



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

IMPACTO DE LA CULTURA
ORGANIZACIONAL EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE
ORGANIZACIONES
IBEROAMERICANAS: UNA REVISIÓN
CRÍTICA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA
OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

CARLOS JACINTO GONGORA TREJO

LIMA – PERÚ

2025

ASESOR

Mg. Brigitte Ana Lucia Aguilar Salcedo

JURADO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DR. FREDY SANTIAGO MONGE RODRIGUEZ

PRESIDENTE

MG. SUSANA ELIZABETH MAMANI GUERRA

VOCAL

DR. ALBERTO AGUSTIN ALEGRE BRAVO

SECRETARIO

DEDICATORIA.

a mis padres, por si inmenso apoyo
que ahora desde el cielo siguen iluminando mi caminar

AGRADECIMIENTOS.

a mis Docentes y todas las personas
que acompañaron mi proceso formativo,
especialmente a mi asesora la Mg. Brigitte Aguilar,
por su apoyo permanente.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Trabajo de investigación Autofinanciado



IMPACTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE ORGANIZACIONES IBEROAMERICANAS: UNA REVISIÓN CRÍTICA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CARLOS JACINTO GONGORA TREJO

LIMA – PERÚ

Informe estándar [Informe en inglés no disponible](#) [Más información](#)

15% Similitud estándar [Filtros](#)

Fuentes [Mostrar las fuentes solapadas](#)

#	Fuente	Similitud	Bloques de texto	Palabras que coinciden
1	Internet repositorio.ucv.edu.pe	2%	2	257
2	Internet hdl.handle.net	2%	17	191
3	Publicación Alexis Nicolay Proaño Osorio, Fabia...	1%	5	111
4	Trabajos del estudiante Universidad Cesar Vallejo	<1%	8	107

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	4
1. Identificación del problema	5
1.1 Objetivos de la investigación	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos	7
CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL ESTUDIO.....	9
2. Métodos.....	9
2.1 Criterios de elegibilidad.....	9
2.2 Fuentes de información.....	10
2.3 Búsqueda.....	10
2.4 Selección de estudios	11
2.5 Plan de análisis de datos	11
2.6 Consideraciones éticas	13
2.7 Lista de datos	14
2.8 Síntesis De Resultados.....	17
2.9 Resultados	26
2.10 Discusión de resultados.....	45
CAPÍTULO III: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS	60

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general analizar cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral en países iberoamericanos y como específicos conocer la correlación entre las variables y conocer los niveles de desempeño laboral. A través de una revisión crítica de estudios realizados entre 2015 y 2024, se analizaron 27 estudios, se concluye que una cultura organizacional sólida mejora significativamente el desempeño laboral. Se identifican variaciones en el impacto según el sector y el contexto socioeconómico. Los estudios revisados muestran una predominancia de correlación positiva entre estas variables. Se encontró que los niveles de desempeño varían según el sector y el contexto socioeconómico, con una tendencia predominante hacia niveles positivos en sectores educativos y de salud.

PALABRAS CLAVE: Cultura organizacional, desempeño laboral, Iberoamérica, revisión crítica

ABSTRACT

The general objective of this study was to analyze how organizational culture influences work performance in Ibero-American countries, and the specific objective was to determine the correlation between the variables and the levels of work performance. Through a critical review of studies conducted between 2015 and 2024, 27 studies were analyzed, concluding that a strong organizational culture significantly improves job performance. Variations in impact are identified according to sector and socioeconomic context. The studies reviewed show a predominance of positive correlation between these variables. It was found that performance levels vary according to sector and socioeconomic context, with a predominant tendency towards positive levels in education and health sectors.

KEYWORDS: Organizational culture, work performance, Ibero-America, critical review.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El presente estudio, buscó analizar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de las organizaciones iberoamericanas. Como objetivos específicos buscó analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de las organizaciones iberoamericanas y describir el nivel de desempeño laboral en estas organizaciones.

En el capítulo I se halla la identificación del problema en la que se evidencia la necesidad de estudiar estas variables y cuál es el problema a nivel mundial de las mismas. Se contemplan los problemas y objetivos de la investigación.

En el Capítulo II se halla el método que corresponde a una revisión teórica y el proceso de búsqueda considerando los criterios de elegibilidad, las directrices para seleccionar los artículos y el análisis de datos que contempló la declaración PRISMA, a su vez los aspectos éticos considerados en todo el proceso de la investigación. Los resultados se presentan en tablas considerando el objetivo general y los dos específicos y la discusión de resultados que muestra el contraste con otros estudios.

En el capítulo III se presentan las conclusiones y recomendaciones que se desprenden del estudio.

1. Identificación del problema

La cultura organizacional es la conjunción de creencias compartidas por los integrantes de una organización (Schein, 1984), que facilita comprender su funcionamiento (Schneider et al., 2017). Y se construye mediante la interacción de factores internos y externos importantes en su configuración (Deal & Kennedy, 1982; citados por Duarte & Ochoa, 2024). Por otro lado, el desempeño laboral es la eficacia de un colaborador al ejecutar sus funciones (Chiavenato, 2011; Vidal, 2022).

La cultura organizacional constituye un factor determinante en el desarrollo organizacional, siendo capaz de influir significativamente en el éxito o fracaso de la empresa (Naqshbandi & Tabche, 2018). Asimismo, impacta directamente en el desempeño de los colaboradores, promoviendo resultados óptimos o, en su defecto, deficientes (Ryanto et al., 2021). Cancino y Vial (2021) destacan que la cultura organizacional influye en el desempeño y el bienestar de los empleados. En países de América Latina como Chile, Perú, Colombia, se ha observado un impulso significativo en la investigación de elementos organizacionales que afectan de manera integral el desarrollo organizacional (García, 2021).

Nurcahyo e Indradewa (2022) sostienen que la cultura organizacional debe integrarse con el desempeño, debido a que una cultura sólida puede potenciar los recursos del rol laboral, permitiendo que los colaboradores adopten comportamientos adaptativos y saludables en el entorno laboral (Al Hogail, 2015). E influyendo significativamente en su bienestar y desempeño (Vargas Echeverría & Flores Galaz, 2019).

En concordancia, Pujol y Foutel (2018) enfatizan que la cultura organizacional proporciona una dirección a los miembros de una organización, siendo un elemento central de la identidad organizacional, determinando su éxito o fracaso (Salehipour & Mand, 2018). A su

vez La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) resalta que desempeña un papel fundamental en el fortalecimiento de los vínculos emocionales y profesionales entre los empleados y sus organizaciones, permitiendo mejorar el rendimiento laboral y fomentar la sostenibilidad empresarial (AL-Sous et al., 2023).

Sin embargo, dentro de las culturas organizacionales en las que predominan aspectos nocivos, se generan elementos que contribuyen significativamente en el declive de la organización (Schein, 1984). Las culturas tóxicas impactan significativamente a los colaboradores y al rendimiento y producción general, desarrollando factores que contribuyen a un entorno laboral disfuncional (Goldman, 2008).

La deficiencia en la cultura organizacional afecta el desempeño laboral, interfiere en la forma en que los empleados actúan tanto formal como informalmente en un entorno organizacional (Briody et al., 2018) y genera comportamientos problemáticos en la adopción de tecnologías (Leidner & Kayworth, 2006) y el cumplimiento de normativas, como las de seguridad laboral (Uchendu et al., 2021).

En la región iberoamericana, el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral adquiere especial relevancia debido a los factores sociodemográficos propios de este ámbito geográfico. Se realizó un estudio con 120 directores ejecutivos y directores de Recursos Humanos de diversos países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, en el que analizaron el impacto de la cultura organizacional en el desempeño, evidenciando que la satisfacción y desarrollo de funciones son los elementos con mayor impacto (Groysberg et al., 2018).

En este contexto, la deficiencia en la cultura organizacional se ha identificado como un factor significativo en el deterioro del desempeño laboral (Villegas & Bello, 2021). Según el

informe de Gallup (2023), el 53% de los trabajadores en la región, enfrenta conflictos relacionados con la percepción de su entorno laboral. En América Latina y el Caribe se evidencia el agotamiento laboral, la falta de compromiso, la tristeza y el estrés, con ello solo el 36% de los trabajadores se encuentra comprometido con sus labores, mientras que el 51% permanece desvinculado de su trabajo.

En el contexto peruano, solo el 38% de los empleados se siente emocionalmente involucrado con su trabajo, evidenciando una desconexión mayoritaria con las organizaciones. Este bajo compromiso impacta negativamente el rendimiento laboral y supone un desafío para las empresas. Además, las organizaciones con menor compromiso enfrentan una rotación de personal de hasta el 25%, lo que incrementa los costos de reclutamiento, selección y capacitación (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2024).

Este estudio busca contribuir al desarrollo de un marco teórico que permita cerrar un vacío existente en la literatura académica, ofreciendo una visión crítica y contextualizada del impacto de la CO. considerando como problema general ¿Cuál es el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de las organizaciones en el contexto iberoamericano?

1.1 Objetivos de la investigación

Objetivo general

- Analizar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de las organizaciones iberoamericanas.

Objetivos específicos

- Analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de las organizaciones iberoamericanas.

- Describir el nivel de desempeño laboral de organizaciones iberoamericanas

CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL ESTUDIO

2. Métodos

El estudio contempla una revisión teórica (Ato, 2013), debido a que tiene como objetivo primordial recopilar información científica específica en la temática de impacto de cultura organizacional en el desempeño laboral.

El diseño de revisión crítica implica el análisis, evaluación y síntesis de la literatura existente sobre un tema en particular, que tiene como propósito principal demostrar que el autor ha estudiado extensivamente la literatura, ofreciendo una evaluación y síntesis críticas que avanzan en la comprensión del tema en cuestión (Grant y Booth, 2009). A su vez los diseños de revisión crítica tienen como elemento en común la revisión de literatura publicada (Guirao 2015)

2.1 Criterios de elegibilidad

La metodología responde a un proceso de revisión crítica literaria, los criterios de elegibilidad abarcan estudios que contemplen el impacto de la Cultura organizacional en el desempeño laboral, se utilizaron estudios desarrollados en organizaciones cuyo espacio geográfico sea en países iberoamericanos.

