos en los procesos organizacionales. En otras palabras, es la forma o método más adecuado para realizar las actividades, utilizando racionalmente el capital humano, las máquinas y las materias primas. La eficiencia se preocupa por los medios, métodos y procedimientos que permiten optimizar el uso de dichos recursos. En este sentido, no se preocupa en los fines alcanzados, sino en la forma que se lleva a cabo las acciones para lograrlo (Chiavenato, 2011).

- Eficacia

La eficacia constituye una medida normativa orientada al logro de resultados. Desde el punto de vista económico, es la capacidad de una organización para satisfacer la necesidad social mediante los bienes y/o servicios que ofrece. En

28

comparación de la eficiencia, que se refiere al adecuado uso de los recursos y medios, la eficacia se relaciona con el alcance de los objetivos (Chiavenato, 2011).

- **Calidad**

Representa el nivel en que los procesos, productos y servicios cumplen con los estándares establecidos y satisfacen las expectativas de los miembros de la organización y los usuarios externos. Es el resultado de una cultura organizacional comprometida con la responsabilidad y la participación activa del personal. Cuando el eje central de una organización es la calidad, tiene como consecuencia la promoción de la innovación, estandarización de sus procedimientos y fortalece el trabajo en equipo, los cuales impacta influye en la productividad laboral (Chiavenato, 2011).

2.4. Definición de términos básicos

- **Claridad del mensaje:** Capacidad de expresar información e ideas de forma comprensible, la cual asegura que todos los involucrados comprendan el propósito. Facilita la toma de decisiones y la ejecución de tareas.

- **Conducta ética:** Comportamientos y decisiones correctas de una persona que se basan en la integridad, valores y principios, asimismo, refuerzan la confianza en el entorno personal y laboral.

- **Cumplimiento de metas:** Alcanzar los objetivos establecidos, el cual se logra a través de planes y acciones que están orientadas a un fin determinado.

- **Estilos de liderazgo:** Son las distintas formas en que un líder dirige a un equipo, en la que están incluidas el estilo democrático,



autocrático,

autoritario, transformacional,

entre otros.

- **Identificación institucional:** Grado de compromiso y pertenencia de una persona hacia la organización de la que forma parte, identificación con la visión y misión institucional.

- **Impacto de gestión:** Es la capacidad que tiene un gestor en la que a través

29

del uso de recursos y toma de decisiones, logra resultados y cambios positivos en la organización.

- **Influencia motivacional:** Es la cualidad mediante el cual un líder inspira e impulsa a otros a actuar, mediante actitudes positivas, hacia el logro de los objetivos institucionales.

- **Mejora continua:** Consiste en planear, hacer, verificar y actuar para lograr mejoras en el proceso que fortalezcan el desempeño.

- **Optimización de recursos:** Es el uso eficiente de los medios disponibles de una organización a fin de maximizar resultados a un costo menor.

- **Precisión en el trabajo:** Capacidad del trabajador en realizar y ejecutar las labores de manera exacta y conforme a los estándares establecidos, sin errores ni omisiones.
- **Rendimiento operativo:** Mide la eficiencia de los procesos y uso de recursos de la organización para alcanzar los objetivos la cual se expresa en indicadores como costos, tiempos y calidad.
- **Retroalimentación oportuna:** Información que se da a los trabajadores sobre el desempeño de sus funciones, con el fin de reconocer aciertos y corregir errores oportunamente.
- **Responsabilidad social:** Compromiso que asume una organización para contribuir al desarrollo sostenible, teniendo en consideración el bienestar de los trabajadores y la comunidad.
- **Resultados alcanzados:** Son los logros obtenidos por una persona, equipo u organización al cumplir sus metas y objetivos propuestos.
- **Satisfacción del usuario:** Es el grado en que una persona, ya sea partes de la organización o un usuario extremo, se siente satisfecho y conforme con los servicios o productos que recibe.
- **Tiempo de ejecución:** Periodo de tiempo, desde el inicio hasta la culminación de la tarea, que el trabajador emplea para realizar sus funciones en el ámbito laboral.
- **Toma de decisiones:** Proceso mediante el cual se escoge la mejor

30

alternativa para resolver un problema y/o alcanzar un objetivo

- **Uso de canales adecuados:** Es el uso de medios formales o informales de comunicación en una organización, para asegurar la efectividad durante la interacción de los trabajadores y jefes.

31

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La cultura organizacional



Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

se relaciona significativamente con la productividad

laboral de los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE1: El liderazgo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los

trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

HE2: Los valores se relacionan significativamente con la productividad laboral de

los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

3.2 Operacionalización de las variables

32

VARIABLES
DEFINICIÓN

CONCEPTUAL

DEFINICIÓN

OPERACIONAL
DIMENSIONES INDICADORES ÍTEMS

TÉCNICA

Y ESCALA

Variable 1:

X: Cultura

Organizacional

Son un conjunto de

actitudes basadas

en los valores de

una organización,

la cual influye en

sus relaciones

internas y externas.

(Sánchez et al.,

2023).

En la presente

investigación,

para la variable

(X) Cultura

Organizacional se

utilizan tres

dimensiones y

nueve

indicadores.

X1: Liderazgo

- Toma de decisiones

- Estilos de liderazgo

- Influencia motivacional

1

2

3

Técnica:

Encuesta

Escala:

Tipo Likert

X2: Valores

- Identificación institucional

- Conducta ética

- Responsabilidad social

4

5

6

X3:

Comunicación

- Claridad del mensaje

- Uso de canales adecuados

- Retroalimentación oportuna

7

8

9

Variable 2:

Y: Productividad

Laboral

La productividad

laboral es la

relación entre el

producto generado

y el trabajo

empleado para el

proceso de

producción

(Sladogna, 2017).

En la presente

investigación,

para la variable

(Y) Productividad

Laboral se utilizan

tres dimensiones

y nueve

indicadores.

Y1: Eficiencia

- Optimización de recursos

- Rendimiento operativo

- Tiempo de ejecución

1

2

3

Técnica:

Encuesta

Escala:

Tipo Likert

Y2: Eficacia

- Cumplimiento de metas.

- Impacto de gestión

- Resultados alcanzados

4

5

6

Y3: Calidad

- Mejora continua

- Satisfacción del usuario

- Precisión en el trabajo

7

8

9

33

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

El tipo de investigación según su finalidad es básica, porque busca ampliar nuevos conocimientos teóricos. Según Arias y Covinos (2021), la investigación básica o también denominada pura, tiene como finalidad generar bases teóricas para otras investigaciones.

Asimismo, tiene un diseño no experimental porque no se manipularon las variables.



Hernández-Sampieri et al. (2014) señala que,

en este tipo de diseño se

realiza sin manipular las variables, solo se observan los fenómenos en su contexto natural para su análisis.

Tiene enfoque cuantitativo, puesto que se utilizan datos numéricos y técnicas estadísticas para describir los fenómenos. Para Vizcaino et al. (2023) este enfoque se caracteriza por centrarse en la obtención de mediciones y en el análisis de los datos a través de métodos numéricos, se recopila de manera sistemática información que puede ser cuantificada y analizada mediante técnicas estadísticas.

El nivel es correlacional, pues busca determinar el grado de relación que existe entre las dos variables analizadas. De acuerdo a Arias y Covinos (2021), el



objetivo de este estudio es determinar cómo se comporta una variable en relación

con otra variable correlacionada, por otro lado, en este alcance o nivel se formulan hipótesis de carácter correlacional.

4.2. Método de investigación

El método de la investigación es descriptivo, porque describe un fenómeno o situación determinada de manera detallada, es decir, describe minuciosamente las características, propiedades y detalles del fenómeno que se estudia (Vizcaíno et al., 2023).

