

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“El impacto del nivel cultural en el rendimiento de los colaboradores de la
empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021”**

Línea de Investigación

Relaciones Humanas Laborales

Autores

Altamirano Gross, Diana Cristina

Gómez Rivera, Melissa Janeth

Asesor

Mg. Fiorentini Candiotti, Giovanni Fernando

Código orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3444-9362>

Trujillo – Perú

2022

Fecha de sustentación: 2022/10/21

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Dr. Manuel Vilca Tantapoma

Secretario : Mg. Iris Paola Fiestas Dejo

Vocal : Mg. Jorge Benites Vásquez

PRESENTACIÓN

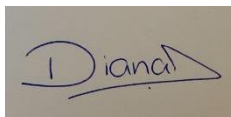
Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: *“EL IMPACTO DEL NIVEL CULTURAL EN EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GOMEX IMPORT SAC DE LA CIUDAD DE CHIMBOTE, 2021”*.

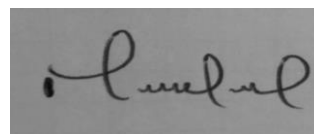
Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar el impacto del nivel cultural en el rendimiento de los colaboradores de la empresa Gómez Import SAC de la ciudad de Chimbote, 2021*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



Br. Altamirano Gross, Diana Cristina



Br. Gómez Rivera, Melissa Janeth

DEDICATORIA

A mis abuelos, quienes siempre me apoyaron y celebraron cada uno de mis logros; son quienes me dan la fuerza y perseverancia para conseguir lo que me proponga. A mis papás, por su sacrificio y dedicación, priorizando siempre mi bienestar. A mi familia, por motivarme a crecer profesionalmente y a ser una mejor persona, por su apoyo y amor incondicional.

Melissa Janeth Gomez Rivera

A mis ejemplares padres Héctor y Rita, por brindarme su amor, por todo su sacrificio y paciencia a lo largo de todos estos años. A mi mamá china por apoyarme e impulsarme a ser mejor persona y nunca dejarme sola. A mi familia por estar siempre a mi lado y a mi mayor inspiración y motivación: José Ignacio.

Diana Cristina Altamirano Gross

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos agradecer a nuestras familias, quienes son el soporte y motivación para lograr todo lo que nos hemos propuesto; agradecemos los ánimos y el apoyo que nos brindaron para desarrollar el presente estudio de la mejor manera posible, muchas gracias por estar durante las largas jornadas de trabajo en estos meses de investigación.

Asimismo, agradecemos de manera especial a todos los que fueron partícipes en esta investigación; la universidad, los revisores, nuestro asesor que nos brindaron su tiempo y conocimiento para el desarrollo del presente estudio.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ha realizado con el propósito de determinar el impacto del nivel cultural en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021. Cuyo problema formulado para la investigación fue: ¿Impacta el nivel cultural en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021?, como hipótesis tenemos que: Los niveles culturales impactan de manera significativa en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021. La población estuvo conformada por 30 colaboradores de GOMEX IMPORT SAC según el informe trimestral de gestión de personal de la empresa. El diseño de investigación fue el no experimental de corte transversal, así como el tipo y nivel de investigación fue el aplicado descriptivo correlacional. La conclusión a la que se llegó fue: Existe un impacto estadísticamente significativo de los niveles culturales en el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, puesto que el chi – cuadrada tuvo un *p-valor* de 0.023, valor menor a 0.05 por lo que se aceptó la hipótesis planteada por la investigación.

Palabras clave: Niveles culturales, desempeño laboral, GOMEX IMPORT SAC, Chimbote

ABSTRACT

The present research work has been carried out to determine the impact of the cultural level on the performance of the collaborators of the company GOMEX IMPORT SAC of the city of Chimbote, 2021. Whose problem formulated for the investigation was: Does the level impact culture in the performance of the employees of the company GOMEX IMPORT SAC of the city of Chimbote, 2021 ?, As a hypothesis, we have that: Cultural levels significantly impact the performance of the employees of the company GOMEX IMPORT SAC of the city of Chimbote, 2021. The population and sample consisted of 30 employees of GOMEX IMPORT SAC according to the quarterly personnel management report of the company. The research design was the non-experimental cross-sectional one, as well as the type and level of research was the correlational descriptive applied. The conclusion reached was: There is a statistically significant impact of the cultural levels in the work performance of the collaborators of GOMEX IMPORT SAC of the city of Chimbote, since the chi-square had a p-value of 0.023, value less than 0.05, so the hypothesis raised by the research was accepted.