A su vez se incluyeron solo estudios presentados en artículos científicos de enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto. cuyo objetivo sea identificar la influencia de cultura organizacional en desempeño laboral. Para la traducción de los artículos en inglés se utilizó traductores como Deepl y Google traductor, debido a que se incluyen estudios en inglés y español y estudios entre 2015 y 2024.

Los criterios de exclusión contemplarán estudios teóricos o de revisión estudios de países externos a Iberoamérica, resúmenes de estudios (textos incompletos), estudios anteriores al 2015.

2.2 Fuentes de información

El proceso de revisión bibliográfica recogió estudios de Google académico y Scopus, que hayan sido publicados en el lapso de 2015 a 2024.

Se empleó Google Académico como herramienta de búsqueda de literatura académica, dado que permite indexar artículos de revistas científicas y otros recursos relevantes, facilitando el acceso a información científica que puede enriquecer el desarrollo de la tesis (Martín-Martín et al., 2018). Asimismo, se utilizó la base de datos Scopus, reconocida por su proceso riguroso de selección de contenidos a través de un comité de expertos, lo que asegura la confiabilidad y validez académica de las fuentes incluidas. Este enfoque contribuye a minimizar el riesgo de incorporar artículos de baja calidad o procedentes de revistas predatorias que podrían comprometer la solidez de la revisión literaria (Mongeon & Paul-Hus, 2016).

2.3 Búsqueda

Se realizaron búsquedas en la base de datos Google académico y Scopus. Se inició el proceso con la búsqueda de información científica para identificar estudios de impacto de cultura organizacional en desempeño laboral. En los buscadores se utilizará los términos en español “impacto” “cultura organizacional”, “cultura”, “desempeño laboral” y en inglés “organizational culture”, “culture”, “job performance”.

Se uso los operadores booleanos AND, OR, NOT, operadores de proximidad y truncamiento como búsquedas solo por título de artículo y que estén enmarcados entre el 2015 y 2024.

Las cadenas de búsqueda utilizadas fueron ("cultura organizacional" OR "cultura corporativa") AND ("desempeño laboral" OR "rendimiento laboral" NOT “práctica laboral”) AND (Iberoamérica) AND (impacto OR influencia) y en inglés ("organizational culture" OR

"corporate culture") AND ("job performance" OR "work performance") AND (Ibero-America) AND (impact OR influence).

2.4 Selección de estudios

Para la selección de estudios se utilizó una técnica de la búsqueda sistemática de literatura científica, la cual implica la identificación rigurosa de estudios relevantes mediante el uso de bases de datos académicas. Esta técnica se basa en el uso estratégico de palabras clave, operadores booleanos (AND, OR, NOT) y la aplicación de criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos, con el fin de asegurar la pertinencia y calidad de las fuentes seleccionadas (Tranfield, Denyer & Smart, 2003).

Se consideraron los siguientes criterios de inclusión: Estudios que provengan de artículos científicos de Iberoamérica, y de revistas indexadas de Scopus y Google académico con metodología cuantitativa, cualitativa y mixta, de acceso abierto en idioma inglés o español; abarcando estudios desde el 2015 al 2024

Los criterios de exclusión contemplaron a las revisiones sistemáticas, revisiones teóricas y/o bibliográficas, estudios de países externos a Iberoamérica, resúmenes de estudios (textos incompletos), estudios anteriores al 2015.

2.5 Plan de análisis de datos

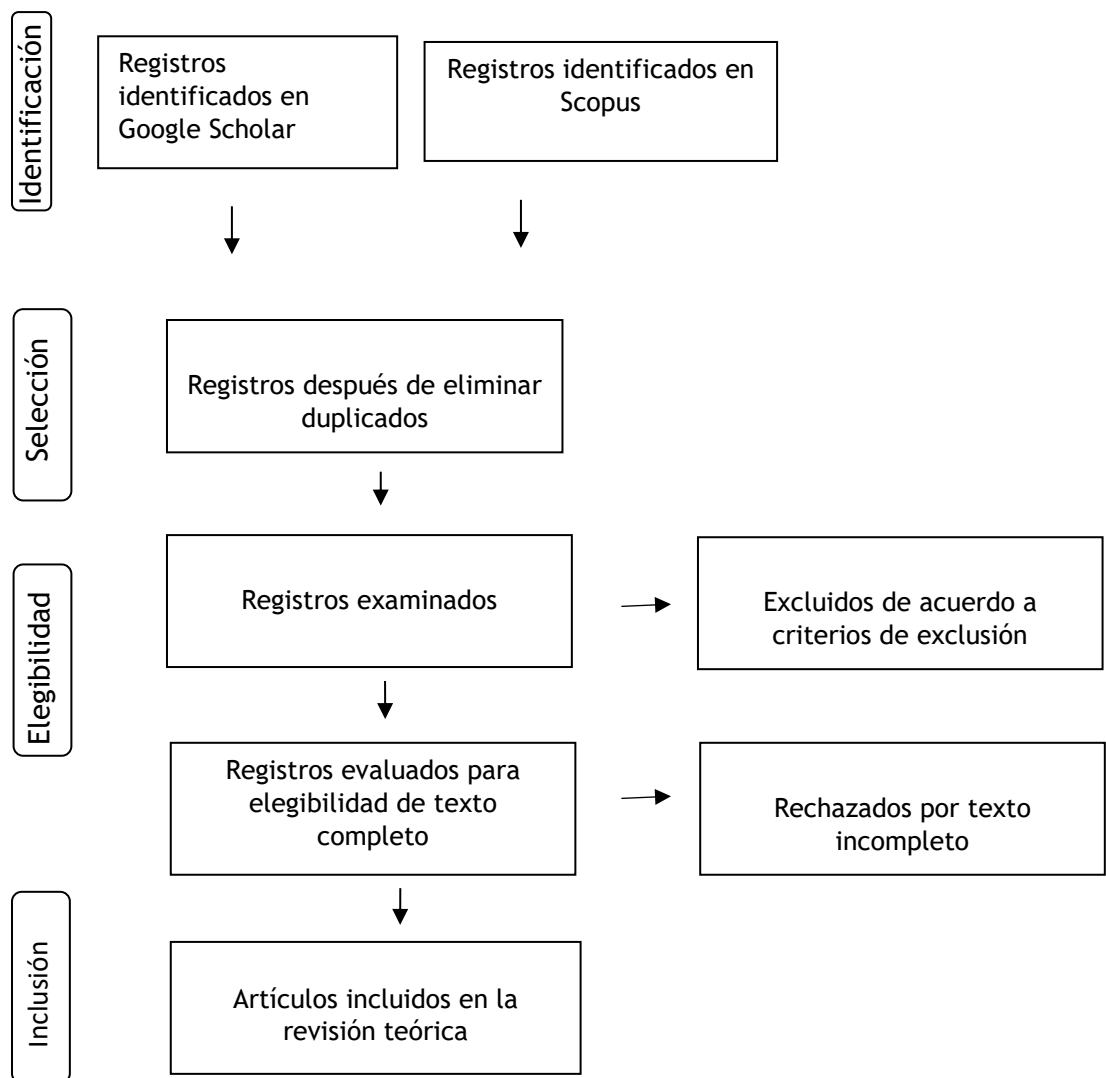
En base a la ficha de filtraje en la que contempló elementos significativos para integrar estudios seleccionados, se realizará el análisis en base a la declaración PRISMA (Page et al., 2020), un proceso de recolección de datos a través de revisión de fuente bibliográfica que recogerá información de artículos científicos, con la finalidad de garantizar la transparencia y

la rigurosidad metodológica en la síntesis de evidencia científica, facilita la evaluación crítica y la reproducibilidad de los resultados.

En ese sentido, se consideró en una primera etapa la revisión del título y resumen con la que se realizará una ficha de filtraje para identificar los artículos utilizados, en la que se considerarán elementos importantes como el título, objetivo, población, intervención, metodología, criterios de elegibilidad, resultados e interpretación psicológica: En una segunda etapa se examinó el texto completo de todos los estudios que hayan sido seleccionados luego de la primera etapa, el proceso de análisis y síntesis se realizó de forma progresiva con los criterios de elegibilidad considerando los resultados de cada uno.

La Figura 1 muestra el diagrama de flujo PRISMA, que detalla las etapas del proceso de identificación, selección, elegibilidad e inclusión de los estudios en la revisión.

Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA.



2.6 Consideraciones éticas

Se adoptaron consideraciones éticas fundamentales para garantizar la transparencia, calidad y relevancia del estudio. En este sentido, se incluyó información normativa relacionada con el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral, abordando aspectos éticos desde una revisión crítica y la síntesis de argumentos.

Los aspectos éticos contemplados abarcaron la transparencia en todas las etapas del proceso, desde la búsqueda y selección de los artículos hasta la presentación de los resultados. Se aplicaron estándares éticos rigurosos, como la citación adecuada de las fuentes respetando

la autoría y la declaración explícita de posibles conflictos de interés, lo cual resulta esencial para garantizar la confiabilidad y la reproducibilidad de la investigación.

Asimismo, la síntesis de la literatura se realizó respetando las interpretaciones originales de los estudios revisados, evitando cualquier distorsión de los hallazgos. Se aseguró la precisión y consistencia en el manejo de las fuentes académicas considerando Apa 7ma Edición.

2.7 Lista de datos

En el presente estudio se adoptó el método PRISMA con el propósito de garantizar una revisión sistemática rigurosa y transparente. Este enfoque permite identificar, seleccionar, evaluar y sintetizar de manera estructurada la evidencia relevante, asegurando así que los resultados obtenidos sean fiables y científicamente sólidos.

Según Page et al. (2021), el objetivo central del método PRISMA radica en proporcionar un marco detallado que facilite a los investigadores documentar meticulosamente cada etapa del proceso de revisión, desde la búsqueda y selección de los estudios hasta la presentación de los hallazgos. De este modo, el método contribuye a la estandarización y reproducibilidad en la elaboración de revisiones teóricas, promoviendo la calidad y la integridad en la investigación.