34

4.3. Población y muestra

La población es el conjunto finito o infinito de sujetos que comparten



determinadas características comunes o similares entre sí (Arias y Covinos, 2021).

Al respecto, la población está conformada por todos los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, la cual está compuesta por 28 trabajadores que se encuentran laborando en la actualidad.

Hernández-Sampieri et al. (2014), señala que la muestra es un subconjunto de la población sobre el cual se recolectan los datos de la investigación. En el presente trabajo se utilizó la muestra censal, porque se usó la misma cantidad que la población, es decir 28 trabajadores.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

La presente investigación se llevó a cabo en la sede principal de la SUNARP, ubicada en el distrito de Jesús María, en el departamento y provincia de Lima, en el periodo de 2025.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información

La técnica utilizada es la encuesta, porque permite la recolección de información mediante la interrogación que se realizó a los encuestados con la finalidad de que proporcionen información requerida para la investigación (Arias y Covinos, 2021).

El instrumento aplicado es el cuestionario, mediante el cual se midió las variables cultura organizacional y proactividad laboral. Para Hernández-Sampieri et al. (2014), el cuestionario es un conjunto de preguntas referentes a las variables que se medirán.

En ese sentido, para el presente trabajo de investigación se utilizó la escala de Likert. Esta consiste en un conjunto de ítems que se presentan en forma

afirmativa y se solicita al sujeto que escoja uno de los cinco puntos o categorías de

35

la escala, cabe mencionar que cada punto tiene un valor numérico (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Validación

Los instrumentos en esta investigación fueron sometidos a un proceso de validación, el cual se llevó a cabo mediante la evaluación de los expertos, quienes analizaron la claridad y relevancia de los cuestionarios que se utilizaron para la recolección de información.

Tabla 1

 **TESIS - CADILLO_RODRIGUEZ.pdf** | TESIS - CADILLO_RODRIGUEZ
Viene de de mi biblioteca

Validez por juicio de expertos del instrumento

Nº Grado académico

Nombres y apellidos del

experto
Dictamen

1 Doctora Aldana Trejo, Florcita Hermoja Aplicable

2 Doctor Santurio Ramírez, Juan Carlos Aplicable

3 Doctor Salazar Montenegro, Jaime Aplicable

Nota. Elaborado a partir de los instrumentos de validación de expertos

Confiabilidad

Se utilizó el Alfa de Cronbach como medida estadística, el cual permite evaluar la fiabilidad del instrumento.

Tabla 2

Valoración de fiabilidad en el Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach Valoración de fiabilidad

Coefficiente alfa > 0,9 Excelente

Coefficiente alfa > 0,8 Bueno

Coefficiente alfa > 0,7 Aceptable

Coefficiente alfa > 0,6 Cuestionable

Coefficiente alfa > 0,5 Pobre

Coefficiente alfa < 0,5 Inaceptable

Nota. Elaboración propia.

36

Aplicación de la fiabilidad de cada variable:

Tabla 3

Alfa de Cronbach N° de elementos

Cultura organizacional ,716 9

Productividad laboral ,748 9

Nota. Elaborado a partir de data procesada del SPSS Statistics 25.

Según la Tabla 3, se precisa que el Alfa de Cronbach es ,716 y ,748 para las variables cultura organizacional y productividad laboral, respectivamente. En ese sentido, ambas variables tuvieron un valor mayor a 0,7 considerando la valoración de fiabilidad como aceptable.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Para el procesamiento de los datos se empleó un análisis descriptivo utilizando procedimientos estadísticos considerando la distribución de frecuencia. Asimismo, se aplicó el software SPSS versión 25 con la finalidad de aplicar las pruebas de normalidad, determinar el comportamiento de los datos e identificar las pruebas paramétricas para evaluar la hipótesis.

4.7. Aspectos éticos de investigación

La presente investigación respeta y protege la confidencialidad de la información recolectada, así como, el uso exclusivo para fines netamente académicos. La participación de los trabajadores es voluntaria y previamente se solicitó su consentimiento y comunicó la finalidad del estudio.

Asimismo, se respetó los derechos de los autores en todo concepto parafraseado en este trabajo, considerando los lineamientos de la universidad.

37

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Resultados descriptivos de la variable 1: Cultura organizacional

Tabla 4

Dimensión liderazgo de la variable cultura organizacional

Frecuencia Porcentaje Porcentaje acumulado

Bajo 2 7,1 7,1

Medio 7 25,0 32,1

Alto 19 67,9 100,0

Total 28 100,0

Nota. Elaborado a partir de data procesada del SPSS Statistics 25.

Figura 1

Dimensión liderazgo de la variable cultura organizacional

De acuerdo a la Tabla 4 y Figura 1, correspondiente a la dimensión liderazgo en los trabajadores de la Unidad Registral, los resultados muestran que el 7,1% considera que existe un nivel bajo de liderazgo, mientras que el 25,0% lo considera en un nivel medio y el 67,9% de los trabajadores expresó que existe un nivel alto de

liderazgo. A partir de estos resultados, se refleja que la mayoría de los trabajadores de la Unidad Registral perciben a la dimensión liderazgo en un nivel alto. En

38

consecuencia, en esta unidad el líder promueve la participación de los trabajadores tanto en las actividades cotidianas como en la toma de decisiones, implementando asimismo acciones que favorecen la motivación hacia su desempeño.

Tabla 5

Dimensión valores de la variable cultura organizacional

Frecuencia Porcentaje Porcentaje acumulado

Bajo 1 3,6 3,6

Medio 12 42,9 46,4

Alto 15 53,6 100,0

Total 28 100,0

Nota. Elaborado a partir de data procesada del SPSS Statistics 25.

Figura 2

Dimensión valores de la variable cultura organizacional

De acuerdo a la Tabla 5 y Figura 2, correspondiente a la dimensión valores en los trabajadores de la Unidad Registral, los resultados muestran que el 3,6% considera que existe un nivel bajo de valores, mientras que el 42,9% lo considera en un nivel medio y el 53,6% de los trabajadores expresó que existe un nivel alto de valores. A partir de estos resultados, se refleja que la mayoría de los trabajadores de la Unidad Registral perciben a la dimensión valores en un nivel alto. En consecuencia, en esta unidad el jefe promueve una sólida identificación institucional

39

y conducta ética en los trabajadores, implementando asimismo acciones que fortalecen a la responsabilidad social.

Tabla 6

Dimensión comunicación de la variable cultura organizacional

Frecuencia Porcentaje Porcentaje acumulado

Bajo 2 7,1 7,1

Medio 10 35,7 42,9

Alto 16 57,1 100,0

Total 28 100,0

Nota. Elaborado a partir de data procesada del SPSS Statistics 25.

Figura 3

Dimensión comunicación de la variable cultura organizacional

De acuerdo a la Tabla 6 y Figura 3, correspondiente a la dimensión comunicación en los trabajadores de la Unidad Registral, los resultados muestran que el 7,1% considera que existe un nivel bajo de valores, mientras que el 35,7% lo considera en un nivel medio y el 57,1% de los trabajadores expresó que existe un nivel alto de comunicación. A partir de estos resultados, se refleja que la mayoría de los trabajadores de la Unidad Registral perciben a la dimensión comunicación en un nivel alto. En consecuencia, en esta unidad se trabaja con claridad en el mensaje y se utilizan canales adecuados, asegurando una retroalimentando oportuna.

