

# **21. RELACIONES ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR RESTAURANTE DE POLLERÍAS EN NUEVO CHIMBOTE, 2023<sup>119</sup>**

## **Relationships Between Organizational Culture and Job Performance in the Poultry Restaurant Sector in Nuevo Chimbote, 2023**

Katte Alexandra Castillo Vásquez<sup>120</sup>

Juan Francisco Salazar Llanos<sup>121</sup>

Miguel Angel Cancharí Preciado<sup>122</sup>

Francesca Paola González Nuñez<sup>123</sup>

José Pablo Carrera Matos<sup>124</sup>

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.<sup>125</sup>

---

<sup>119</sup> Derivado del proyecto de investigación: *Relaciones entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el sector restaurante de pollerías en Nuevo Chimbote, 2023*.

<sup>120</sup> Pregrado, Universidad César Vallejo, correo electrónico: [kcastillova7@ucvvirtual.edu.pe](mailto:kcastillova7@ucvvirtual.edu.pe)

<sup>121</sup> Docente, Universidad César Vallejo, correo electrónico: [jsalazar@ucv.edu.pe](mailto:jsalazar@ucv.edu.pe)

<sup>122</sup> Docente, Universidad César Vallejo, correo electrónico: [mcanchari@ucv.edu.pe](mailto:mcanchari@ucv.edu.pe)

<sup>123</sup> Pregrado, Universidad César Vallejo, correo electrónico: [fgonzalezn@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fgonzalezn@ucvvirtual.edu.pe)

<sup>124</sup> Pregrado, Universidad César Vallejo, correo electrónico: [jcarreramat@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jcarreramat@ucvvirtual.edu.pe)

<sup>125</sup> Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES. [www.rediees.org](http://www.rediees.org)

# **RELACIONES ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR RESTAURANTE DE POLLERÍAS EN NUEVO CHIMBOTE, 2023**

*Katte Alexandra Castillo Vásquez, Juan Francisco Salazar Llanos, Miguel Angel Cancharí Preciado, Francesca Paola González Nuñez y José Pablo Carrera Matos*

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como motivo resaltar el valor de la cultura organizacional en los restaurantes de pollería, debido a que son de los más representativos en el Perú, así mismo, porque no se le toma la suficiente importancia en las empresas de manera global, por tal motivo, se planteó como objetivo general determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en el sector restaurante de pollerías – Nuevo Chimbote, 2023. Lo cual conllevó a obtener como resultados que no existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral en el sector restaurante de pollerías – Nuevo Chimbote, 2023; por otro lado, se determinó que, entre las dimensiones de cultura organizacional, las que más destacan en el nivel alto son consistencia con 86% y adaptabilidad con 82%. Por consiguiente, se llega a la conclusión de que al no existir relación entre las variables en el sector restaurante de pollerías, la cultura organizacional se desarrolla independientemente del desempeño laboral. Así mismo, se destaca que las dimensiones que presentan un nivel alto de cultura organizacional son consistencia y adaptabilidad en el sector restaurante de pollerías – Nuevo Chimbote, 2023. En adición, el análisis de la dimensión misión, muestra que los restaurantes de pollerías en Nuevo Chimbote necesitan enfocarse en mejorar la definición de sus objetivos y la forma en que guían a sus empleados.

**Palabras Clave:** cultura organizacional; desempeño laboral; restaurante de pollerías.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to highlight the value of organizational culture in poultry restaurants, because they are among the most representative in Peru, and also because they are not given enough importance in companies as a whole. For this reason, the general objective was to determine the relationship between organizational culture and work performance in the poultry restaurant sector - Nuevo Chimbote, 2023. This led to the results that there is no significant relationship between organizational culture and work performance in the poultry restaurant sector - Nuevo Chimbote, 2023; on the other hand, it was determined that, among the dimensions of organizational culture, the ones that stand out the most in the high level are consistency with 86% and adaptability with 82%. Therefore, it is concluded that since there is no relationship between the variables in the chicken restaurant sector, the organizational culture develops independently of job performance. Likewise, it is highlighted that the dimensions that present a high level of organizational culture are consistency and adaptability in the poultry restaurant sector - Nuevo Chimbote, 2023. In addition, the analysis of the mission dimension shows that chicken restaurants in Nuevo Chimbote need to focus on improving the definition of their objectives and the way they guide their employees.