En las revisiones teóricas, el método PRISMA aporta rigor metodológico al establecer una estructura clara y precisa que permite minimizar el sesgo en la selección y análisis de la literatura. Este rigor se ve fortalecido por su énfasis en la transparencia, lo que incrementa la confianza en los hallazgos y la credibilidad del trabajo académico. Asimismo, PRISMA promueve la eficiencia en la síntesis de evidencia al facilitar la integración sistemática de conceptos y teorías previas, consolidando así un marco teórico robusto y fundamentado (Page et al., 2021).

Adoptando el método PRISMA, se consideran las siguientes etapas:

En la fase de identificación, se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva de literatura científica en las bases de datos Scopus y Google Académico. Para ello, se utilizaron palabras clave como "cultura organizacional", "desempeño laboral" e "Iberoamérica" y "organizational culture", "job performance" and "Ibero-America, aplicando operadores booleanos para optimizar los resultados. Además, se restringió la búsqueda a estudios publicados en los últimos 10 años, comprendidos entre 2015 y 2024. Los resultados obtenidos fueron descargados junto con sus metadatos (autor, título, año y resumen) para una revisión inicial.

Durante la fase de cribado (screening), se procedió a eliminar los registros duplicados obtenidos en ambas bases de datos. Posteriormente, se realizó una revisión de los títulos y resúmenes de los artículos para descartar aquellos que no estén relacionados directamente con el tema de investigación. Se eliminaron estudios de alcance territorial externo a Iberoamérica.

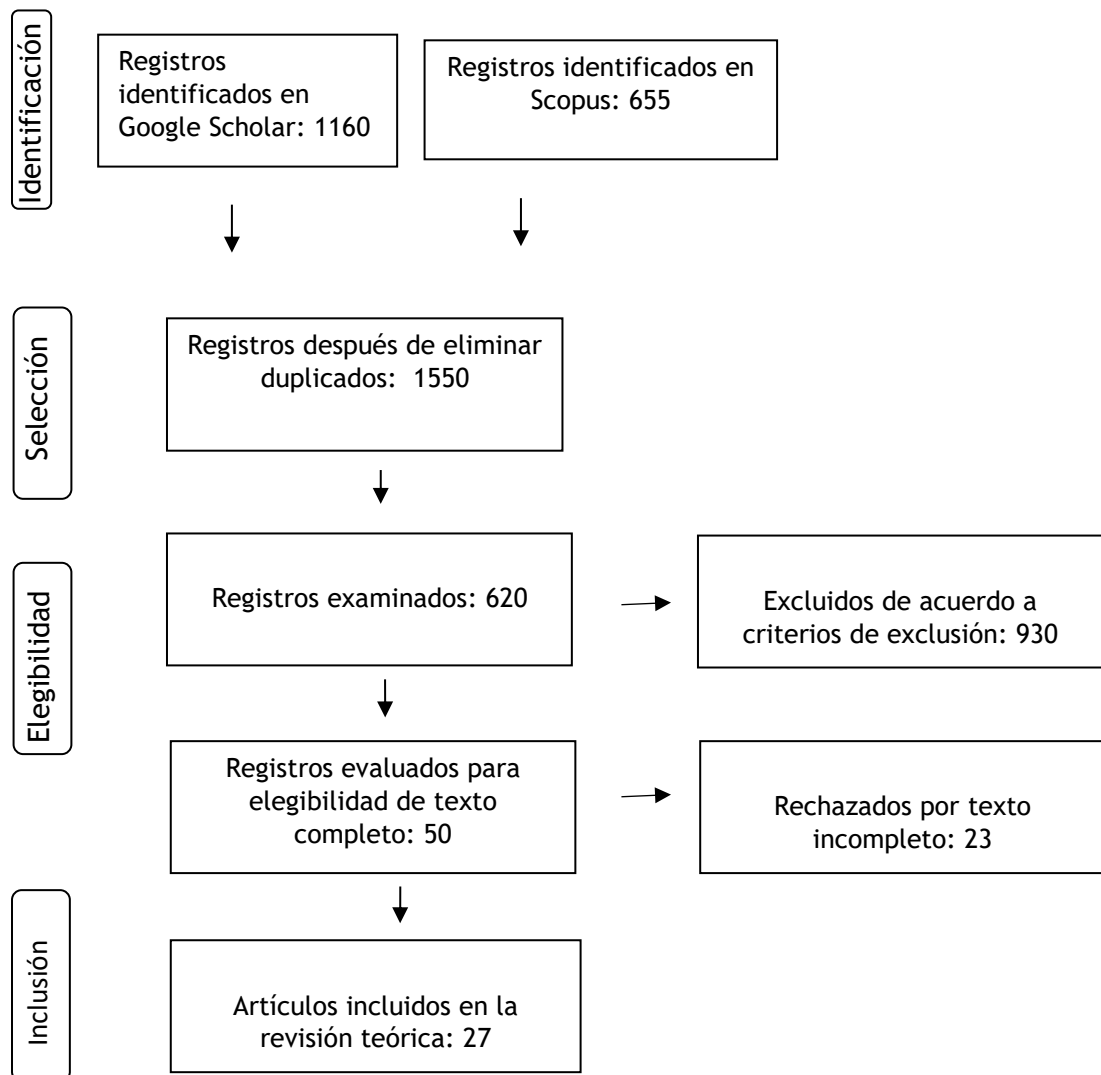
En la fase de elegibilidad, se examinaron los textos completos de los estudios preseleccionados para confirmar que cumplan con los criterios de inclusión previamente definidos. Solo se consideraron aquellos estudios que aborden explícitamente el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral y que se centren en el contexto de organizaciones ubicadas en países iberoamericanos. Asimismo, se evaluó la pertinencia metodológica y temática de cada documento. También se verificó que los estudios seleccionados estén disponibles en su texto completo y de acceso abierto o libre.

Finalmente, en la fase de inclusión, se seleccionaron los estudios que cumplen con todos los requisitos establecidos. Estos fueron organizados en un gestor bibliográfico para facilitar su análisis y garantizar un manejo adecuado de las referencias durante la elaboración del

documento. Este proceso permitió consolidar una base sólida de estudios relevantes y actualizados, asegurando el rigor y la transparencia en la revisión teórica.

La Figura 2 presenta el diagrama de flujo PRISMA, que detalla las etapas del proceso de selección de estudios, acompañado de los resultados específicos obtenidos en cada una de ellas. Este flujo asegura la transparencia y permite al lector comprender el alcance y la rigurosidad del proceso seguido.

Figura 2. Diagrama de flujo PRISMA.



2.8 Síntesis De Resultados

El presente estudio de revisión crítica analizó 27 estudios, para el objetivo general se hallaron 5 artículos científicos, los cuáles evidenciaron que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral dentro de las organizaciones iberoamericanas estos estudios corresponden a Luciano et al., 2023; Pereira et al., 2020; Juarez et al., 2024; Proaño y Martínez, 2024 y Villareal et al., 2023

Asimismo, para el primer objetivo específico, se hallaron 6 estudios, que permitieron determinar que la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral es bidireccional y predominantemente positiva. Chávez et al., 2023; Carrión et al., 2021; Diaz, 2022; Arias, 2024 y Millan y Goitia, 2016. El único estudio que obtuvo correlación negativa fue el de Cairo et al., 2022.

Finalmente, respecto al segundo objetivo específico, los resultados de 16 estudios revelaron que el desempeño laboral en las organizaciones iberoamericanas varía en función de la estructura cultural y el contexto socioeconómico y que se hallan niveles positivos de forma predominante, Olivera et al. (2021) halló nivel muy adecuado 43.8%; Aldaz, et al. (2022) nivel esperado 70% y 27.5% destacado; Canales, et al. (2021) nivel alto con 84%, Delgado et al. (2020) nivel excelente con 82.5% , Valiente et al. (2018) alto 37%, Mora (2022) nivel alto de 50.8%, Castro et al. (2023) nivel bueno de 51 y Serezade, et al. (2021) con nivel bueno, Damián et al. (2021) nivel alto de 51%.

Con predominancia de nivel medio los estudios de Barboza et al. (2021) nivel regular de 56%; Villoslada-Aguirre et al. (2024) con nivel medio de 90.1% y Lucano et al. (2020) con nivel regular de 71.7%; Calvanapón y Cárdenas (2020) nivel regular de 39.8% y Agui (2019)

nivel medio de 96.7%, Y con predominancia de nivel bajo Torres et al. (2021) nivel inadecuado de 60% y Ramírez y Zavaleta (2017) con nivel deficiente de 42.1%.

Tabla 1

Lista de investigaciones consideradas en la revisión crítica

Autor y año	Diseño de investigación, método y muestra	Variables de investigación	Hallazgos clave
Luciano, Arévalo, Quispe, Jimenez y Zavala (2023)	Cuantitativo Diseño experimental Explicativo 465 sindicalistas-personal administrativo	Cultura organizacional no Liderazgo Desempeño organizacional	La cultura organizacional influye positivamente en el desempeño organizacional. con $\beta = 0,262$, SE = 0,057, $p < 0,01$
Pereira, Lopes da Costa, Martins, Gonçalves, and Rodrigues (2020)	Cuantitativo Explicativo 629 agentes de seguridad	Cultura Desempeño organizacional	La influencia directa de la cultura en el desempeño organizacional es significativa ($B = .360$, $t = 12.345$, $p < .001$).
Juarez, Zamora y Escobar (2024)	Cuantitativo Explicativo 516 directivos de las MiPyMEs de México	Cultura organizacional Desempeño laboral competitivo	LA cultura organizacional influye en el desempeño laboral competitivo Beta = (0.304***), $t = 0.062$, $p < 0.01$