40

5.1.2. Resultados descriptivos de la variable 2: Productividad laboral

Tabla 7

Dimensión eficiencia de la variable productividad laboral

Frecuencia Porcentaje Porcentaje acumulado

Bajo 1 3,6 3,6

Medio 11 39,3 42,9

Alto 16 57,1 100,0

Total 28 100,0

Nota. Elaborado a partir de data procesada del SPSS Statistics 25.

Figura 4

Dimensión eficiencia de la variable productividad laboral

De acuerdo a la Tabla 7 y Figura 4, correspondiente a la dimensión eficiencia en los trabajadores de la Unidad Registral, los resultados muestran que el 3,6% considera que existe un nivel bajo de eficiencia, mientras que el 39,3% lo considera en un nivel medio y el 57,1% de los trabajadores expresó que existe un nivel alto de eficiencia. A partir de estos resultados, se refleja que la mayoría de los trabajadores de la Unidad Registral perciben a la dimensión eficiencia en un nivel alto. En consecuencia, en esta unidad se promueve una gestión eficiente que optimiza el uso de los recursos disponibles, asegurando un impacto positivo; asimismo, se da seguimiento a una adecuada ejecución del tiempo.

41

Tabla 8

Dimensión eficacia de la variable productividad laboral

Frecuencia Porcentaje Porcentaje acumulado

Medio 10 35,7 35,7

Alto 18 64,3 100,0

Total 28 100,0

Nota. Elaborado a partir de data procesada del SPSS Statistics 25.

Figura 5

Dimensión eficacia de la productividad laboral

De acuerdo a la Tabla 8 y Figura 5, correspondiente a la dimensión eficacia en los trabajadores de la Unidad Registral, los resultados muestran que el 35,7% considera que existe un nivel medio de eficacia y el 64,3% de los trabajadores expresó que existe un nivel alto. A partir de estos resultados, se refleja que la mayoría de los trabajadores de la Unidad Registral perciben a la dimensión eficacia en un nivel alto. En consecuencia, en esta unidad se orientan los esfuerzos al cumplimiento de metas previamente establecidas, a través de acciones y coordinaciones, lo que se refleja en los resultados alcanzados y en su desempeño.

42

Tabla 9

Dimensión calidad de la variable productividad laboral

Frecuencia Porcentaje Porcentaje acumulado

Bajo 1 3,6 3,6

Medio 9 32,1 35,7

Alto 18 64,3 100,0

Total 28 100,0

Nota. Elaborado a partir de data procesada del SPSS Statistics 25.

Figura 6

Dimensión calidad de la variable productividad laboral

De acuerdo a la Tabla 9 y Figura 6, correspondiente a la dimensión calidad en los trabajadores de la Unidad Registral, los resultados muestran que el 3,6% considera que existe un nivel bajo de calidad, mientras que el 32,1% lo considera en un nivel medio y el 64,3% de los trabajadores expresó que existe un nivel alto de calidad. A partir de estos resultados, se refleja que la mayoría de los trabajadores de la Unidad Registral perciben a la dimensión calidad en un nivel alto. De esta manera, en esta unidad se impulsa la mejora continua a través de evaluaciones constantes, garantizando la satisfacción del usuario mediante una atención oportuna y de calidad, así como una alta precisión en el trabajo realizado.

43

5.2. Resultados inferenciales

Para validar los métodos estadísticos en esta investigación, se realiza la prueba de normalidad con la finalidad de determinar si los datos provienen de una distribución normal o una distribución no normal. Para ello, se plantean dos

hipótesis: la alternativa (H_a), que asume normalidad, y la nula (H_0), que la rechaza.

Dado que la muestra es menor a 50 individuos, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, adecuada y confiable para este tamaño muestral.

Tabla 10

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov Shapiro-Wilk

Estadístico gl Sig. Estadístico gl Sig.

Cultura

Organizacional
,184 28,016,927 28,051

Productividad

Laboral
,134 28,200* ,938 28,099

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

a. Corrección de significancia de Lilliefors

Nota. Elaborado a partir de data procesada del SPSS Statistics 25.

Según la Tabla 10, las variables Cultura Organizacional y Productividad

Laboral presentan un valor de $p > 0,05$, lo que indica que los datos siguen una distribución normal. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Dado esto, se justifica el uso de pruebas estadísticas paramétricas, aplicando el coeficiente de correlación de Pearson para el análisis.

44

5.3. Comprobación de hipótesis

Hipótesis General:

H_a : La cultura organizacional



Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

se relaciona significativamente con la productividad

laboral de los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

H_0 : La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la productividad

laboral de los trabajadores de la

Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

Tabla 11

Correlación de Pearson entre Cultura organizacional y Productividad laboral

Cultura
Organizacional

Productividad
Laboral

Cultura
Organizacional

Correlación de
Pearson

1,000,878**

Sig. (bilateral) ,000

N 28 28

Productividad
Laboral

Correlación de
Pearson

,878** 1,000

Sig. (bilateral) ,000

N 28 28



repositorio.unjfsc.edu.pe

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1>

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



hdl.handle.net | Clima organizacional y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2021

<https://hdl.handle.net/20.500.12819/1114>

Nota.

Elaborado a partir de data procesada del SPSS Statistics 25.

La Tabla 11 presenta el análisis de correlación de Pearson entre las variables

Cultura Organizacional (CO) y Productividad Laboral (PL). El coeficiente de

correlación entre ambas variables fue de ,878, lo que indica una correlación positiva

considerable. El valor de significancia obtenido fue $p = 0,000$; dado que el valor $p <$

,05 (valor p menor a 0,05), se concluye que existe relación y es significativa. En

consecuencia,



repositorio.uileam.edu.ec

<https://repositorio.uileam.edu.ec/bitstream/123456789/6460/1/ULEAM-MKT-0149.pdf>

se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

45

Hipótesis específica 1:

H_a: El liderazgo



Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

se relaciona significativamente con la productividad laboral de los

trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

H₀: El liderazgo no se relaciona significativamente con la productividad laboral de

los trabajadores de la

Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

Tabla 12

Correlación de Pearson entre Liderazgo y Productividad laboral

Liderazgo Productividad
Laboral

Liderazgo

Correlación de

Pearson

1,000 ,780**

Sig. (bilateral) ,000

N 28 28

Productividad
Laboral

Correlación de
Pearson

,780** 1,000

Sig. (bilateral) ,000

N 28 28



repositorio.unjfsc.edu.pe

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1>

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



hdl.handle.net | Clima organizacional y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2021

<https://hdl.handle.net/20.500.12819/1114>

Nota.

Elaborado a partir de data procesada del SPSS Statistics 25.

La Tabla 12 presenta el análisis de correlación de Pearson entre Liderazgo y

Productividad Laboral. El coeficiente de correlación fue ,780, lo que indica una

correlación positiva considerable. El valor de significancia obtenido fue $p = 0,000$;

dado que el valor $p < ,05$ (valor p menor a 0.05), se concluye que existe relación y

es significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la

hipótesis nula.

46

Hipótesis específica 2:

H_a: Los valores



Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

se relacionan



Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

significativamente con la productividad laboral de los

trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

H₀: Los valores no se relacionan significativamente con la productividad laboral de

los trabajadores de la

Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

Tabla 13

Correlación de Pearson entre Valores y Productividad laboral

Valores Productividad
Laboral

Valores

Correlación de Pearson

1,000 ,817**

Sig. (bilateral) ,000

N 28 28

Productividad Laboral

Correlación de Pearson

,817** 1,000

Sig. (bilateral) ,000

N 28 28



29

repositorio.unjfsc.edu.pe

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1>

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



30

hdl.handle.net | Clima organizacional y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2021

<https://hdl.handle.net/20.500.12819/1114>

Nota.