**Keywords:** organizational culture; job performance; poultry restaurant.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente la cultura organizacional es un tema poco valorado por las empresas, a pesar de tener relevancia en el desarrollo y mejora de una organización como lo han demostrado diversos estudios. Sin embargo, aún existen gerentes que piensan que la cultura organizacional se basa meramente en un ambiente armonioso en el trabajo, cuando en realidad abarca un panorama más grande pues requiere de una planificación exhaustiva y perseverancia para que los colaboradores se alineen con los objetivos y valores de la empresa, ello permitirá desarrollar a futuro una gran ventaja competitiva (Bowes, 2022). Por tal motivo, se planteó como objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en el sector de pollerías – Nuevo Chimbote, 2023. Así mismo, como menciona Scott y Zelada (2011) en Perú, el plato más querido para disfrutar fuera de casa es el apetitoso pollo a la brasa servido junto a unas deliciosas papas fritas, por lo que la presente investigación se basará en dicho sector.

Schein (2010) destaca que la cultura es estabilidad e integración, lo cual conlleva a caracterizar el pensamiento y comportamiento de un grupo de personas en una organización como una forma de socializar y mantener un orden. Por tal motivo, la cultura es trascendente y complicada de modificar, ya que quienes la comparten aprecian su significado.

Hendrik et al. (2018) menciona que la cultura organizacional es el conjunto de normas y valores que guían el comportamiento de los integrantes un grupo, ello permite que la empresa pueda involucrarse en la conducta laboral de sus colaboradores. Así mismo, Schuldt y Gomes (2020) resaltan que la cultura organizacional está compuesta por las relaciones y valores de la empresa al igual que, por los comportamientos que tienen al tomar decisiones.

El desempeño laboral se refiere a que la conducta que tienen los colaboradores influye en la realización de los objetivos de la empresa (Ochoa et al., 2023; Al Dhanhani y Abdullah, 2021). Por otro lado, se destaca que esta variable tiene dos dimensiones: Basado en tareas, que tiene por objetivo llevar a cabo todos los requerimientos que conforman su contrato laboral; el segundo, basado en el contexto, es la conducta que demuestra el trabajador al tener iniciativa en realizar otras labores para el desarrollo positivo de la organización (Qaralleh et al., 2023).

Por otro lado, Bernal (2021) tiene en cuenta en su investigación tres dimensiones de desempeño laboral, entre ellas, desempeño contextual, del cual resalta que su evaluación permite comprender el comportamiento de los trabajadores fuera del margen de sus tareas específicas, lo cual resulta de ayuda para tomar decisiones estratégicas que saquen provecho del involucramiento de los trabajadores en la empresa.

Partiendo de investigaciones previas que utilizaron las mismas variables de estudio se halló que la cultura organizacional influye proporcionalmente en el desempeño de los trabajadores, por lo que una mayor presencia de cultura denotará un mayor nivel de desempeño, para lograrlo la empresa deberá trabajar arduamente en la dirección cultural que desea tomar (Shamsudin y Velmurugan, 2023; Saad y Abbas, 2018). De igual manera, Palafox, et al. (2019), concluye que la cultura organizacional trae consigo ventajas notables, como el logro de estrategias laborales para un rendimiento óptimo y la posibilidad de que los trabajadores abracen una cultura sólida y saludable. Por otro lado, Llancari y Alania (2019) mencionan en su estudio que la cultura organizacional denota una correlación positiva alta con la variable de desempeño docente, afirmando lo mencionado por Denison, respecto a que el grado de afinidad que un trabajador siente hacia su organización influye significativamente en su capacidad para llevar a cabo sus tareas de manera competente.

Teniendo en cuenta a Baltazar et al. (2022) encontró como resultados que la cultura organizacional presentó un nivel medio en las dimensiones de consistencia con 71% y adaptabilidad con 67% en los trabajadores de salud en Querétaro, así mismo el desempeño laboral denotó un nivel alto. En cuanto a la relación entre las dimensiones de cultura organizacional y la variable desempeño laboral, se halló una correlación moderada. Por otro lado, Vargas y Flores (2019) hallaron que las dimensiones que más destacan sobre la media de cultura organizacional son misión e implicación en los bibliotecarios de la ciudad de Mérida, México, a razón de que se caracterizan por un claro propósito y empoderamiento.