Proaño y Martínez (2024)	Cuantitativo Explicativo 110 trabajadores de talleres mecánicos de Latacunga, Ecuador	Cultura organizacional Desempeño laboral	La cultura organizacional impacta el desempeño laboral. Todos los tipos de cultura cooperativa ($\beta = 0.220$), cultura de coherencia ($\beta = 0.227$) y cultura de eficiencia ($\beta = 0.539$), explican conjuntamente un 62.4% de la varianza en el desempeño ($R^2 = 0.624$; R^2 ajustado = 0.609).
Villareal, Gómez y Rojero (2023)	Cuantitativo Explicativo Ex postfacto 232 trabajadores del área de metal mecánica de Durango, México	Cultura organizacional Comportamiento del desempeño laboral	La cultura organizacional influye en el comportamiento del desempeño laboral. La cultura organizacional clan ($\beta = 0.569$), la cultura organizacional adhocracia ($\beta = 0.547$), la cultura organizacional jerárquica ($\beta = 0.547$) y la cultura organizacional mercado ($\beta = 0.578$), $p= 0.00$; influye en el comportamiento del desempeño laboral.
Chávez, Pantigoso, Varas, Valverde (2023)	Cuantitativo correlacional 48 participantes entre directivos y docentes de una institución	Cultura organizacional Desempeño laboral docente	La cultura organizacional y el desempeño se relacionan positivamente en base al Coeficiente de Rho de Spearman 0,405, con una Sig. (bilateral) de 0,027

	educativa de Chiclayo en Perú		
Carrión, Morales, Huanca y Serruto (2021)	Cuantitativo correlacional 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto	Cultura organizacional Desempeño laboral	La cultura organizacional y el desempeño se relacionan positivamente, en base a Pearson .625 y Sig. (bilateral) 0,00
Cairo, Ruiz y Cahuana (2022)	Cuantitativo correlacional 24 docentes universitarios de Madre de Dios - Perú	Cultura organizacional Desempeño laboral	La cultura organizacional y el desempeño se relacionan positivamente en base a Rho de Spearman de 0,264;
Diaz (2022)	32 docentes de instituciones educativas primaria	Cultura organizacional Desempeño laboral	La cultura organizacional y el desempeño se relacionan significativamente ($p < 0.01$). ($r = 0,772^{**}$)
Arias (2024)	52 docentes de una institución educativa de Lima Perú	Cultura organizacional Desempeño laboral	La cultura organizacional y el desempeño se relacionan a nivel positivo alta según Pearson, de .471 y la sig. (bilateral) = .000
Millan y Goitia (2016)	30 trabajadores administrativos de la municipalidad de Lagunillas - Venezuela	Cultura organizacional Desempeño laboral	La cultura organizacional y el desempeño tienen una correlación de 0,92 valor ubicado dentro del rango de correlación fuerte, según Pearson.

Olivera, Leyva y Napán (2021)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo 80 trabajadores de una organización textil	Clima organizacional Desempeño laboral	Los niveles de desempeño laboral encontradas son: inadecuado (5%), regular 5%, adecuado 46.3%, muy adecuado 43.8%
Aldaz, Alvarado, Castro y Fajardo (2022)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo 40 servidores públicos de un colegio de Ecuador	Clima organizacional Desempeño laboral	Los niveles de desempeño laboral son: regular 2.5%, esperado 70%, 27.5% destacado
Canales, López, Napán (2021)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo 58 colaboradores del área comercial de la empresa.	Clima organizacional Desempeño laboral	Los niveles de desempeño laboral son: bajo 0%, regular 16%, alto 84%
Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2020)	Cuantitativo No experimental	Estrés Desempeño laboral	Los niveles de desempeño laboral son: deficiente 2%, regular 39.8%, bueno 37.8%, excelente 20.4%

	Correlacional descriptivo		
	98 colaboradores de una red de salud de Trujillo, Perú		
Chagray, Ramos, Nery, Maguiña e Hidalgo (2020)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Clima organizacional Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: bueno 17.5%, excelente 82.5%
	40 trabajadores de la empresa lechera peruana		
Serezade, Carpio, Laura, Flores (2021)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Relaciones interpersonales Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Óptimo 17.9%, bueno 40.5%, regular 9.5%, deficiente 26.2%, insuficiente 5.9%
	84 colaboradores de empresas hoteleras de Puno - Perú		
Agui (2019)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Bienestar Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Alto 3.3%, medio 96.7%,
	71 trabajadores públicos		

	universitarios de Huánuco – Perú		
Damián, Castillo, Reyes, Salas y Ayala (2021)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Comunicación interna Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Bajo 14%, medio 35% y alto 51%
	100 profesionales del departamento Materno-infantil de un hospital público de Chimbote, Perú.		
Torres, Torres, Seijas y Rengifo (2021)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Motivación Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Inadecuado 60%, regular 9% adecuado 30%
	174 colaboradores de un Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo		
Barboza, Rivera y Peralta (2021)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Clima laboral Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Favorable 33%, regular 56%, desfavorable 11%
	18 colaboradores de un hotel de Cajamarca - Perú		

Ramírez y Zavaleta (2017)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Inteligencia emocional Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Deficiente 42.1%, regular 33.3%, bueno 24.6%
	57 trabajadores de una empresa constructora de Trujillo – Perú		
Valiente, Díaz, Vásquez, Grados, Méndez, Pérez, Carruitero. Rojas (2018)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Gestión por competencias Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Muy alto 11%, alto 37%, medio 34%, bajo 13% y muy bajo%
	115 trabajadores de empresas constructoras de Trujillo - Perú		
Mora (2022)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral e	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Medio 49.2%, alto 50.8%
	59 trabajadores de Ugel Lima – Perú		
Castro, Chávez y Arévalo (2023)	Cuantitativo No experimental	Inteligencia emocional Emociones negativas	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Muy bueno 48%, Bueno 51%, regular 1%

	Correlacional descriptivo	Desempeño laboral	
	75 docentes universitarios de 2 universidades e Perú		
Villoslada- Aguirre, Calonge- Angulo, Valiente- Saldaña y González- González (2024).	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Meritocracia y desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Alto 2.5%, medio 90.1%, bajo 7.4%,
Lucano, Tejada, Rojas, Quintana, y Santillan (2020).	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Clima y organizacional y desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Adecuado 15%, regular 71.7%, inadecuado 13.3%
	60 profesionales de salud de Bagua Grande Perú		

Se presentan 27 estudios, de los cuáles 5 respondieron al objetivo general analizar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de las organizaciones iberoamericanas. 6 al primer objetivo específico analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de las organizaciones iberoamericanas y 16 al segundo

objetivo específico de describir el nivel de desempeño laboral de organizaciones iberoamericanas.

2.9 Resultados

En respuesta al objetivo general, se analiza el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral en Iberoamérica.

Tabla 2

Lista de investigaciones explicativas

Autor y año	Diseño de investigación, método y muestra	Variables de investigación	Hallazgos clave
Luciano, Arévalo, Quispe, Jimenez y Zavala (2023)	Cuantitativo Diseño experimental Explicativo 465 sindicalistas-personal administrativo	Cultura organizacional no Liderazgo Desempeño organizacional	La cultura organizacional influye positivamente en el desempeño organizacional. con $\beta = 0,262$, SE = 0,057, $p < 0,01$
Pereira, Lopes da Costa, Martins, Gonçalves, and Rodrigues (2020)	Cuantitativo Explicativo 629 agentes de seguridad	Cultura Desempeño organizacional	La influencia directa de la cultura en el desempeño organizacional es significativa ($B = .360$, $t = 12.345$, $p < .001$).
Juarez, Zamora y Escobar (2024)	Cuantitativo Explicativo	Cultura organizacional	LA cultura organizacional influye en el desempeño laboral competitivo Beta =

	516 directivos de las MiPyMEs de México	Desempeño laboral competitivo	(0.304***), $t = 0.062$, $p < 0.01$
Proaño y Martínez (2024)	Cuantitativo Explicativo 110 trabajadores de talleres mecánicos de Latacunga, Ecuador	Cultura organizacional Desempeño laboral	La cultura organizacional impacta el desempeño laboral. Todos los tipos de cultura cooperativa ($\beta = 0.220$), cultura de coherencia ($\beta = 0.227$) y cultura de eficiencia ($\beta = 0.539$), explican conjuntamente un 62.4% de la varianza en el desempeño ($R^2 = 0.624$; R^2 ajustado = 0.609).
Villareal, Gómez y Rojero (2023)	Cuantitativo Explicativo Ex postfacto 232 trabajadores del área de metal mecánica de Durango, México	Cultura organizacional Comportamiento del desempeño laboral	La cultura organizacional influye en el comportamiento del desempeño laboral La cultura organizacional clan ($\beta = 0.569$), la cultura organizacional adhocracia ($\beta = 0.547$), la cultura organizacional jerárquica ($\beta = 0.547$) y la cultura organizacional mercado ($\beta = 0.578$), $p = 0.00$; influye en el comportamiento del desempeño laboral.

Tras aplicar los criterios de exclusión, se seleccionaron 5 artículos científicos para el análisis. Estos estudios proporcionan evidencia empírica sobre el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral, en diferentes contextos organizacionales.

Los estudios contemplados incluyen el realizado por Luciano et al. (2023), cuyo objetivo fue analizar la influencia de cultura organizacional en el desempeño laboral, considerando la mediación del liderazgo. Este estudio se llevó a cabo con personal administrativo en Perú, utilizando un diseño metodológico basado en modelos de regresión estructural. Los resultados evidenciaron un impacto positivo y significativo de cultura organizacional en desempeño laboral, con un coeficiente beta (β) de 0,262 y un nivel de significancia de $p < 0,01$, lo que indica una relación estadísticamente fuerte y demuestra la influencia. Además, uno de los elementos contemplados en el estudio reveló que la cultura organizacional no solo impacta en el desempeño, sino a su vez media parcialmente la influencia del liderazgo servicial en el desempeño organizacional, con un coeficiente de $\beta = 0,127$. Los datos hallados establecen que la cultura organizacional impacta al desempeño laboral de manera general y a su vez potencia los efectos positivos del liderazgo servicial.

El estudio de Pereira et al. (2020) tuvo como objetivo analizar la influencia de la cultura organizacional en desempeño laboral de agentes de seguridad, utilizaron modelos de regresión. Los resultados evidenciaron un impacto significativo de la cultura en el desempeño, con un coeficiente B de 0,360, un estadístico t de 12,345 y un nivel de significancia de $p < 0,001$. Estos valores indican que una cultura óptima tiene un efecto positivo considerable en el desempeño laboral, a su vez abarcan como compromiso organizacional mediatiza parcialmente la influencia de la cultura organizacional en el desempeño

Juarez et al. (2024) realizaron un estudio que buscó analizar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los directivos de las micro, pequeñas y medianas empresas en México, un sector clave para el desarrollo económico del país. Utilizaron modelos de regresión. Los resultados mostraron que existe una influencia significativa de la cultura en el desempeño laboral, con un coeficiente Beta de 0.304, un estadístico t de 0.062 y un nivel de

significancia de $p < 0.01$. Sin embargo, hallaron a su vez que la cultura organizacional no impacta el capital humano y la competitividad.