Elaborado a partir de data procesada del SPSS Statistics 25.

La Tabla 13 presenta el análisis de correlación de Pearson entre Valores y Productividad Laboral. El coeficiente de correlación fue ,817, lo que indica una correlación positiva considerable. El valor de significancia obtenido fue $p = 0,000$; dado que el valor $p < ,05$ (valor p menor a 0.05), se concluye que existe relación y es significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

47

Hipótesis específica 3:

H_a: La comunicación



31

Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

se relaciona significativamente con la productividad laboral de

los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

H_a: La comunicación no se relaciona significativamente con la productividad laboral

de los trabajadores de la

Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025.

Tabla 14

Correlación de Pearson entre Comunicación y Productividad laboral

Comunicación Productividad Laboral

Comunicación

Correlación de Pearson

1,000 ,793**

Sig. (bilateral) ,000

N 28 28

Productividad
Laboral

Correlación de
Pearson

,793** 1,000

Sig. (bilateral) ,000

N 28 28



repositorio.unjpsc.edu.pe

<https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1>

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



hdl.handle.net | Clima organizacional y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2021

<https://hdl.handle.net/20.500.12819/1114>

Nota.

Elaborado a partir de data procesada del SPSS Statistics 25.

La Tabla 14 presenta el análisis de correlación de Pearson entre

Comunicación y Productividad Laboral. El coeficiente de correlación fue ,793, lo que

indica una correlación positiva considerable. El valor de significancia obtenido fue p

= 0,000; dado que el valor $p < ,05$ (valor p menor a 0,05), se concluye que existe

relación y es significativa. En consecuencia,



repositorio.uileam.edu.ec

<https://repositorio.uileam.edu.ec/bitstream/123456789/6460/1/ULEAM-MKT-0149.pdf>

se acepta la hipótesis alternativa y se

rechaza la hipótesis nula.

48

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

El presente estudio obtuvo evidencia estadística que respalda la hipótesis

general, la cual plantea que la cultura organizacional se relaciona significativamente

en la productividad laboral. A partir del análisis de correlación de Pearson, se obtuvo

un coeficiente de correlación de ,878, lo que indica una correlación positiva

considerable, con un nivel de significancia de 0,000, valor inferior a 0,05. En

consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0), demostrando que la cultura

organizacional



Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

se relaciona significativamente con la productividad laboral de los

trabajadores de la

Unidad Registral de la SUNARP.

En relación a la hipótesis específica N°1, la cual plantea que el liderazgo se relaciona significativamente con la productividad laboral. A partir del análisis de correlación de Pearson, se obtuvo un coeficiente de correlación ,780, lo que indica una correlación positiva considerable, con un nivel de significancia de 0,000, valor inferior a 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0), demostrando que el liderazgo

36

Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la

Unidad Registral de la SUNARP.

Respecto a la hipótesis específica N°2, que plantea que los valores se relacionan significativamente con la productividad laboral, los resultados del análisis de correlación de Pearson mostraron un coeficiente de correlación ,817, lo que representa una correlación positiva considerable, con un nivel de significancia de 0,000, valor inferior a 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0), demostrando que los valores se relacionan

37

Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la

Unidad Registral de la SUNARP.

Finalmente, la hipótesis específica N°3, la cual plantea que la comunicación se relaciona significativamente con la productividad laboral. A partir del análisis de correlación de Pearson, se obtuvo un coeficiente de correlación ,793, lo que indica

49

una correlación positiva considerable, con un nivel de significancia de 0,000, valor inferior a 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0), demostrando que la comunicación

38

Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la

Unidad Registral de la SUNARP.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Baño y Velasco (2025) en su estudio evidenció un coeficiente de correlación de ,801, indicando que la cultura organizacional tiene una relación o influencia alta y significativa en la productividad. Asimismo, se encuentra el estudio de Alonso y Marín (2020), quienes encontraron un coeficiente de correlación =,894 entre ambas variables. Ambos estudios son comparables con lo encontrado en la presente

investigación, en el cual se obtuvo un coeficiente de correlación ,878, entre las variables cultura organizacional y productividad laboral de la Unidad Registral de SUNARP, lo que indicó una correlación positiva considerable y significativa.

Por su parte, Jaramillo (2020) en su tesis obtuvo un coeficiente de correlación = ,978 y un sig. = 0,000 entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral. Este estudio es comparable con lo obtenido en la presente investigación, en el cual el coeficiente de correlación entre liderazgo y productividad laboral fue de ,780, lo que indicó una correlación positiva considerable y permite afirmar que hay una correlación significativa.

Por otro lado, Cueva y Pesantes (2020) en su estudio obtuvo un coeficiente de correlación positiva débil (.373) y un sig. = 0,000 (< ,05) entre los valores y la productividad laboral. Este estudio es comparable con lo obtenido en la presente investigación, en el cual el coeficiente de correlación entre valores y productividad laboral fue de ,817, lo que indicó una correlación positiva considerable y permite afirmar que hay una correlación significativa.

Finalmente, Reyes (2020) en su trabajo de investigación presentó un coeficiente de correlación = ,663 y un sig. = ,013 entre la comunicación y el

50

desempeño laboral. Este estudio es comparable con lo obtenido en la presente investigación, en el cual el coeficiente de correlación entre comunicación y productividad laboral fue de ,793, lo que indicó una correlación positiva considerable y una correlación significativa.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

En la presente investigación se ha considerado el Código de Ética de Investigación de la Universidad Nacional del Callao, en el cual se señala el respeto a la dignidad de las personas, la confidencialidad y la privacidad de los participantes involucrados durante el desarrollo de la investigación. Asimismo, se garantiza que los datos recolectados fueron utilizados únicamente para fines académicos.

De igual manera, se asegura la originalidad del trabajo realizado, evitando cualquier tipo de plagio, manipulación de resultados o vulneración de derechos, asegurando la transparencia y veracidad durante todo el proceso de investigación.

En ese sentido, este estudio se alinea con los principios de integridad, honestidad y responsabilidad exigidos en la investigación científica y académica.

51

VII. CONCLUSIONES

1. Respecto a la hipótesis general, se concluye que la cultura organizacional se

relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la

Unidad Registral de la SUNARP, como se demuestra en el coeficiente de

correlación de Pearson de ,878 obtenido,



lo que indica una correlación positiva

considerable, con un nivel de significancia de 0,

000, valor inferior a 0,05.

2. Respecto la hipótesis específica N°1, se concluye que el liderazgo

se relaciona

significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la

Unidad

Registral de la SUNARP, como se demuestra en el coeficiente de correlación de

Pearson de ,780 obtenido, lo que indica una correlación positiva considerable,

con un nivel de significancia de 0,000, valor inferior a 0,05.

3. En relación a la hipótesis específica N°2, se concluye que los valores se

relacionan significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de

la Unidad Registral de la SUNARP, como se demuestra en el coeficiente de

correlación de Pearson de ,817 obtenido, lo que indica una correlación positiva

considerable, con un nivel de significancia de 0,000, valor inferior a 0,05.

4. En relación a la hipótesis específica N°3, se concluye que la comunicación se

relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la

Unidad Registral de la SUNARP, como se demuestra en el coeficiente de

correlación de Pearson de ,793 obtenido,



lo que indica una correlación positiva

considerable, con un nivel de significancia de 0,

000, valor inferior a 0,05.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al jefe de la Unidad Registral fortalecer la cultura organizacional

mediante la implementación de actividades y programas sobre los valores

institucionales y la visión, fomentar la identidad de la organización y promoción de un ambiente laboral colaborativo, a fin de mejorar la productividad laboral y así, la calidad de los servicios que se brinda a la ciudadanía.