En relación a desempeño laboral Villacis et al. (2021), mencionan que los trabajadores de construcción presentaron niveles muy altos de desempeño contextual y desempeño en tareas, a comparación de desempeño laboral contraproducente en el cual presentaron un nivel bajo, por lo que interpretan que los trabajadores llevan a cabo sus labores óptimamente en el aspecto técnico y comportamientos positivos.

En cuanto a los valores que acogen los trabajadores deben de ser semejantes a los de la organización, ello permitirá motivarlos adecuadamente a ser más productivos en sus labores para mejorar su desempeño y a la vez para que se sientan satisfechos con su trabajo (Ariani, 2023; Mahmood y Mahmood, 2020). De igual manera, Al Dhanhani y Abdullah (2021) concluyen que la relación positiva que hallaron entre cultura organización y desempeño laboral involucra que las creencias y valores que caracterizan a la empresa influyan en sus resultados organizacionales.

Respecto a las teorías que se desarrollaron de la cultura organizacional, Martínez (2010) recalca que otros autores sintetizaron dichas teorías en grupos: Cognitiva, mutual, simbólica, histórica, ecológica, estructuralista, funcionalista y estructural funcionalista. A su vez se lograron diferenciar dos tipos de estudios que engloban los paradigmas, el primero busca identificar variables que conceptualicen la cultura organizacional para relacionarlas con los hallazgos del área organizacional; el segundo denominado investigación cross-cultural busca vincular las características culturales de regiones con los de las organizaciones.

Dentro de la primera perspectiva de estudio se encuentra la teoría de Orientaciones culturales de Harrison donde describe las dimensiones de poder, personas, tareas y rol que más adelante es utilizado por Cunha y Cooper para elaborar un cuestionario que permita evaluar el efecto de privatizar empresas sobre la cultura que tenían. Por consiguiente, se encuentra la teoría de Denison compartiendo la misma perspectiva el cual destaca cuatro rasgos importantes de la cultura organizacional, de manera similar Cameron y Quinn desarrollaron un marco de valores competitivos, en el que distribuyen a la cultura en los cuadrantes adhocracia, jerarquía, clan y mercado (Martínez, 2010).

Desde la perspectiva cross-cultural destaca Hofstede como uno de los primeros y predominantes con su teoría de dimensiones culturales en la cual relaciona mediante conjuntos las culturas organizacionales de países y regiones para poder compararlas (Martínez, 2010; Tengler y Caldera, 2018). De igual forma el modelo de Globe sobresale por su análisis comparativo de los efectos del liderazgo efectivo y practicas organizaciones en las culturas de distintas naciones, donde la efectividad de quien lidere es diferente en cada situación (Martínez, 2010; Pagda, et al., 2021).

En cuanto a las teorías de desempeño laboral, a principios de los 90's Campbell proponía una teoría general de desempeño laboral en la que revelaba ocho subconjuntos para la variable, al mismo tiempo destacaba los subconjuntos esfuerzo y disciplina personal como parte del enfoque de rendimiento típico y capacidad en las labores conformaba el enfoque de rendimiento máximo (Khele y Anderson, 2007).

Más adelante Borman y Motowidlo plantearon dos dimensiones de desempeño laboral, el desempeño en tareas y desempeño contextual para apoyar la central técnica de una empresa, siendo así que nace su teoría de desempeño contextual, donde diferencian que el primer tipo de desempeño se basa en la eficiencia con la que se realiza el trabajo, mientras que el rendimiento contextual los trabajadores apoyan en un ámbito psicológico y social mediante su conocimiento técnico (Zoghbi y Ting, 2017). Otra teoría vinculada con el desempeño contextual es la Teoría de las conductas cívicas organizacionales de Organ, el cual delimitó conductas individuales en el trabajo que buscan realizar por iniciativa actividades adicionales con el fin de apoyar a otros o proteger de peligros a la empresa (Padilla y Gonzáles, 2020).

Posteriormente se presenta la teoría de desempeño adaptativo propuesta por Pulakos y sus colaboradores, en la cual definen ocho dimensiones que sirven para evaluar el tipo de desempeño que se requiere para una labor en específico, así mismo su teoría fue la primera en abarcarlo experimentalmente (Mc Loughlin y Priyadarshini, 2021). Por otro lado, se reconoce la teoría de conductas contraproducentes de Spector y Fox por la relevancia que le brindan a las emociones de los trabajadores frente al estrés que surge por desacuerdos en el ambiente social del trabajo (Omar et al., 2012). Así mismo dichas conductas pueden influir negativamente en la empresa, como en el personal y clientes que estén relacionados al problema, que a futuro podría terminar en graves peleas (Bayona y Guevara, 2019).