El estudio de Proaño y Martínez (2024) analizó el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de 110 trabajadores de talleres mecánicos en Latacunga, Ecuador. A través de un enfoque cuantitativo. Los resultados indican que la cultura organizacional tiene un efecto significativo en el desempeño laboral, con diferentes tipos de cultura explicando este impacto en distintos grados. En particular, la cultura cooperativa presentó un coeficiente β de 0.220, la cultura de coherencia un β de 0.227 y la cultura de eficiencia un β de 0.539. En conjunto, estas variables explican el 62.4% de la varianza en el desempeño laboral ($R^2 = 0.624$; R^2 ajustado = 0.609). La cultura de eficiencia emerge como el factor con mayor impacto, lo que resalta la importancia de procesos optimizados y estructuras organizacionales bien definidas para mejorar el desempeño laboral en los talleres mecánicos.

Villareal et al. (2023) examinaron la influencia de la cultura organizacional en el comportamiento del desempeño laboral de 232 trabajadores del sector metalmeccánico en Durango, México. A través de un enfoque cuantitativo, se analizaron distintos tipos de cultura organizacional y su impacto en el desempeño de los empleados. Los resultados revelaron que la cultura organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento del desempeño laboral, con valores beta que reflejan una fuerte influencia de distintos tipos de cultura organizacional: la cultura organizacional de tipo clan ($\beta = 0.569$), la cultura adhocrática ($\beta = 0.547$), la cultura jerárquica ($\beta = 0.547$) y la cultura de mercado ($\beta = 0.578$). Todas estas relaciones fueron estadísticamente significativas con un valor $p = 0.00$. Estos hallazgos sugieren que distintos estilos de cultura organizacional contribuyen al desempeño de los trabajadores en el sector metalmeccánico. Mientras que la cultura de mercado y la cultura clan mostraron los mayores impactos, la cultura jerárquica y la adhocracia también demostraron ser

factores clave en la dinámica laboral. A su vez hallaron que una cultura organizacional positiva puede mejorar la satisfacción laboral.

Para responder al objetivo general de analizar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de las organizaciones iberoamericanas, se consideraron cinco estudios en base a los criterios de selección, el 100% de investigaciones analizadas muestra un impacto positivo, lo que permite afirmar que la cultura organizacional si impacta al desempeño laboral.

El estudio que evidencia mayor impacto es el de Villareal et al. (2023) con $\beta = 0.578$, que se realizó con trabajadores mexicanos del sector metalmecánico, seguido por Proaño y Martínez (2024) con β de 0.539 en el impacto de la cultura de eficiencia en el desempeño laboral, quienes realizaron el estudio con trabajadores ecuatorianos de talleres mecánicos, seguido por Pereira et al. (2020) con B de 0,360 con agentes de seguridad, Juarez et al. (2024) B = 0.304 con directivos de las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas, finalmente Luciano et al. (2023) con B= 0,262 con personal administrativo en Perú.

A su vez los coeficientes muestran con valores que oscilan entre $\beta = 0.220$ y $\beta = 0.578$, teniendo a estudios de México y Ecuador con índices mayores, si bien depende del tipo de cultura predominante en cada ámbito. También se encontró que la cultura de eficiencia y la cultura de mercado tienen mayor impacto en el desempeño.

Con los hallazgos presentados, se afirma la influencia significativa de la cultura organizacional en el desempeño laboral en distintos contextos organizacionales, a su vez se halla que el compromiso organizacional y el liderazgo son elementos que favorecen este impacto. Los resultados encontrados presentan que, una cultura organizacional sólida y bien estructurada impacta positivamente en el rendimiento de los colaboradores.

Con ello se concluye que la cultura organizacional tiene impacto significativo en el desempeño laboral en diversos rubros laborales y espacios geográficos en Latinoamérica.

Respecto al primer objetivo específico, se presenta la tabla 3 en la que se detallan estudios correlacionales entre las variables.

Tabla 3

Lista de investigaciones consideradas en la revisión crítica relacionadas a las investigaciones correlacionales

Autor y año	Diseño de investigación, método y muestra	Variables de investigación	Hallazgos clave
Chávez, Pantigoso, Varas, Valverde (2023)	Cuantitativo correlacional 48 participantes entre directivos y docentes de una institución educativa de Chiclayo en Perú	Cultura organizacional Desempeño laboral docente	La cultura organizacional y el desempeño se relacionan positivamente en base al Coeficiente de Rho de Spearman 0,405, con una Sig. (bilateral) de 0,027
Carrión, Morales, Huanca y Serruto (2021)	Cuantitativo correlacional 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto	Cultura organizacional Desempeño laboral	La cultura organizacional y el desempeño se relacionan positivamente, en base a Pearson .625 y Sig. (bilateral) 0,00
Cairo, Ruiz y Cahuana (2022)	Cuantitativo correlacional	Cultura organizacional	La cultura organizacional y el desempeño se relacionan positivamente en base a Rho de Spearman de 0,264;

	24 docentes universitarios de Madre de Dios – Perú	Desempeño laboral	
Diaz (2022)	32 docentes de instituciones educativas primaria	Cultura organizacional Desempeño laboral	La cultura organizacional y el desempeño se relacionan significativamente ($p < 0.01$). ($r = 0,772^{**}$)
Arias (2024)	52 docentes de una institución educativa de Lima Perú	Cultura organizacional Desempeño laboral	La cultura organizacional y el desempeño se relacionan a nivel positivo alta según Pearson, de .471 y la sig. (bilateral) = .000
Millan y Goitia (2016)	30 trabajadores administrativos de la municipalidad de Lagunillas – Venezuela	Cultura organizacional Desempeño laboral	La cultura organizacional y el desempeño tienen una correlación de 0,92 valor ubicado dentro del rango de correlación fuerte, según Pearson.

Para responder el primer objetivo específico se hallaron 6 estudios, entre ellos Chávez et al. (2023) desarrollaron un estudio cuyo objetivo general fue determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral docente, la población estuvo integrada por personal de una institución educativa peruana, los resultados muestran que las variables se relacionan positivamente en base al Coeficiente de Rho de Spearman 0,405, con una significancia bilateral de 0,027. Lo que implica que a mayor desarrollo de la cultura mayor desarrollo del desempeño.

El estudio de Carrión et al. (2021) analizó la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores municipales de Perú. A través del coeficiente de

correlación de Pearson ($r = 0.625$, $p = 0.00$), los resultados demostraron una asociación positiva y significativa entre ambas variables, lo que indica que una cultura organizacional favorable se relaciona con un mejor desempeño de los empleados en el ámbito municipal, sustentado en la preponderancia del nivel regular en ambas variables.

Cairo et al. (2022) presentaron un estudio cuyo objetivo general fue identificar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral con una población de 24 docentes universitarios de Madre de Dios – Perú, los resultados presentaron que no existe una correlación significativa entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral ($Rho = 0,264$. $P= 0.212$) a su vez encontraron evidencia de correlación entre cultura organizacional y la dimensión capacidad pedagógica ($Rho=0.205$, $p= 0.337$); cultura organizacional y la dimensión emocionalidad ($Rho=0.163$, $p= 0.448$); cultura organizacional y la dimensión responsabilidad funcional ($Rho=0.134$, $p = 0.533$) y cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales ($Rho=0.403$, $p = 0.34$)

Diaz (2022) realizó un estudio con docentes de educación primaria, buscando conocer la relación entre desempeño laboral y cultura organizacional, halló que se relacionan significativamente ($p < 0.01$). con un valor de ($r=0,772$), lo que evidencia un vínculo estrecho a nivel moderado, evidenciando que a mayor desarrollo de desempeño laboral mayor desarrollo de cultura organizacional o viceversa.

Arias (2024) presentó un estudio con el objetivo de correlacionar cultura organizacional y desempeño laboral de docentes de colegio de Lima Perú, hallando correlación positiva alta de Pearson, de .471 y la sig. (bilateral) = .000 A su vez halló las correlaciones entre la cultura organizacional y las dimensiones del desempeño laboral, respecto a cultura organizacional y dimensión motivación ($r = .524$ y $p = .001$), cultura organizacional y estrategias de aprendizaje

($r = .383$ y $p = .005$) y cultura organizacional y tecnologías de la información y comunicación ($r = .304$ y $p = .028$)

Millan y Goitia (2016) desarrollaron una investigación con 30 trabajadores administrativos de la municipalidad en Venezuela, hallaron una correlación de 0,92 según el coeficiente de Pearson entre cultura organizacional y desempeño laboral, lo que evidencia que a mayor desarrollo de una variable se desarrolla también la otra.

Para responder al primer objetivo específico de analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de las organizaciones iberoamericanas, se consideraron seis estudios, los que proporcionan evidencia de la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en diversos contextos educativos y administrativos. En general, los hallazgos muestran que una cultura organizacional sólida se asocia positivamente con un mejor desempeño de los trabajadores, aunque con variaciones en la magnitud y significancia de la correlación según el contexto y la población estudiada.

De todos los estudios cinco concluyen una relación positiva y significativa. El estudio con una correlación más alta es la de Millan y Goitia (2016) con $r = .92$, que se realizó con trabajadores administrativos venezolanos. Seguido por Diaz (2022) con $r = .772$, que tuvieron como población, docentes de educación primaria. El estudio de Carrión et al. (2021) fue el estudio con el tercer nivel más alto de correlación con $r = .625$ que se realizó con trabajadores municipales peruanos. Seguido por la investigación de Chávez et al. (2023) con $r = .405$ con personal de un colegio peruano. Finalmente, el estudio de Arias (2024) con $r = .471$ que se realizó con docentes de un colegio peruano. Estos estudios demuestran que a mayor cultura organizacional mayor desempeño laboral.