2. Se recomienda al jefe de la Unidad Registral impulsar el liderazgo mediante el desarrollo de capacitaciones que fortalezcan las competencias de los jefes y coordinadores, las cuales deben enfocarse en la gestión por resultados, toma de decisiones colaborativa, trabajo en equipo, generando un ambiente que promueva la motivación.

3. Se recomienda al jefe de la Unidad Registral reforzar la práctica de valores en el área, mediante talleres de sensibilización, políticas de reconocimiento y actividades de integración que permitan a los trabajadores conocer e interiorizar los valores institucionales, estas acciones contribuirán a la mejora continua y cumplimiento de los objetivos institucionales.

4. Se recomienda al jefe de la Unidad Registral establecer canales de comunicación más claros, oportunos y participativos, mediante la ejecución de reuniones periódicas de coordinación, retroalimentación y difusión de información institucional, de esta forma se fomenta el trabajo coordinado y eficiente de los trabajadores.

53

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso Reyes, A. y Marín Villanueva J. L. (2020). Cultura organizacional como un

42

zenodo.org

<https://zenodo.org/record/6449832/files/IA40.pdf>

factor

43

repositorio.unh.edu.pe | Cultura organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Huancavelica sede central 2022

<https://repositorio.unh.edu.pe/items/e3194b2c-e563-4b60-88b9-befd09f71658/full>

en la productividad laboral de los trabajadores de la Universidad

Politécnica de Atlauta. Journal CIM revista digital, 8 (Num. 1), 314-321

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6449832>

Arias Gonzáles, J. L.

44

repositorio.unc.edu.pe

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7603/Tesis%20Karen%20Rodr%C3%adguez.pdf?sequence=1>

y Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la

investigación

(1a. ed.). Enfoques Consulting EIRL.

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

Baño Arteaga, C. F. y Velasco Guaita, K. V. (2025). Cultura organizacional y su

incidencia en la productividad de la empresa SkandinarS.A. Ambato [Tesis

de licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador]

<https://repositorio.utc.edu.ec/items/a2501bfe-0023-4de3-832c-3ac852d82603>

Benavides Miramón, D. (2019). La productividad / The productivity [Trabajo de fin de grado, Universidad Zaragoza].

<https://core.ac.uk/download/pdf/290002989.pdf>

Chahuayo, F. y Ccencho, L. (2022).



repositorio.unh.edu.pe | Cultura organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Huancavelica sede central 2022
<https://repositorio.unh.edu.pe/items/e3194b2c-e563-4b60-88b9-befd09f71658/full>

Cultura organizacional en la productividad

laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Huancavelica sede



hdl.handle.net | Clima Laboral y Productividad de los colaboradores en la empresa Tottus, Chimbote - 2018
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28987>

central 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica].

Repositorio de la Universidad Nacional de Huancavelica

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/87b6a71c-ef7c>



[4093-b4ef-5a2a16d47235/content](https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/87b6a71c-ef7c-4093-b4ef-5a2a16d47235/content)



horizonnexusjournal.editorialdoso.com
<https://horizonnexusjournal.editorialdoso.com/index.php/home/article/view/28>

Chamorro-Quiñónez, J. G., Morán-Villamarín, E. D. y Proaño-González, E. A.

(2023).

Influencia de la cultura organizacional en el desempeño corporativo a

la luz de investigaciones recientes. Horizon Nexus Journal, 1(4), 47-61.

<https://horizonnexusjournal.editorialdoso.com/index.php/home/article/view/28>

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos (10.ª ed.). McGraw-Hill

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6449832>

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

<https://repositorio.utc.edu.ec/items/a2501bfe-0023-4de3-832c-3ac852d82603>

https://core.ac.uk/download/pdf/290002989.pdf?utm_source=chatgpt.com

https://core.ac.uk/download/pdf/290002989.pdf?utm_source=chatgpt.com

https://core.ac.uk/download/pdf/290002989.pdf?utm_source=chatgpt.com

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/87b6a71c-ef7c-4093-b4ef-5a2a16d47235/content>

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/87b6a71c-ef7c-4093-b4ef-5a2a16d47235/content>

<https://horizonnexusjournal.editorialdoso.com/index.php/home/article/view/28>

54

Education.

<http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenat>

o-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf

Choque, M. R. (2025). Liderazgo empresarial. Un desafío permanente en la cultura

organizacional. Revista UNO, 5(8),24-37.

<https://revistauno.org/index.php/uno/article/view/53/136>

Cueva Miranda, L. A. y Pesantes Espejo, A. R. (2020) Relación entre cultura



repositorio.upn.edu.pe

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/11537/28157/2/Pesantes%20Espejo%2c%20Alfredo%20Ronald_Cueva%20Miranda%2c%20Luis%20Alberto_pdf_total.pdf

organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL

Cajamarca en el

2020. [Tesis de licenciatura en Administración, Universidad

Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28157>



García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., y Gómez-Rada, C. A. (2020).

Clima

organizacional: Teoría y práctica (1a. ed.). Editorial Universidad Católica de

Colombia. [https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/1ff32dcf-](https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/1ff32dcf-658c-4d9b-87be-07648da678c1)

658c-4d9b-87be-07648da678c1

Gutiérrez Pulido H.



doi.org | Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica

<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

(2009). Los Retos Actuales de la Mejora de la Calidad y la

Productividad en las Organizaciones. Ingeniería

Industrial. Actualidad y

Nuevas Tendencias, I(1).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215016873011>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. D. P. (2014).

Metodología de la Investigación (6.ª ed.) McGraw Hill.

[https://www.esup.edu.pe/wp-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2)

content/uploads/2020/12/2.



%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista

-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.

pdf

Jaramillo Cueva, R. Y. (2020) La cultura organizacional



INFORME FINAL JOSE LUIS REYES DORIA...pdf | INFORME FINAL JOSE LUIS REYES DORIA..

Viene de de mi biblioteca

y su incidencia en la

productividad laboral de la empresa

OPECOVI S.A.C. tramo Piura - Trujillo,

2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la

Universidad César Vallejo.

<http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>

<http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>

<https://revistauno.org/index.php/uno/article/view/53/136>

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28157>

<https://repositorio.ucatolica.edu.co/entities/publication/1ff32dcf-658c-4d9b-87be-07648da678c1>

<https://repositorio.ucatolica.edu.co/entities/publication/1ff32dcf-658c-4d9b-87be-07648da678c1>

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215016873011>

[https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2)



[%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.](#)

pdf

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

55

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106002>

Lino Panchana, I. Y. (2025). Cultura organizacional y su influencia en la productividad laboral en la empresa Mundial Fish [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena].

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/13244>



Mayhuire Zambrano, M. S. y Torres Navarro,

M. Y. (2022). Cultura organizacional

y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Grupo Serminco, San Borja 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú].

Repositorio de la Universidad Tecnológica del Perú.

<https://hdl.handle.net/20.500.12867/9994>

Medina Fernández de Soto, J. E. (2009). Modelo Integral de Productividad: Una Visión Estratégica. Universidad Sergio Arboleda.

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/549>



Méndez, I. (2025). Cultura organizacional:

definición, tipos y ejemplos. Tiendanube.