Bakker y Demerouti (2013) recalcan su teoría de las demandas y recursos laborales que plantearon tiempo atrás, en la cual explican que las propiedades del trabajo se subdividen en demandas y recursos laborales, las cuales pueden influir negativa o positivamente en la salud del trabajador como en su motivación, por lo que a través de su modelo se puede llegar a interpretar y prever el bienestar de los trabajadores.

Por consiguiente, la teoría de evaluación del desempeño laboral de Koopmans, la cual define tres dimensiones que son: Desempeño tareas, que se basa en el desarrollo de actividades fundamentales que realiza una persona en su trabajo; desempeño contextual, que se caracteriza por comportamientos que muestra el trabajador en su entorno organizacional y social haciendo uso de sus capacidades técnicas; por último el comportamiento laboral contraproducente, el cual se basa en acciones que pueden dañar a la organización (Koopmans et al., 2016).

Profundizando en las teorías que se utilizarán en el presente estudio, el modelo de Denison et al. (2014) cuenta con cuatro dimensiones: Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, las cuales sí se emplean debidamente con los colaboradores, reflejará un alto desempeño en la empresa y se evidenciará que enfoque de cultura organizacional poseen en mayor medida. La segunda teoría que se utilizara es la de evaluación del desempeño laboral de Koopmans et al. (2016), la cual cuenta con tres dimensiones: Desempeño en tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente, las cuales son de ayuda para la medición del desempeño laboral individual.

## **MATERIAL Y MÉTODOS**

Respecto a la metodología, el estudio es de tipo básica y de diseño no experimental, transversal y correlacional, con un enfoque mixto: CUANTI – Cual, puesto que los resultados serán numéricos. La población estuvo conformada por los trabajadores del sector del distrito de Nuevo Chimbote y la muestra fue producto de un muestro no probabilístico intencional, donde los seleccionados fueron 50 trabajadores.

Una de las técnicas empleadas fue la encuesta, en la cual se hizo uso de dos cuestionarios para la recolección de datos, el primero respecto a la cultura organizacional de 38 ítems y el segundo sobre desempeño laboral con 14 ítems; así mismo se hizo uso de la técnica de la entrevista, con el instrumento de hoja de entrevista semiestructurada. De igual modo, los instrumentos cuantitativos y el instrumento cualitativo fueron validados a través del proceso de juicio de expertos, mientras que la confiabilidad de los cuestionarios fue



comprobada mediante la prueba de Alfa de Cronbach, que dio como resultado una confiabilidad de 0.981 en cultura organizacional y 0.910 en desempeño laboral.

El cuestionario de cultura organizacional fue modificado, porque uno de los ítems finales se cambió de lugar a otro indicador para seguir el respectivo orden de preguntas del instrumento, el cual fue obtenido de Zegarra y Burga (2020) quienes lo adaptaron a Perú en base a la teoría de Denison (2014), así mismo, se hizo uso del instrumento de desempeño laboral adaptado al contexto peruano por Geraldo (2022) y proveniente de la teoría de Koopmans (2012).

## RESULTADOS

A continuación, para hallar de los resultados se aplicó la prueba de normalidad con Shapiro-Wilk, puesto que la muestra es de 50 trabajadores, de modo que se obtuvo una sig. de 0,000 para las variables de Cultura organizacional y Desempeño laboral, por lo cual al ser ambos valores menores a 0.05, se traduce que los datos son no normales, por lo que se procede a utilizar la prueba de estadística no paramétrica Rho de Spearman para determinar las correlaciones.

**Tabla 1**

*Correlaciones entre cultura organizacional y sus dimensiones con desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Consistencia	Coeficiente de correlación	,212
	Sig. (bilateral)	,140
	N	50
Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	,241
	Sig. (bilateral)	,092
	N	50
Misión	Coeficiente de correlación	,214

	Sig. (bilateral)	,135
	N	50
	Coeficiente de correlación	,259
Implicación	Sig. (bilateral)	,070
	N	50
	Coeficiente de correlación	,223
Cultura Organizacional	Sig. (bilateral)	,120
	N	50

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

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

*Nota.* Elaboración propia.