A diferencia de los estudios previos, se analizó un estudio de contexto universitario peruano en el que no se encuentra relación (Cairo et al., 2022), comprendiendo en este contexto que la cultura organizacional se presenta de forma independiente al desempeño laboral.

La mayoría de los estudios reportan una correlación positiva, lo que permite sostener que a mayor cultura organizacional mayor desempeño laboral en los estudios revisados del contexto Iberoamericano.

Con esta evidencia se identifica que la cultura organizacional guarda relación positiva con el desempeño laboral en diferentes sectores. Sin embargo, la variabilidad en los coeficientes de correlación indica que esta relación no es uniforme, debido a que los hallazgos muestran relación positiva de manera predominante, pero en niveles de bajo a alto.

Respecto al segundo objetivo específico, se presenta la tabla 4 en la que se detallan estudios correlacionales entre las variables.

Tabla 4

Lista de investigaciones consideradas en la revisión crítica relacionadas a las investigaciones descriptivas de desempeño laboral

Autor y año	Diseño de investigación, método y muestra	VARIABLES de investigación	HALLAZGOS clave
Olivera, Leyva y Napán (2021)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Clima organizacional Desempeño laboral	Los niveles de desempeño laboral encontradas son: inadecuado (5%), regular 5%, adecuado 46.3%, muy adecuado 43.8%

	80 trabajadores de una organización textil		
Aldaz, Alvarado, Castro y Fajardo (2022)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo 40 servidores públicos de un colegio de Ecuador	Clima organizacional Desempeño laboral	Los niveles de desempeño laboral son: regular 2.5%, esperado 70%, 27.5% destacado
Canales, López, Napán (2021)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo 58 colaboradores del área comercial de la empresa.	Clima organizacional Desempeño laboral	Los niveles de desempeño laboral son: bajo 0%, regular 16%, alto 84%
Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2020)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo 98 colaboradores de una red de salud de Trujillo, Perú	Estrés Desempeño laboral	Los niveles de desempeño laboral son: deficiente 2%, regular 39.8%, bueno 37.8%, excelente 20.4%

Chagray, Ramos, Nery, Maguiña e Hidalgo (2020)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Clima organizacional Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: bueno 17.5%, excelente 82.5%
	40 trabajadores de la empresa lechera peruana		
Serezade, Carpio, Laura, Flores (2021)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Relaciones interpersonales Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Óptimo 17.9%, bueno 40.5%, regular 9.5%, deficiente 26.2%, insuficiente 5.9%
	84 colaboradores de empresas hoteleras de Puno - Perú		
Agui (2019)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Bienestar Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Alto 3.3%, medio 96.7%,
	71 trabajadores públicos universitarios de Huánuco – Perú		
Damián, Castillo, Reyes, Salas y Ayala (2021)	Cuantitativo No experimental	Comunicación interna Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Bajo 14%, medio 35% y alto 51%

	Correlacional descriptivo		
	100 profesionales del departamento Materno-infantil de un hospital público de Chimbote, Perú.		
Torres, Torres, Seijas y Rengifo (2021)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Motivación Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Inadecuado 60%, regular 9%adecuado 30%
	174 colaboradores de un Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo		
Barboza, Rivera y Peralta (2021)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Clima laboral Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Favorable 33%, regular 56%, desfavorable 11%
	18 colaboradores de un hotel de Cajamarca - Perú		
Ramírez y Zavaleta (2017)	Cuantitativo No experimental	Inteligencia emocional Desempeño laboral	El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Deficiente 42.1%, regular 33.3%, bueno 24.6%

	Correlacional descriptivo			
	57 trabajadores de una empresa constructora de Trujillo – Perú			
Valiente, Díaz, Vásquez, Grados, Méndez, Pérez, Carruitero. Rojas (2018)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Gestión por competencias Desempeño laboral		El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Muy alto 11%, alto 37%, medio 34%, bajo 13% y muy bajo%
	115 trabajadores de empresas constructoras de Trujillo - Perú			
Mora (2022)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral e		El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Medio 49.2%, alto 50.8%
	59 trabajadores de Ugel Lima – Perú			
Castro, Chávez y Arévalo (2023)	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Inteligencia emocional Emociones negativas Desempeño laboral		El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Muy bueno 48%, Bueno 51%, regular 1%
	75 docentes universitarios de 2			

	universidades e			
	Perú			
Villoslada-Aguirre, Calonge-Angulo, Valiente-Saldaña y González-González (2024).	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Meritocracia y desempeño laboral		El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Alto 2.5%, medio 90.1%, bajo 7.4%.
Lucano, Tejada, Rojas, Quintana, y Santillan (2020).	Cuantitativo No experimental Correlacional descriptivo	Clima organizacional y desempeño laboral		El desempeño laboral posee los siguientes niveles: Adecuado 15%, regular 71.7%, inadecuado 13.3%
	81 empleados. De una UGEL de Perú			
	60 profesionales de salud de Bagua Grande Perú			

Dentro de los resultados que responden el segundo objetivo específico, se halla el de Olivera et al. (2021) que realizaron una investigación con 80 trabajadores de una organización textil, hallaron a su vez resultados descriptivos de desempeño laboral, encontrando niveles de inadecuado (5%), regular 5%, adecuado 46.3%, muy adecuado 43.8%. Siendo significativo el porcentaje en los niveles más apropiados para la organización.

Aldaz et al. (2022) realizaron un estudio en Ecuador, en el que hallaron que el desempeño laboral tiene niveles de regular 2.5%, esperado 70% y 27.5% destacado. A su vez presentaron hallazgos de las dimensiones encontrando que respecto a motivación laboral

regular 7.5%, esperado 55% y 37.5% destacado y en desempeño individual regular 5%, esperado 60% y 35% destacado, con ello evidenciaron que en esta población los niveles de desempeño laboral se encuentran mayoritariamente encima de la media a nivel general y por dimensiones.

Canales et al. (2021) realizaron un estudio con trabajadores administrativos del área comercial de la empresa, los hallazgos mostraron que los niveles de desempeño laboral son: bajo 0%, regular 16%, alto 84%, existiendo preponderancia significativa en los niveles óptimos de desempeño laboral en esta organización.

Delgado et al. (2020) desarrollaron un estudio con trabajadores del sector salud de Perú, los niveles de desempeño laboral son: deficiente 2%, regular 39.8%, bueno 37.8%, excelente 20.4%, con ello concluyen que los valores predominantes están encima de la media, lo que mostró el cumplimiento de roles y funciones laborales adecuadas del personal de salud.

Chagray et al. (2020) desarrollaron una investigación con trabajadores de la empresa lechera peruana, hallaron que el desempeño laboral posee los siguientes niveles: bueno 17.5% y excelente 82.5% no hallando a ningún colaborador en niveles bajos o medios. A su vez analizaron las dimensiones de la variable considerando a la productividad con un 92.5% de trabajadores en nivel excelente, un 80% en nivel excelente de la dimensión competencia y habilidades, y un 57.5% en nivel bueno de satisfacción laboral. Afirmaron que el desarrollo del desempeño laboral tiene una perspectiva alta y positiva en las dimensiones y en el resultado global de desempeño laboral.

Serezade et al. (2021) realizaron un estudio con colaboradores de empresas hoteleras de Puno – Perú desde la perspectiva de los jefes o administradores de las organizaciones. Dentro de los resultados hallaron que el desempeño laboral posee los siguientes niveles:

Óptimo 17.9%, bueno con 40.5%, regular 9.5%, deficiente con 26.2% e insuficiente con 5.9%, sin embargo, el estudio mostró un contraste con la evaluación de dimensiones de desempeño laboral considerando una escala de A a D, donde A corresponde a un nivel más óptimo y D uno deficiente; hallando que la dimensión conocimiento del cargo 41.7% de los colaboradores obtuvieron una calificación B, y un 26.2% con una calificación D, respecto a la dimensión calidad de trabajo el 38.1% B y un 28.6% una calificación D, respecto a la responsabilidad el 39.3% B y un 26.2% D. Respecto a dimensión iniciativa el 42.9% B y un 23.8% D. Finalmente respecto a la dimensión trabajo en equipo el 40.5% obtuvieron una calificación B y un 26.2% D. Evidenciando que el desempeño laboral tiene una proporción menor al 50% en niveles bajos.

Agui (2019) desarrolla un estudio con trabajadores públicos universitarios de Huánuco – Perú, en el que halló niveles de desempeño laboral: el 3.3% tiene nivel alto, y en el nivel medio el 96.7%, a su vez halló niveles por cada dimensión de la variable, siendo los más significativos; el 50% posee nivel alto en conocimientos del puesto, el 46.8% nivel medio en confiabilidad en el trabajo, el 59.7% nivel medio de autonomía, 46.8% nivel medio en manejo de la información, responsabilidad 100 % en nivel alto, actitud de servicio al cliente 50% a nivel medio, comunicación 45.2% nivel medio, innovación/creatividad 33.9% a nivel medio. Con ello confirma la prevalencia del nivel medio en dimensiones y variable desempeño laboral.

Damián et al. (2021) desarrolla un estudio con personal profesional hospitalario de Chimbote, Perú. Halló que el desempeño laboral posee los siguientes niveles: Bajo 14%, medio 35% y alto 51%, en el análisis específico halló que el nivel predominante es el medio de las dimensiones son: 65% de gestión administrativa, 62% de responsabilidad y 49% en productividad, en el análisis global se presenta la preponderancia del nivel alto en desempeño laboral, sin embargo, en las dimensiones el nivel medio.

Torres et al. (2021) ejecutaron una investigación con trabajadores de un proyecto en Perú, analizando los niveles de desempeño laboral encontraron que el inadecuado está integrado por el 60%, regular con 9% y adecuado con 30%, con ello se evidencia que existe la predominancia de niveles por debajo de la media en desempeño laboral.

Barboza et al. (2021) presentó un estudio con colaboradores hoteleros de Cajamarca – Perú, encontró que el 33% presentan nivel favorable, 56% nivel regular y 11% desfavorable, evidenciando un nivel predominante en el promedio.