<https://www.tiendanube.com/blog/cultura-organizacional/>

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico - OCDE (2024),

Encuesta de la OCDE sobre los motores de la confianza 2024: Chile

https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/chili_f5523f36-es.html

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico - OCDE (2024),

Encuesta de la OCDE sobre los motores de la confianza 2024: Colombia

https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/colombia_e356c624-es.html

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico - OCDE (2024),

Encuesta de la OCDE sobre los motores de la confianza 2024: Costa Rica

https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/costa-rica_e356c624-es.html

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106002>

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/13244>

<https://hdl.handle.net/20.500.12867/9994>

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/549>

<https://www.tiendanube.com/blog/cultura-organizacional/>

<https://www.tiendanube.com/blog/cultura-organizacional/>

<https://www.tiendanube.com/blog/cultura-organizacional/>

https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/chili_f5523f36-es.html
https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/chili_f5523f36-es.html
https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/colombia_e356c624-es.html
https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/colombia_e356c624-es.html
https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/costa-rica_e14749ac-es.html

56

[de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/costa-rica_e14749ac-es.html](https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/costa-rica_e14749ac-es.html)

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico - OCDE (2024),

Encuesta de la OCDE sobre los motores de la confianza 2024: España

[https://www.oecd.org/es/publications/2024/06/oecd-survey-on-drivers-of-trust-](https://www.oecd.org/es/publications/2024/06/oecd-survey-on-drivers-of-trust-in-public-institutions-2024-results-country-notes_33192204/spain_800989b9.html)

[in-public-institutions-2024-results-country-](https://www.oecd.org/es/publications/2024/06/oecd-survey-on-drivers-of-trust-in-public-institutions-2024-results-country-notes_33192204/spain_800989b9.html)

[notes_33192204/spain_800989b9.html](https://www.oecd.org/es/publications/2024/06/oecd-survey-on-drivers-of-trust-in-public-institutions-2024-results-country-notes_33192204/spain_800989b9.html)

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico - OCDE (2024),

Encuesta de la OCDE sobre los motores de la confianza 2024: México

[https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-](https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/mexico_3172b4a5-es.html)

[de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/mexico_3172b4a5-es.html](https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/mexico_3172b4a5-es.html)

51

Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

Organización Internacional del Trabajo (2016). [Mejore su negocio: el recurso](#)

humano y la productividad.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp



[_ent/@ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf](#)

Pacheco-Rodríguez, M. G., y Alvarez-Avilés,

E. A. (2022). La evolución de la

comunicación organizacional y su impacto en las nuevas estructuras

empresariales. *Innova Research Journal*, 7(3.2), 51-71.

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2149/2038>

Palafox Soto, M. O, Ochoa Jiménez, S. y Jacobo Hernández, C. A. (2019).

52

apirepositorio.unh.edu.pe

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/87b6a71c-e77c-4093-b4ef-5a2a16d47235/content>

La cultura

[organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. Revista](#)

[San Gregorio,](#)

(35), 198-207.

[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52528-](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52528-79072019000200198)

[79072019000200198](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52528-79072019000200198)

Presidencia del Consejo de Ministros (2023), Encuesta de Satisfacción Ciudadana

2023

<https://www.gob.pe/institucion/pcm/informes-publicaciones/5433378->

https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/costa-rica_e14749ac-es.html
https://www.oecd.org/es/publications/2024/06/oecd-survey-on-drivers-of-trust-in-public-institutions-2024-results-country-notes_33192204/spain_800989b9.html
https://www.oecd.org/es/publications/2024/06/oecd-survey-on-drivers-of-trust-in-public-institutions-2024-results-country-notes_33192204/spain_800989b9.html
https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/mexico_3172b4a5-es.html
https://www.oecd.org/es/publications/encuesta-de-la-ocde-sobre-los-motores-de-la-confianza-2024_85bdcdc0-es/mexico_3172b4a5-es.html
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2149/2038>
http://scielo.senecyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52528-79072019000200198
http://scielo.senecyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52528-79072019000200198
<https://www.gob.pe/institucion/pcm/informes-publicaciones/5433378-encuesta-de-satisfaccion-ciudadana-2023>
<https://www.gob.pe/institucion/pcm/informes-publicaciones/5433378-encuesta-de-satisfaccion-ciudadana-2023>

57

Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E.



repositorio.unc.edu.pe

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7603/Tesis%20Karen%20Rodr%C3%adguez.pdf?sequence=1>

y Ojeda López, R. N. (2022).

Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática

de la producción científica.



Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

Trascender, contabilidad y gestión, 7(20), 189-208.

<https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/166>

Ramos Reyes W. D., Paredes Sandoval M., Teran Andrade P. E. y Lema Lliguicota

L. F. (2017) Comunicación Organizacional. Grupo Compás.

<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>

B3n%20organizacional.pdf

Reyes Doria J. L. (2020), El clima organizacional y desempeño laboral de los

trabajadores de la Municipalidad de San Juan Tantaranche - provincia de

Huarocharí - Lima [Informe final del proyecto de investigación, Universidad

Nacional del Callao].

<https://repositorio.unac.edu.pe/item/a5a247f1-f30c-4692-afce-dab79413b715>

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). Comportamiento Organizacional (13.ª ed.).

Pearson Educación.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB



BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S. P. y Coulter,

M. (2005). Administración (8.ª ed.). Pearson Educación.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbi

ns-Administracion.pdf



doi.org | Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica

<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

equipos de trabajo. Revista espacios, 39(6).

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Sánchez Rodríguez, E. (2009). Ficha de indicador: Cultura organizacional. Cemefi.

[https://www.cemefi.org/wp-content/uploads/2025/01/Cultura-](https://www.cemefi.org/wp-content/uploads/2025/01/Cultura-organizacional.pdf)

[organizacional.pdf](https://www.cemefi.org/wp-content/uploads/2025/01/Cultura-organizacional.pdf)

<https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/166>

<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>

<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>

<https://repositorio.unac.edu.pe/item/a5a247f1-f30c-4692-afce-dab79413b715>

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

https://www.cemefi.org/wp-content/uploads/2025/01/Cultura-organizacional.pdf?utm_source=chatgpt.com

<https://www.cemefi.org/wp-content/uploads/2025/01/Cultura-organizacional.pdf>

<https://www.cemefi.org/wp-content/uploads/2025/01/Cultura-organizacional.pdf>

58

Sánchez A.



, Cabezas T., Huaranga H., y Ninalaya M. (2023). La cultura



repositorio.cidecuador.org

[https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2868/3/Libro%20La%](https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2868/3/Libro%20La%20Cultura%20Organizacional_VF.pdf)

[organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario.](https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2868/3/Libro%20La%20Cultura%20Organizacional_VF.pdf)

Editorial Cide.

[https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2868/3/Libro%20La%](https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2868/3/Libro%20La%20Cultura%20Organizacional_VF.pdf)

[20Cultura%20Organizacional_VF.pdf](https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2868/3/Libro%20La%20Cultura%20Organizacional_VF.pdf)

Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Wiley Imprint.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein)

[9&dq=Schein,](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein)



+E.+H.+(2010).+Organizational+culture+and+leadership+(4th+

ed.).+Wiley+Imprint.&ots=oqgsOe9nJl&sig=IYj7izC3sEg1YXsZgGMOBgLpvd

w#v=onpage&q=Schein%2C%20E.%20H.%20(2010).%20Organizational%2

0culture%20and%20leadership%20(4th%20ed.).%20Wiley%20Imprint.&f=fals

e

Sharma, D. K., Joshi, D. C. K., Boopathy, M., Kazmi, S., Arumugam, D. S.

, & Attri,

R. K. (2025).



www.metall-mater-eng.com

<https://www.metall-mater-eng.com/index.php/home/article/view/1576>

The impact of organizational culture on employee performance:

A study of leadership styles and workplace

productivity. Metallurgical and

Materials Engineering.