## Tabla2

*Nivel de dimensiones de cultura organizacional*

	Dimensiones	Calificación	Estadísticos	
			n	%
Cultura Organizacional	Consistencia	Bajo	0	0
		Medio	3	6
		Alto	43	86
		Superior	4	8
	Adaptabilidad	Bajo	0	0
		Medio	2	4
		Alto	41	82
		Superior	7	14
	Misión	Bajo	1	2
		Medio	18	36
		Alto	31	62
	Implicación	Superior	0	0
Bajo		0	0	

Medio	2	4
Alto	35	70
Superior	13	26

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 3.**

*Nivel de dimensiones de desempeño laboral*

	Dimensiones	Calificación	Estadísticos		
			n	%	
Desempeño laboral	Desempeño en tareas	Bajo	0	0	
		Medio	2	4	
		Alto	33	66	
		Superior	15	30	
	Desempeño contextual	Bajo	0	0	
		Medio	4	8	
		Alto	42	84	
	Desempeño laboral contraproducente	Superior	4	8	
		Bajo	12	24	
		Medio	33	66	
			Alto	5	10
			Superior	0	0

*Nota.* Elaboración propia.

Por otro lado, los datos de la entrevista también fueron procesados en el programa Atlas.ti en el cual se obtuvo como resultado códigos que reflejan características más presentes en su trabajo. Empezando con trabajo en equipo, que tuvo como indicadores: Organización, comunicación, motivación y reconocimiento; Eficiencia: Responsabilidad, puntualidad, desigualdad, variabilidad, productividad y liderazgo; Servicio al cliente: Resolución de problemas, imagen de la empresa, reclamaciones, satisfacción del cliente; Gestión del tiempo: Separación del trabajo de vida personal; Gestión de grupos: Dificultad para manejar

grupos, frustración; Comunicación organizacional: Adaptabilidad al cambio, coordinación de actividades, cultura organizacional, problemas de comunicación, apoyo de la empresa, equipo de trabajo, evaluación de desempeño, comunicación con superiores, desahogo emocional; Apoyo social: Comunicación formal, cumplimiento de actividades, estadísticas, apoyo social, interacción familiar; Habilidades sociales: Atención al cliente, ayuda a compañeros, autonomía, independencia; Estructura: Organigrama; Lealtad: Confianza, sacrificio, compromiso; Trabajo: Coordinación de trabajo, distribución, experiencia laboral, carga de trabajo, jornada laboral, capacitación, crecimiento profesional, separación vida personal y trabajo; Evaluación: Medición de resultados, búsqueda de apoyo externo, introspección, gestión, comunicación con el encargado; Adaptación: Coordinación de compañeros, desempeño laboral, experiencia de adaptación.

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Después de examinar los resultados obtenidos, procederemos a contrastarlos con los estudios previos mencionados. En relación al objetivo general de la investigación, se reporta que no existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral en el sector restaurante de pollerías – Nuevo Chimbote, 2023. Esto difiere con los resultados de Llancari y Alania (2019) quienes determinaron que las variables cultura organizacional y desempeño docente tienen una alta correlación positiva, evidenciando que el grado de capacidad del profesor en su área estará vinculado con su sentido de pertenencia a la institución. De igual manera, se menciona reiteradamente que la cultura organizacional tiene influencia en el desempeño de los trabajadores (Shamsudin y Velmurugan, 2023; Saad y Abbas, 2018; Palafox et al., 2019). Sin embargo, al obtener como resultado que no existe correlación entre las variables, se asume que el uso de la entrevista pudo interferir con la correlación, puesto que, a comparación de los estudios previos, se trabajó con un instrumento cuantitativo y uno cualitativo. Por lo que se sugiere una reestructuración de las preguntas de la entrevista para llegar a denotar la relación entre ambas variables en el sector restaurante de pollerías. De modo que, se concluye que en el sector restaurante de pollerías la cultura organizacional se desarrolla independientemente del desempeño laboral.