Ramírez y Zavaleta (2017) desarrollaron una investigación en trabajadores de una empresa constructora de Trujillo – Perú, los hallazgos mostraron que el 42.1%, presentó nivel deficiente, nivel regular el 33.3%, y nivel bueno 24.6% de desempeño laboral, realizaron un análisis dimensional, encontrando que la calidad de servicio presenta una predominancia de 47.4% en nivel medio, respecto al nivel de productividad, el 42.1% se ubica en nivel deficiente, en la dimensión de toma de decisiones el 43.9% presentó nivel deficiente y nivel regular, en la dimensión conocimiento el 43.9% nivel deficiente, teniendo predominancia baja en las dimensiones y la variable de desempeño laboral.

Valiente et al. (2018) realizó un estudio con trabajadores de empresas constructoras de Trujillo – Perú, halló en la variable de desempeño laboral los siguientes niveles: Muy alto con 11%, alto con 37%, medio con 34%, bajo con 13%.

Mora (2022) desarrolló un estudio con trabajadores de Ugel Lima – Perú, halló que en los niveles de desempeño laboral se ubican en el medio con 49.2% y en alto 50.8%, no hallando colaboradores en nivel bajo, encontró a su vez que el 50.80% de los encuestados calificó como alta la destreza y conocimiento en el desempeño de sus labores

Castro et al. (2023) ejecutó un estudio con docentes universitarios peruanos, hallando que los niveles de desempeño laboral son: muy bueno 48%, bueno 51% y regular 1%, evidenciando la predominancia de nivel bueno y muy bueno de manera significativa en la población de estudio.

Villoslada-Aguirre et al. (2024) presentó los resultados del estudio realizado con trabajadores administrativo de ámbito educativo de Perú, hallaron que en el nivel alto se encuentra el 2.5%, en nivel medio 90.1% y en bajo 7.4%, contrastando que el nivel medio predomina significativamente.

Lucano et al. (2020) desarrolló un estudio con profesionales de salud de Perú, encontraron un nivel adecuado con 15%, nivel regular con 71.7%, y nivel inadecuado con 13.3%, evidenciando la predominancia del nivel regular con un porcentaje significativo comparado con los otros.

Para responder al segundo objetivo específico de describir el nivel de desempeño laboral de organizaciones iberoamericanas, se consideró la revisión de 16 estudios, encontrando evidencia que existe variaciones en los niveles considerando la ubicación geográfica y el sector laboral. Sin embargo, presentan una tendencia predominante hacia niveles positivos, como los de Castro et al. (2023) y Mora (2022) que se ejecutan en contextos educativos, específicamente en docentes universitarios y trabajadores educativos. En Ecuador, el estudio de Aldaz et al. (2022) muestra la predominancia que en servidores públicos existe un desempeño esperado (70%).

En colaboradores con actividades más administrativas como el estudio de Canales et al. (2021) presentan niveles altos de desempeño (84%). El rubro que mostró niveles bajos de desempeño laboral fue el de construcción en el estudio de Ramírez y Zavaleta (2017) con

predominancia en deficiente al 42.1%, considerando la tipología de estas organizaciones en las que podrían enfocarse solo en la productividad y la ejecución de tareas.

Un grupo mayoritario de estudios revisados, especialmente de Perú muestra la predominancia de niveles altos, lo que evidencia la presencia de factores positivos del desempeño laboral. Los niveles más altos se encuentran en sectores de manufactura textil, ámbitos administrativos, área de salud, trabajadores de una empresa lechera peruana y empresas hoteleras, empresas constructoras, centros educativos de educación básica y universitaria, la mayoría de Perú.

El grupo en el que predomina el nivel medio regular o promedio se hallan poblaciones de servidores públicos de un colegio de Ecuador, trabajadores públicos universitarios, colaboradores hoteleros, trabajadores administrativos, profesionales de salud todos ellos peruanos. Finalmente, los estudios en los que se encuentra la predominancia del nivel bajo son el grupo menor, de trabajadores de un proyecto en Perú y de una empresa constructora peruana

Con ello se concluye que en sectores como el educativo y de salud, los resultados evidencian tendencia media y alta, mientras que en sectores más administrativos y operarios la predominancia es de niveles regulares y bajos. Con ello se afirma que el desempeño laboral responde a diversas causas y factores que dependerán de las características internas de cada organización.

2.10 Discusión de resultados

Los estudios revisados y analizados que se consideraron en esta revisión crítica que responden al objetivo general concuerdan en que una cultura organizacional sólida influye significativamente en el desempeño de los empleados, a su vez se halla que los componentes

de compromiso organizacional y liderazgo que pertenecen a la cultura organizacional tienen un impacto significativo en el desempeño laboral.

Esto es consistente con los modelos teóricos de Denison (2000) y Schein (2010), quienes señalan que la cultura organizacional establece los valores y comportamientos compartidos que impactan en el desempeño de los empleados dentro de la empresa. En la misma línea Alshammari et al. (2020), afirma que la presencia del liderazgo y el compromiso organizacional actúan fomentando que la cultura organizacional impacte en el desempeño laboral.

Otro de los hallazgos más significativos se encuentra en los tipos de cultura organizacional, hallando que la cultura de eficiencia un β de 0.539 y la cultura de mercado ($\beta = 0.578$) son los tipos de cultura que tienen mayor impacto en el desempeño laboral.

Respecto a los tipos de cultura organizacional que tienen mayor impacto se ubican cultura de mercado y la de eficiencia, hallazgos similares a Denison et al. (2014), determinaron que las culturas organizacionales que priorizan la orientación hacia la misión y la consistencia tienen la tendencia a generar mejores indicadores de desempeño especialmente en los elementos financieros y operativos, estas características son parte esencial de la cultura de mercado y la de eficiencia.

Sin embargo, existen discrepancias con algunos estudios como el de Hartnell, et al. (2011), quienes en un estudio meta analítico encontraron que no todos los tipos de cultura organizacional tienen un efecto directo y positivo sobre el desempeño, haciendo énfasis en culturas de tipo clan y adhocráticas que no hallan un impacto significativo en el desempeño de roles de los colaboradores, el estudio concuerda con el de Ogbonna y Harris (2000) quienes determinan que la cultura organizacional no influye de forma directa al desempeño laboral,

resalta que aparecen factores clave como la estrategia organizacional, los procesos internos y la percepción.

Con todos los hallazgos presentados se observa que de manera predominante existe impacto positivo de la cultura organizacional en el desempeño laboral, especialmente cuando se consideran los componentes de compromiso organizacional y liderazgo como pilares de la cultura. A su vez se halla evidencia que las organizaciones que trabajan considerando la productividad, el establecimiento de metas generan impacto especialmente en los elementos financieros. Sin embargo, existen estudios que demuestran lo contrario a pesar de ser significativamente más bajos en cantidad, podrían demostrar que los patrones de cada organización marcan la cultura organizacional que repercute en el desempeño laboral.

Respecto al primer objetivo específico se halló que de manera predominante los estudios muestran que existe correlación positiva entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral.

En concordancia con la predominancia en los resultados de correlación positiva se halló el estudio de García-Morales et al. (2012) quienes hallaron que una cultura organizacional orientada al aprendizaje organizacional está relacionada significativamente con un mejor desempeño organizativo y el estudio de Zain et al. (2009) hallaron que una correlación positiva entre cultura organizacional y desempeño laboral ($r = 0.49$), especialmente en el compromiso y productividad de los trabajadores, este estudio se desarrolla en Malasia.

En la misma línea Cadmen et al. (2025) desarrollaron un estudio de revisión sistemática, hallando la predominancia de relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente. Hacen énfasis en la motivación, el liderazgo y el compromiso que son elementos internos a cultura organizacional que guardan relación con el desempeño laboral.

A su vez el estudio de revisión sistemática de Pashanasi (2021) concluye que existen diferentes variables relacionadas positivamente al desempeño laboral, entre las que destaca la cultura organizacional.

La mayoría de los estudios revisados coinciden en el hallazgo de relación positiva entre cultura organizacional y desempeño laboral, sin embargo, se halla el estudio de Kotrba et al. (2012) quienes realizaron un estudio con más de 100 estudios sobre cultura organizacional y desempeño, hallando que un porcentaje mayor a 30% no hallaron relaciones significativas. Sosteniendo que el desempeño responde a otros criterios propios de cada una como tipo de industria o tipo de liderazgo. Y el estudio de Sackmann (2011) quien no concuerda que exista relación directa entre cultura organizacional y desempeño, debido a que existen diversos factores contextuales para que se dé, como la estructura, las estrategias internas y el medio sociocultural externo. Concluyendo que la cultura organizacional no necesariamente se correlaciona al desempeño.

El análisis de los estudios muestra una tendencia marcada respecto a la relación positiva entre cultura organizacional y desempeño laboral, lo que demuestra a su vez que a mayor desarrollo de cultura organizacional mayor desarrollo del desempeño laboral, encontrando elementos como la repercusión directa en la productividad y motivación de los colaboradores, esta tendencia se presenta en diversos rubros organizacionales y contextos sociodemográficos. Sin embargo, existen estudios con resultados opuestos que podrían marcar la diferencia considerando que los elementos particulares de cada organización tendrán vínculo con el desempeño laboral.

Finalmente, respecto a los resultados descriptivos que responden al segundo objetivo específico, de manera predominante los estudios muestran niveles altos de desempeño laboral, considerando la productividad y la competencia propia del puesto laboral.

Se hallaron estudios con resultados similares como el de Gómez y Ramirez (2020) que hallaron que el 47.5% de los trabajadores presentan un desempeño alto. Los resultados descriptivos hallados y contrastados evidencian que el desempeño laboral si bien presente una predominancia alta, varía según el rubro de especialidad de cada una y el contexto organizacional, lo que indica que existe la necesidad de abordar cada una según las características internas de cada organización. El estudio de Tuesta (2021) respalda la tendencia de tener predominantemente niveles altos, hallando que el 56,91% de servidores públicos tienen nivel alto de desempeño laboral.