<https://www.metall-mater-eng.com/index.php/home/article/view/1576>



Sladogna, M. (2017). Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva.

Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689-1699.

<https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1->

ORG/RELATS.



A.ORG.Sladogna.Productividad.pdf

Suárez Castro R.

M., Rodriguez Rubiano Y. A. y Muñoz Padilla N.



(2017). Análisis

de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información,

4(8).

<https://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/download/396/349>

Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (2022), Manual de

https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2868/3/Libro%20La%20Cultura%20Organizacional_VF.pdf

https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2868/3/Libro%20La%20Cultura%20Organizacional_VF.pdf

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PifLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+\(2010\).+Organizational+culture+and+leadership+\(4th+ed.\)](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PifLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+(2010).+Organizational+culture+and+leadership+(4th+ed.)).



+Wiley+Imprint.&ots=oqgsOe9nJl&sig=IYj7izC3sEg1YXsZgGMObgLpvdw#v=onepage&q=Schein%2C%20E.%20H.%20(2010).%20Organizational%20culture%20and%20leadership%20(4th%20ed.

),%20Wiley%20Imprint.&f=false

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PifLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+\(2010\).+Organizational+culture+and+leadership+\(4th+ed.\)](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PifLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+(2010).+Organizational+culture+and+leadership+(4th+ed.)).



+Wiley+Imprint.&ots=oqgsOe9nJl&sig=IYj7izC3sEg1YXsZgGMObgLpvdw#v=onepage&q=Schein%2C%20E.%20H.%20(2010).%20Organizational%20culture%20and%20leadership%20(4th%20ed.

),%20Wiley%20Imprint.&f=false

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PifLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+\(2010\).+Organizational+culture+and+leadership+\(4th+ed.\)](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PifLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+(2010).+Organizational+culture+and+leadership+(4th+ed.)).



+Wiley+Imprint.&ots=oqgsOe9nJl&sig=IYj7izC3sEg1YXsZgGMObgLpvdw#v=onepage&q=Schein%2C%20E.%20H.%20(2010).%20Organizational%20culture%20and%20leadership%20(4th%20ed.

),%20Wiley%20Imprint.&f=false

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PifLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+\(2010\).+Organizational+culture+and+leadership+\(4th+ed.\)](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PifLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+(2010).+Organizational+culture+and+leadership+(4th+ed.)).



+Wiley+Imprint.&ots=oqgsOe9nJl&sig=IYj7izC3sEg1YXsZgGMObgLpvdw#v=onepage&q=Schein%2C%20E.%20H.%20(2010).%20Organizational%20culture%20and%20leadership%20(4th%20ed.

).%20Wiley%20Imprint.&f=false

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+\(2010\).+Organizational+culture+and+leadership+\(4th+ed.\).](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+(2010).+Organizational+culture+and+leadership+(4th+ed.).)



+Wiley+Imprint.&ots=oqgsOe9nJl&sig=IYj7izC3sEg1YXsZgGMOBgLpvdw#v=onepage&q=Schein%2C%20E.%20H.%20(2010).%20Organizational%20culture%20and%20leadership%20(4th%20ed.

).%20Wiley%20Imprint.&f=false

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+\(2010\).+Organizational+culture+and+leadership+\(4th+ed.\).](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+(2010).+Organizational+culture+and+leadership+(4th+ed.).)



+Wiley+Imprint.&ots=oqgsOe9nJl&sig=IYj7izC3sEg1YXsZgGMOBgLpvdw#v=onepage&q=Schein%2C%20E.%20H.%20(2010).%20Organizational%20culture%20and%20leadership%20(4th%20ed.

).%20Wiley%20Imprint.&f=false

<https://www.metall-mater-eng.com/index.php/home/article/view/1576>

<https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-ORG/RELATS.A.ORG.Sladogna.Productividad.pdf>

<https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-ORG/RELATS.A.ORG.Sladogna.Productividad.pdf>

<https://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/download/396/349>

59

operaciones de los órganos desconcentrados

<https://www.gob.pe/institucion/sunarp/normas-legales/3626494-155-2022-sunarp-sn>

sunarp-sn

Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (2024), Indicadores de

desempeño 2024 - Sunarp

<https://www.gob.pe/institucion/sunarp/informes-publicaciones/6613618-indicadores-de-desempeno-2024-sunarp>

indicadores-de-desempeno-2024-sunarp

Toaquiza Toaquiza, N. S. y Tucumbi Pallo, C. A. (2025). Cultura organizacional en



repositorio.utc.edu.ec | "Cultura organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la COAC Occidental en la Provincia de Cotopaxi"

<https://repositorio.utc.edu.ec/items/3999d77b-f4f0-4f1a-8671-841b055e3b21>

la productividad laboral de los colaboradores de la COAC Occidental en la

Provincia de Cotopaxi [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi,

Ecuador]

<https://repositorio.utc.edu.ec/items/3999d77b-f4f0-4f1a-8671-841b055e3b21>

Ulloa-Eraza, N. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social?

ComHumanitas: revista científica de comunicación, 10(2), 150-173.

<https://www.comhumanitas.org/index.php/comhumanitas/article/view/201/194>

Valbuena M., Morillo R. y Salas D. (2006). Sistema de valores en las organizaciones.

Omnia, 12(3), 60-78.

<https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>

Vizcaino Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J. & Maldonado Palacios, I. A. (2023).



Documento de otro usuario

Viene de de otro grupo

Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619>

<https://www.gob.pe/institucion/sunarp/normas-legales/3626494-155-2022-sunarp-sn>

<https://www.gob.pe/institucion/sunarp/normas-legales/3626494-155-2022-sunarp-sn>

<https://www.gob.pe/institucion/sunarp/informes-publicaciones/6613618-indicadores-de-desempeno-2024-sunarp>

<https://www.gob.pe/institucion/sunarp/informes-publicaciones/6613618-indicadores-de-desempeno-2024-sunarp>

<https://repositorio.utc.edu.ec/items/3999d77b-f4f0-4f1a-8671-841b055e3b21>

<https://www.comhumanitas.org/index.php/comhumanitas/article/view/201/194>

<https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: "Cultura Organizacional y Productividad Laboral de los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP,

Lima - 2025"

PROBLEMAS OBJETIVOS HIPÓTESIS VARIABLES METODOLOGÍA

Problema general

PG: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con



repositorio.unh.edu.pe | Cultura organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Huancavelica sede central 2022

<https://repositorio.unh.edu.pe/items/e3194b2c-e563-4b60-88b9-befd09f71658/full>

la

productividad laboral de los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025?

Problemas específicos

PE1: ¿De qué modo el liderazgo se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025?

PE2: ¿De qué manera los valores se relacionan con la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad Registral de la SUNARP, Lima - 2025?

PE3: ¿De qué forma la comunicación se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la



hdl.handle.net | Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de logística del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, distrito de Puente Pi...

<http://hdl.handle.net/20.500.14067/6608>

Unidad

Registral de la SUNARP, Lima - 2025?

Objetivo general

OG: Determinar la relación de la cultura organizacional con



repositorio.unh.edu.pe | Cultura organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Huancavelica sede central 2022

<https://repositorio.unh.edu.pe/items/e3194b2c-e563-4b60-88b9-befd09f71658/full>

la
productividad laboral de los
trabajadores de la Unidad
Registral de la SUNARP, Lima
- 2025.

Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación
del liderazgo con la
productividad laboral de los
trabajadores de la Unidad
Registral de la SUNARP, Lima
- 2025.

OE2: Determinar la relación de
los valores con la
productividad laboral de los
trabajadores de la Unidad
Registral de la SUNARP, Lima
- 2025.