Partiendo con los objetivos específicos, se determinó que las dimensiones de cultura organizacional presentan un nivel alto, destacando consistencia con 86% y adaptabilidad con 82% en los trabajadores de restaurante de pollerías. Esto se puede comprobar con los resultados de Baltazar et al. (2022) que presentó un nivel medio en el cual también destacan las dimensiones de consistencia y adaptabilidad en los trabajadores de salud. Por otro lado, se difiere con Vargas y Flores (2019) quienes descubrieron que las dimensiones más significativas de cultura organizacional fueron misión e implicación en los bibliotecarios. Por lo que, la similitud con el primer autor puede deberse a que ambos sectores requieren de un mayor contacto con el cliente, siendo las relaciones interpersonales o habilidades sociales resaltantes en su labor, en lo que respecta a adaptabilidad; así mismo la integración entre los trabajadores ayuda a que sientan más confianza con sus compañeros y compromiso con los objetivos de la empresa al estar las diversas áreas de sus sectores en constante comunicación, esto referido a consistencia. Mientras que se difiere con el segundo autor, porque los bibliotecarios de cierta ciudad de México, destacan más por su clara comprensión de dirección y su empoderamiento. Por tal motivo, se concluye que las dimensiones consistencia y adaptabilidad presentan un nivel alto en el sector restaurante de pollerías. Así mismo, se rescata que, al ser misión la dimensión con menor calificación, los restaurantes de pollerías de Nuevo Chimbote deben trabajar más en la definición de sus objetivos y direccionamiento junto a sus trabajadores.

En cuanto al segundo objetivo específico, se halló que las dimensiones de desempeño laboral presentan en su mayoría un nivel alto, entre ellos destaca desempeño contextual con un 84%, seguido de desempeño en tareas con un 66%, por último, desempeño laboral contraproducente con un nivel medio de 66%. Esto guarda relación con los resultados de Villacis et al. (2021), quienes determinaron un nivel muy alto en desempeño contextual y alto en desempeño en tareas, mientras que en desempeño laboral contraproducente presentarían entre un nivel bajo y muy bajo, esto reflejaría que los trabajadores llevan a cabo sus labores de manera excepcional. En base a lo expresado, se coincide en que el desempeño contextual es en el que más destacan los trabajadores, ello podría deberse a que se sienten motivados por apoyar a la empresa, por lo que asumen más de las responsabilidades que les han sido asignadas con el propósito de contribuir al progreso de la misma. De manera que como menciona Bernal (2021) la evaluación del desempeño contextual permite comprender

los comportamientos que los empleados exhiben en la empresa al margen de sus tareas específicas, por lo que dicha información resulta esencial para tomar decisiones estratégicas. Por tal motivo, se sugiere para futuras investigaciones centrarse en el desempeño contextual de las empresas del sector restaurante de pollerías, por otro lado, al diferir en el nivel de desempeño laboral contraproducente, se infiere que los restaurantes de pollerías de Nuevo Chimbote se encuentran en camino de mejorar su desempeño laboral, para ello deberán de reducir comportamientos contraproducentes que los desvíen de sus labores.

Respecto a los objetivos específicos de correlación entre las dimensiones de cultura organizacional y la variable desempeño laboral se determinó que no existe relación significativa entre ellas en el sector restaurante de pollerías – Nuevo Chimbote, 2023. Por lo tanto, esto entra en contradicción con lo presentado previamente por Baltazar et al. (2022) quienes hallaron que existe una relación moderada y baja entre las dimensiones de cultura organizacional con desempeño laboral en los trabajadores de salud. La diferencia de correlaciones puede radicar en el sector en el que fue aplicado, como también por las diferentes dimensiones de desempeño laboral, sin embargo, se rescata que en lo hallado por el autor el nivel de correlación no llega a ser tan significativo. Por tanto, se finaliza con que no existe una relación significativa entre las dimensiones consistencia, adaptabilidad, misión e implicación con desempeño laboral en el sector restaurante de pollerías.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al Dhanhani, A. y Abdullah, N. H. (2021). The Impacts of Organizational Culture and Transformational Leadership Style on The Employee's Job Performance: A Case Study at UAE's Petrochemical Company. *Journal of Human Resources Management Research*, 2020, 3795221. <https://doi.org/10.5171/2020.379522>
- AlShehhi, N., AlZaabi, F., Alnahhal, M., Sakhrieh, A. y Tabash, M.I. (2021). The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations. *Cogent Business & Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1980934>
- Ariani, D. W. (2023). Exploring Relationship of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Employee Performance in Small Medium Enterprise. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.876>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Baltazar Gómez, D. Y., Rosas González, E., García Rodríguez, I., Ibarra Gutiérrez, M. J. y Pirez Lindoro, M. Á. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7, e295. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Bayona, H. y Guevara, L. (2019). El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49-64. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Bernal González, I. (2021). Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23), e06. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.986>