Keywords: Cultural levels, job performance, GOMEX IMPORT SAC, Chimbote

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PRESENTACIÓN	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	X
I. 11	
1.1. 11	
1.1.1. 11	
1.1.2. 13	
1.2. 13	
1.2.1. 14	
1.2.2. 14	
1.2.3. 14	
1.2.4. 14	
1.3. 15	
1.3.1. 15	
1.3.2. 15	
II. 16	
2.1. 16	
2.1.1. 16	
2.1.2. 17	
2.1.3. 18	
2.2. 19	
2.2.1. 19	
2.2.2. 25	

2.3.	28	
2.4.	29	
2.5.	30	
2.5.1.	30	
III.	31	
3.1.	31	
3.1.1.	31	
3.1.2.	31	
3.1.3.	31	
3.1.4.	31	
3.2.	31	
3.2.1.	31	
3.2.2.	31	
3.2.3.	33	
IV.	35	
4.1.	35	
4.2.	41	
CONCLUSIONES		46
REFERENCIAS		47
ANEXOS		51

ÍNDICE DE TABLAS

	Página	
Tabla 1	Operacionalización de las variables	30
Tabla 2	Rangos para interpretación del coeficiente “Alpha de Cronbach”.	33
Tabla 3	Escala del coeficiente de correlación de Spearman	34
Tabla 4	Nivel cultural de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC	35
Tabla 5	Nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT	37
Tabla 6	Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables Niveles culturales y Rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote	39
Tabla 7	Prueba de asociación de Pearson entre los niveles culturales y el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT	39
Tabla 8	Influencia de los niveles culturales en el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote	40

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1 Nivel cultural proveniente de la familia	35
Figura 2 Nivel cultural proveniente de la religión	36
Figura 3 Nivel cultural proveniente de la espiritualidad	36
Figura 4 Nivel de rendimiento laboral según su dimensión Talento humano	37
Figura 5 Nivel de rendimiento laboral según su dimensión Factores internos	38
Figura 6 Nivel de rendimiento laboral según su dimensión Evaluaciones	38

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

En la actualidad, en las empresas alrededor del mundo, la cultura se han convertido en un factor importante en el desarrollo de estas, debido a la diversidad cultural, las empresas a menudo poseen entre sus recursos humanos un grupo de personas que trabajan por un mismo objetivo, pero con diferencias culturales. Las diferencias culturales entre empleados pueden conducir a problemas como el choque cultural, desacuerdos y eventos que afectan el rendimiento de los colaboradores y la empresa en general; pero gracias a ellos, se crece y se desarrolla el ser humano.

Para Pachecho (2019), la cultura es el conjunto de cualidades de un ciudadano, los cuales pueden variar de acuerdo con el lugar de origen, las tradiciones que respetan y de las ideas fuertemente implantadas y principios de lo bueno y lo malo. Cada persona toma decisiones todos los días de su vida y estas no son más que un reflejo de su cultura, toda decisión siempre está dirigida hacia un propósito específico, la satisfacción de necesidades individuales o grupales, sin embargo, no todas las personas tienen el mismo nivel cultural y tampoco los mismos propósitos, por lo tanto el rendimiento no será el mismo, tal como afirman Thorgersen, Habisch & Zhu (2017) la cultura determina el rendimiento y este está influenciado por su énfasis en el nivel cultural, estos autores mencionan que según los datos del índice de Innovación Global y la Encuesta Social Europea, la cual cubre 27 países europeos, señala que el desarrollo y el desempeño se relacionan con el nivel cultural.

En este caso Morales (2019), refiere que el rendimiento laboral es el reflejo de muchos aspectos importantes, de los cuales depende el crecimiento de una empresa; el rendimiento manifiesta un conjunto de cualidades que funcionan como un sistema, entre ellas están, los conocimientos, habilidades, actitudes, sentimientos, motivaciones, experiencias y el nivel cultural que contribuyen al alcance de resultados, respecto con la exigencia técnica, productiva y de servicios de una empresa.

Cuando hablamos de Perú, no solo hablamos de su belleza natural, sino también de la belleza cultural que son hechos notorios con el pasar de los años. Al respecto Bákula (2019), menciona que, la cultura es un aspecto que enmarca el conocimiento y la comprensión de las manifestaciones culturales, tanto locales, como regionales; son la mejor dirección para defender el patrimonio, como una manifestación peculiar y específica de cultura nacional y universal, por ello, sin cultura no hay desarrollo posible. Al respecto Cadillo (2020), menciona que es importante recordar que el rendimiento eficiente o deficiente de un trabajador se relaciona con las capacidades, habilidades y su nivel cultural, así como con el rendimiento promedio de otros trabajadores que realizan labores similares en las mismas condiciones.

Así mismo, el diario Andina (2018), da a conocer que en la encuesta realizada por Aptitus, se descubrió que el 81% de los empleados cree que su rendimiento depende de las condiciones, el comportamiento de las personas que forman parte del área de trabajo, el entorno fuera de la organización y el trato de la administración. Frente a esta realidad, se ha visto un cambio radical en las empresas del país, por ello, se debe reconocer que ahora más que nunca, es preciso recurrir al nivel cultural como una base del país y la sociedad que se busca ser.