OE3: Determinar la relación de
la comunicación con la
productividad laboral de los
trabajadores de la



hdl.handle.net | Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de logística del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, distrito de Puente Pi...
<http://hdl.handle.net/20.500.14067/6608>

Unidad

Registral de la SUNARP, Lima
- 2025.

Hipótesis general

HG: La cultura



repositorio.unu.edu.pe | Compromiso organizacional y la productividad laboral en la unidad territorial Foncodes Pucallpa – Ucayali, 2021
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/7086>

organizacional



Documento de otro usuario
Viene de de otro grupo

se relaciona significativamente
con la productividad laboral de
los trabajadores de la Unidad
Registral de la SUNARP, Lima
- 2025.

Hipótesis específicas

HE1: El liderazgo se relaciona
significativamente con la
productividad laboral de los
trabajadores de la Unidad
Registral de la SUNARP, Lima
- 2025.

HE2: Los valores se relaciona
significativamente con la
productividad laboral de los
trabajadores de la Unidad
Registral de la SUNARP, Lima
- 2025.

HE3: La comunicación se
relaciona significativamente
con la productividad laboral de
los trabajadores de la



hdl.handle.net | Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unidad Territorial FONCODES, Huánuco,2018
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/29426>

Unidad

Registral de la SUNARP, Lima

- 2025.

Variable Independiente

X1: Cultura
organizacional

Dimensiones:

X1.1: Liderazgo
X1.2: Valores
X1.3: Comunicación

Variable Dependiente

Y1: Productividad laboral

Dimensiones:

Y1.1: Eficiencia
Y1.2: Eficacia
Y1.3: Calidad

Tipo de Investigación

Básica

Diseño
No experimental

Método

Descriptivo

Enfoque
Cuantitativo

Nivel

Correlacional

Población y Muestra

Población: 28
trabajadores

Muestra: Censal
28 trabajadores

Técnicas e

Instrumentos

Técnica: Encuestas


Instrumentos:
Cuestionario

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado(a), el presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información en relación a la Cultura Organizacional. Cabe precisar que, la información recopilada es confidencial y será utilizada exclusivamente para fines académicos.

Instrucciones: Lea las siguientes afirmaciones e indicar con un aspa (X) la respuesta que mejor represente su opinión, de acuerdo a la siguiente escala:

1 2 3 4 5

 **67** INFORME FINAL JOSE LUIS REYES DORIA...pdf | INFORME FINAL JOSE LUIS REYES DORIA..
Viene de de mi biblioteca

Totalmente en
desacuerdo

En desacuerdo Indiferente De acuerdo
Totalmente de

acuerdo

N° ÍTEMS
ESCALA VALORATIVA

1
TD

2
ED

3
I

4
DA

5
TA

LIDERAZGO

1.
El liderazgo en la Unidad Registral promueve la participación del personal en la toma de decisiones.

2.
El estilo de liderazgo contribuye al logro de los objetivos del área.

3. El liderazgo motiva al personal a mejorar su desempeño.

VALORES

4.
Los valores fortalecen la identificación del personal con la institución.

5. El personal actúa de acuerdo a los principios éticos.

6. El área promueve prácticas socialmente responsables.

COMUNICACIÓN

7.
La comunicación entre los trabajadores es clara y comprensible.

8.
Se utilizan canales adecuados para la comunicación en el área.

9.
La retroalimentación entre los trabajadores y superiores es constante y oportuna para mejorar el desempeño.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO


Facultad de Ciencias Administrativas

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado(a), el presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información en relación a la Productividad Laboral. Cabe precisar que, la información recopilada es

confidencial y será utilizada exclusivamente para fines académicos. Instrucciones: Lea las siguientes afirmaciones e indicar con un aspa (X) la respuesta que mejor represente su opinión, de acuerdo a la siguiente escala:

1 2 3 4 5

 **INFORME FINAL JOSE LUIS REYES DORIA...pdf** | INFORME FINAL JOSE LUIS REYES DORIA..
Viene de de mi biblioteca

Totalmente en
desacuerdo

En desacuerdo Indiferente De acuerdo
Totalmente de

acuerdo

Nº ÍTEMS
ESCALA VALORATIVA

1
TD

2
ED

3
I

4
DA

5
TA

EFICIENCIA

1.
En la Unidad Registral se optimizan los recursos disponibles para cumplir con los objetivos.

2.
Organizo mis actividades de manera que evite retrasos e inconvenientes en el cumplimiento de mis funciones.

3. Las tareas se ejecutan en el tiempo previsto.

EFICACIA

4. Se cumple con las metas asignadas en el trabajo.

5.
El desempeño realizado tiene un impacto positivo en los objetivos del área.

6.
El trabajo contribuye al cumplimiento de los resultados de la organización.

CALIDAD

7. Se busca mejorar continuamente la calidad de mi trabajo.

8.
El servicio que se brinda a los usuarios es oportuno y satisfactorio.

9. El trabajo se realiza con precisión y sin errores frecuentes.

Anexo 3: Validación por juicio de expertos

Anexo 4:



Nº P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18

1 3 4 4 5 3 5 4 5 4 4 5 3 4 5 4 2 4 4

2 4 5 5 2 5 4 5 5 3 5 4 5 5 4 5 4 5 4

3 2 5 3 2 4 2 1 4 1 4 4 1 5 3 4 5 4 2

4 4 3 4 5 5 4 4 3 5 2 3 3 3 4 3 5 4 5

5 3 4 5 3 4 2 3 3 4 5 3 3 4 5 4 4 5 4

6 4 3 4 5 5 4 4 5 5 5 4 5 5 4 5 4 4 5

7 1 2 3 3 4 2 3 2 3 4 4 4 2 2 3 2 2 3

8 3 3 1 2 4 1 2 3 4 2 3 1 2 3 2 3 1 2

9 5 5 3 4 5 4 5 4 5 5 5 3 5 3 5 5 3 3

10 4 2 4 4 4 3 4 4 2 4 2 3 3 4 5 2 4 2

11 4 5 5 3 3 4 5 4 3 5 3 3 4 3 3 4 3 4

12 5 5 3 4 4 4 3 5 5 4 5 4 5 4 3 3 5 5

13 4 3 4 4 2 5 4 5 4 2 5 3 4 4 4 4 4 4

14 4 4 4 5 5 4 4 5 4 5 4 4 5 5 4 4 4 4

15 5 5 4 5 5 5 4 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5

16 1 2 1 2 2 1 2 1 4 3 2 5 3 4 1 3 2 2

17 5 3 4 4 4 5 3 5 4 5 5 4 5 4 5 5 4 5

18 5 5 3 5 4 5 5 3 5 5 5 4 5 5 3 5 5 4

19 4 5 4 5 5 4 5 4 5 5 5 4 5 5 4 5 3 4

20 5 4 3 5 3 2 5 4 5 3 4 4 4 5 5 4 4 3

21 2 4 2 4 4 2 2 3 4 4 2 3 2 3 2 3 5 4

22 4 1 3 1 3 4 4 4 2 1 3 4 1 4 3 2 2 4

23 4 4 2 4 2 3 2 4 2 2 4 4 2 2

4 2 3 2

24 4 5 4 5 5 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5 5

25 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 4 4

26 4 4 4 3 2 3 2 2 2 3 4 2 4 3 2 4 4 2

27 3 3 5 4 2 4 2 4 2 4 2 2 3 2 4 2 3 4

28 2 4 2 2 4 4 4 3 3 3 3 4 4 3 4 3 3 4

CULTURA ORGANIZACIONAL PRODUCTIVIDAD LABORAL