- Bhardwaj, B. y Kalia, N. (2021). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. *Vilakshan: The XIMB Journal of Management*, 18(2), 187-201. <https://doi.org/10.1108/XJM-08-2020-0089>
- Bowes, B. (15 de octubre de 2022). *Vision and values: Clearly defining organizational culture will help create a competitive advantage*. Winnipeg Free Press. <https://bit.ly/3oINgTm>
- Hendrik, G. S., Moch Asmawi, Madhakomala, R. y Suratman, A. (2018). Effect of Change in Management, Organizational Culture and Transformational Leadership on Employee Performance PT. AdhyaTirta Batam (PT. ATB). *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 15-23. <https://doi.org/10.32479/irmm.7081>
- Klehe, U. C. y Anderson, N. (2007). El rol del desempeño típico y máximo en selección de personal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(1), 11-38. <https://bit.ly/3Q5PuIg>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C. W. y Van Der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the individual work performance questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Llancari Morales, R. A. y Alania Contreras, R. D. (2019). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium revista científica de Ciencias Sociales*, 4(1), 22-33. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475>
- Martínez Avella, M. E. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. *Cuadernos de Administración*, 23(40), 163-190. <http://ref.scielo.org/n45m96>
- Mc Loughlin, E. y Priyadarshini, A. (2021). Adaptability in the workplace: Investigating the adaptive performance job requirements for a project manager. *Project Leadership and Society*, 2, 100012. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100012>



- Ochoa Pacheco, P., Coello Montecel, D. y Tello, M. (2023). Psychological Empowerment and Job Performance: Examining Serial Mediation Effects of Self-Efficacy and Affective Commitment. *Administrative Sciences*, 13(3), 76. <https://doi.org/10.3390/admsci13030076>
- Omar, A., Vaamonde, J. D. y Uribe Delgado, H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2), 249-265. <http://ref.scielo.org/8b9365>
- Omar, M. I. y Nik Mahmood, N. H. (2020). Mediating the effect of organizational culture on the relationship between training and development and organizational performance. *Management Science Letters*, 10(2020), 3793-3800. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.032>
- Padilla Lugo, J. I. y González Hernández, J. R. (2020). Comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en empleados del sector hotelero de zacatecas (México). *Estudios y perspectivas en turismo*, 29(2), 605-626. <http://ref.scielo.org/hp7fk5>
- Pagda, Z., Bayraktar, S. y Jimenez, A. (2021). Exploring culture and leadership after 23 years: A replication of GLOBE project in Turkey. *Journal of International Management*, 27(2021). <https://doi.org/10.1016/j.intman.2021.100822>
- Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S. y Jacobo Hernández, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, (35), 198-207. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>
- Qaralleh, S. J., Rahim, N. F. A. y Richardson, C. (2023). Job Resource and Job Performance Among Physicians in the Jordanian Health Sector: The mediating role of Job satisfaction. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1), e0378. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.378>
- Saad, G. B. y Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207-218. [https://doi.org/10.21511/ppm.16\(3\).2018.17](https://doi.org/10.21511/ppm.16(3).2018.17)

- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.  
<https://bit.ly/41BIe9M>
- Schuldt, K. S. y Gomes, G. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance. *Gestão & Produção*, 27(3), e4571.  
<https://doi.org/10.1590/0104-530X4571-20>
- Scott, G. J. y Zelada, F. (2011). Benchmarking local potato processing in developing countries: The case of french fries in lima, Peru. *Potato Research*, 54(1), 29-44.  
<https://doi.org/10.1007/s11540-010-9182-x>
- Shamsudin, S. y Velmurugan, V. (2023). A Study on the Drivers of Corporate Culture Impacting Employee Performance in its Industry. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e01023.  
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1023>
- Tengler, F. y Caldera González, D. C. (2018). Análisis de las diferencias culturales en empresas México-alemanas a través del modelo de Hofstede. *Revista CEA*, 4(7), 49-65. <https://doi.org/10.22430/24223182.759>
- Vargas Echeverría, S. L. y Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176.  
<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Villacis, D., Gonzales, R. y Calderon, J. (2021). Estudio comparativo del rendimiento laboral en dos proyectos constructivos en Quito-Ecuador. *Prospectivas UTC "Revista de Ciencias Administrativas y Económicas"*, 4(1), 1-13. <https://bit.ly/3Y5Zl2B>
- Zoghbi Manrique de Lara, P. y Ting Ding, J. M. (2017). Task and contextual performance as reactions of hotel staff to labor outsourcing: The role of procedural justice. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 33, 51-61.  
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2017.09.007>