En oposición se hallan los resultados del estudio de Wang et al. (2018) quienes hallaron niveles bajos desempeño laboral en enfermeras de China, lo que podría contribuir a afirmar que el contexto y medio sociocultural es un factor clave en el desempeño laboral. A su vez Quintana (2019) halló que existe predominancia de nivel bajo de desempeño laboral en enfermeras, identificó algunas causas como equipos e insumos innecesarios, sobrecarga de trabajo, poca motivación y laborar en un puesto que no le corresponde a para el que no está preparado. Finalmente, el estudio de Castro et al. (2021) halló que el desempeño laboral en docentes tiene 69% de la población en nivel deficiente, hallando que principalmente la interacción y motivación son los componentes con niveles menores en esta población.

A pesar de que se halló una predominancia hacia niveles altos de desempeño laboral, también se identifican casos donde el desempeño es bajo, con todo ello, es importante analizar los factores internos y externos en cada organización, debido a que reflejan una realidad organizacional diversa y matizada que responde a diversos criterios, con lo que se afirma que cada organización responde a diversas estrategias que se adaptan de mejor manera a cada realidad.

Finalmente, la presente investigación tiene como beneficio principal considerando los objetivos planteados, el aporte significativo al campo del conocimiento al ofrecer una visión crítica del panorama actual de la cultura organizacional en relación con el desempeño laboral. Desde un enfoque integrador, se examina no solo la influencia directa, sino también la forma en que estas variables interactúan para potenciar o limitar el rendimiento de los colaboradores en el contexto organizacional. Asimismo, los hallazgos proporcionan una base empírica y teórica sólida que puede servir de sustento para investigaciones futuras, especialmente aquellas orientadas al diseño de modelos de gestión organizacional centrados en potenciar el desempeño. De esta manera, el presente estudio no solo amplía el marco conceptual existente, sino que también contribuye a la generación de conocimiento aplicable en contextos organizacionales concretos, reforzando el vínculo entre teoría e intervención práctica.

CAPÍTULO III: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Se identificó el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral, evidenciando que el liderazgo y el compromiso organizacional median en la influencia de la cultura en el desempeño.

Se identificó que la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral es bidireccional y predominantemente positiva, lo que muestra que una cultura organizacional bien estructurada promueve un mejor desempeño.

Se identificó que el nivel de desempeño laboral en las organizaciones iberoamericanas es predominantemente positivo, sin embargo, existe variaciones según el rubro de organización del contexto socioeconómico.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que futuras investigaciones adopten un enfoque integral que contemple variables como el liderazgo, el compromiso laboral en el trabajo, ya que estos factores desempeñan un rol fundamental en la relación entre cultura organizacional y desempeño.

Se recomienda que las organizaciones adopten políticas estratégicas que integren la cultura organizacional como componente fundamental. Esto contribuirá a mejorar el desempeño laboral y a consolidar un ambiente de trabajo coherente con los valores y objetivos de la organización.

Se sugiere realizar estudios comparativos sobre el impacto de la cultura organizacional en distintos sectores productivos y países iberoamericanos, con el fin de identificar tendencias comunes y diferencias en su influencia sobre el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alshammari, H., Al-Faifi, A., & Alzahrani, A. (2020). The impact of organizational culture on employees' performance: The mediating role of leadership and commitment. *International Journal of Business and Management*, 15(10), 1–14. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n10p1>
- AL-Sous, N., Almajali, D., Al-Radaideh, A., Dahalin, Z., & Dwas, D. (2023). Integrated e-learning for knowledge management and its impact on innovation performance among Jordanian manufacturing sector companies. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 495-504.
- Aragón-Correa, J. A., García-Morales, V. J., & Cerdón-Pozo, E. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial Marketing Management*, 36(3), 349–359. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2005.09.006>
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1).
- Cadmen Ochoa, N., Ochoa Suárez, E., Verdugo, B., & Ochoa Suárez, M. (2025). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral docente: una revisión sistemática: The impact of organizational culture on teachers' job performance: a systematic review. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 6(1), 2749 – 2763. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3530>

- Castro-Paniagua, W., Chávez-Epiquén, A., & Arévalo-Quijano, J. C. (2023). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Revista Electrónica Educare*, 27(1), 187-203.
- Castro N., Alvarado W., Romero J., y Mondragón D. (2021) Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5 (4) https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766p.6186
- Chávez-Ojeda, Mirelly Zulema, Pantigoso-Leython, Nathalí, Varas-Rivera, Sindili Margarita, & Valverde-Alva, Weslyn Erasmo. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 6(12), 198-218. Epub.<https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la administración: tendencias y estrategias los nuevos paradig-mas* (5ta ed.). Mc Graw-Hill
- Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill
- Denison, D., Nieminen L. y Kotrba, L. (2014) Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *Eur. J. Work Organiz. Psychol*, 23, 145-161.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040–1050. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>

- García, M. (2021). *Evaluación, diagnóstico e intervención en psicología organizacional: nivel grupo*. Editorial Universidad Católica de Colombia.
- Goldman, A. (2008). *Transforming toxic leaders: Practical strategies for coaches and leaders*. Stanford University Press.
- Gómez, F., & Rodríguez, P. (2020). Resiliencia y desempeño laboral: Un estudio descriptivo en trabajadores administrativos. *Revista de Psicología y Trabajo*, 28(1), 54–68.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9718906.pdf>
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91–108.
<https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Groysberg, B., Lee, J., Price, J., & Cheng, J. (2018). The leader's guide to corporate culture. *Harvard business review*, 96(1), 44-52. <https://www.spencerstuart.com/-/media/pdf%20files/research%20and%20insight%20pdfs/the-leaders-guide-to-corporate-culture.pdf>
- Guirao A. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene*, 9(2)<https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677–694.
<https://doi.org/10.1037/a0021987>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). Informe de empleo. Recuperado de <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-de-empleo.pdf>

- Lucano, C. M. P., Tejada, S., Rojas, E. M., Quintana, S. C., & Santillan, T. S. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microrred de salud Bagua Grande en Perú//Organizational climate and work performance in workers of the Bagua Grande health microgrid in Peru. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 71-85.
- Martín-Martín A., Orduna-Malea E., Thelwall M. Y Delgado E. (2018) Google Scholar, Web of Science, and Scopus: A systematic comparison of citations in 252 subject categories, *Journal of Informetrics*, Volume 12, Issue 4, Pages 1160-1177, <https://doi.org/10.1016/j.joi.2018.09.002>.
- Mongeon, P., & Paul-Hus, A. (2016). The journal coverage of Web of Science and Scopus: A comparative analysis. *Scientometrics*, 106(1), 213-228. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1765-5>
- Mora Z. (2022). Gestion administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, region Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 665-681.
- Nurcahyo, M. A., & Indradewa, R. (2022). Influence of organizational culture, work environment, and work motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 25521–25533. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/6599>
- Page M., McKenzie J., Bossuyt P. (2020) Updating guidance for reporting systematic reviews: development of the PRISMA. statement. *J Clin Epidemiol*. 2021;134:103–112. Available from: 10.1016/j.jclinepi.2021.02.003;https://dx.doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.02.003

- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3),163-74. <https://doi.org/10.33595/22261478.12.3.537>
- Pujol, L., & Foutel, M. (2018). Cultura, identidad e imagen organizacional: desarrollo de una metodología para su estudio en la Universidad. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 9(26),64-86. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.26.297>
- Quintana D. (2021) Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2019. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado.
- Ramírez, J., & Zavaleta, V. (2018). Inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada. 2017. *Revista ciencia y tecnología*, 14(4), 67-79.
- Ryanto, S., Handiman, U. T., & Prasetya, A. D. (2021). The role of work motivation in mediating training and organizational culture for improving employee performance. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(10).
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (Decimo ed.). San Diego State . <https://es.slideshare.net/eternity7750/comportamiento-organizacional-10-edicion-stephenrobbins-10-edicion>
- Sackmann, S. A. (2011). *Culture and performance*. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *The handbook of organizational culture and climate* (2nd ed., pp. 188–224). SAGE Publications.

- Salehipour, A.; Ah Mand, A. (2018) El impacto de la cultura organizacional y el sistema de trabajo de desempeño en el desempeño de los empleados. *Int. Bus. Res.* 11 , 199.
- Schein EH (1984). Llegando a una nueva conciencia de la cultura organizacional. *Sloan Management Review (Pre-1986); Cambridge* , 25(2), 3–16.
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, Ch. & West, M. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468-482. <https://doi.org/10.1037/apl0000090>
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., y Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 629-641. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>
- Valero-Ancco, V. N., Vilca-Mamani, G. E., & Coapaza-Mamani, M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, e190-e190.
- Valiente, Y., Diaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Méndez, F., Pérez, M., ... & Rojas, V. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista ciencia y tecnología*, 16(1), 45-50.
- Vidal, J. C. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487

- Villegas-Cedeño, A. B., & Bello-Sabando, B. J. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud-Seguro Campesino Portoviejo. *Polo del conocimiento*, 6(5), 752-768.
- Villoslada-Aguirre, O. A., Calonge-Angulo, E. Y., Valiente-Saldaña, Y. M., & González-González, D. G. (2024). Meritocracia y desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(17), 4-17.
- Yopan Fajardo, J., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289. <http://ojs.sociologia-alas.org/index.php/CyC/article/view/156>
- Wang, L., Tao, H., Bowers, B. J., Brown, R., & Zhang, Y. (2018). Influence of Social Support and Self-Efficacy on Resilience of Early Career Registered Nurses. *Western journal of nursing research*, 40(5), 648–664. <https://doi.org/10.1177/0193945916685712>
- Zain, Z. M., Ishak, R., & Ghani, E. K. (2009). The influence of corporate culture on organizational commitment: A study on a Malaysian listed company. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, (17), 16–26.

ANEXOS

Cronograma

Actividades	2024		2025	
	Noviembre	Diciembre	Enero	febrero
Redacción del proyecto de investigación	X			
Completar curso de conducta responsable en investigación F3	X			
Inscripción en SIDISI		X		
Revisión y aprobación de comité de ética		X		
Búsqueda y análisis de estudios			X	X
Informe Final				X

Presupuesto

Cantidad	Descripción	Valor total
1	Laptop	S/. 3000.00
1	Internet	S/. 400.00
1	Materiales de escritorio	S/. 200.00
	TOTAL	S/. 3600.00