Chimbote, conocida también “La capital de la pesca y el acero”, en estos últimos cinco años, viene concentrando a una cantidad de extranjeros, por lo que hoy en día la llegada de estos han provocado una mezcla cultural, aspecto que se ha visto reflejado en las empresas y la cultura de sus nuevos colaboradores, incluso Baéz (2019), menciona que el 18 de diciembre, día en que se celebra el Día Internacional del Migrante, se organizó una campaña de orientación en tema de educación, salud y también sobre temas laborales.

Por su parte, Vargas (2015), menciona que las empresas necesitan dedicar tiempo a entender el nivel cultural que tienen sus colaboradores, deben buscar un equilibrio para que ellos puedan compartir las cualidades que tienen con el resto de la empresa o equipo de trabajo. GOMEX IMPORT SAC, está interesada en el desarrollo profesional y competente

de todos sus colaboradores y, por lo tanto: cuenta con programas de integración, capacitación, bienestar social y comunicación interna. Dentro del programa de integración, dónde se manifiesta la diversidad y el nivel cultural de sus colaboradores, se puede evidenciar que se concentra en: mejorar el clima laboral y la interacción entre los compañeros; mejorar la coordinación entre los componentes de cada departamento; conocer rápidamente la cultura organizativa y finalmente contribuir a mejorar la productividad y competitividad de la empresa.

Estas cualidades van a crear una diferencia y le van a dar significado a las acciones que practiquen los colaboradores y el rendimiento que muestren. Para lograr esto es necesaria la creación de una base en la cual se sostengan el nivel cultural para sostener esa diferencia.

En el caso de la empresa GOMEX IMPORT el ingreso de nuevos trabajadores de origen extranjero a traído cambios culturales a los cuales no han estado acostumbrados, donde se mezcla diferentes comportamientos y religiones, creando una cultura diversa a la acostumbrada que han deliberados diferente desempeños, motivaciones, adaptabilidad e iniciativa que conjuntamente llevo a la empresa a encontrar diferentes rendimientos laborales.

Por lo expuesto anteriormente, es de interés llevar a cabo esta investigación con la finalidad de determinar como el nivel cultural impacta en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote durante el 2021.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Impacta el nivel cultural en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021?

1.2. Justificación

La investigación surge de la preocupación de comprender como el nivel cultural del reciente ingreso de personal extranjero a la empresa GOMEX IMPORT SAC impacta en el rendimiento de los colaboradores de esta, desde un punto de vista poco estudiado, buscando demostrar los efectos positivos de la relación entre estas dos variables.

La justificación se clasifica en los aspectos teóricos, metodológicos, sociales y prácticos (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2013).

1.2.1. Teórica

Esta investigación tuvo como finalidad de darle importancia y aprovechar el potencial del nivel cultural que presentan los trabajadores y determinar cómo influye en su rendimiento laboral. Los resultados de la investigación son sintetizados y pueden usarse como base para futuras investigaciones, además de dar a conocer a empresas a cerca de la importancia del nivel cultural de sus colaboradores y a entender como esto influye en su rendimiento.

1.2.2. Práctica

Este estudio resulto útil para el personal administrativo (especialmente para el área de recursos humanos) puesto que puede ser concientizado para realizar sus programas de integración, y para perseguir la filosofía de la excelencia en el ámbito laboral, elemento esencial de la organización para garantizar un futuro competitivo dentro de las empresas financieras.

1.2.3. Metodológica

Esta investigación puede llevo a cabo gracias a la facilidad de acceso a la empresa y además se realiza siguiendo un método científico. Para esta investigación, se desarrolló las herramientas necesarias para medir variables. Una vez que se ha demostrado la validez y fiabilidad de los instrumentos.

Socialmente se justificó, porque permitió conocer con más profundidad acerca de las variables en mención, se puede entender como el comportamiento de una afecta en la otra. Además, resulto útil para la comunidad estudiantil pues tienen referencia para una futura investigación, dado que las conclusiones a las que se llegue son de mucha importancia, de la misma forma para las empresas pues pueden tomar decisiones en base a las conclusiones del estudio.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar el impacto del nivel cultural en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel cultural de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT de la ciudad de Chimbote, 2021.
- Conocer el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT de la ciudad de Chimbote, 2021.
- Determinar la asociación entre el nivel cultural y el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT de la ciudad de Chimbote, 2021.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1 Antecedentes

2.1.1 A nivel internacional

Coello (2017) en su tesis de licenciatura por la Universidad de Guayaquil titulada *“Influencia del arraigo cultural en el rendimiento laboral del departamento técnico y comercial de la empresa CONECEL*. El problema de esta investigación fue saber cuál es el tipo cultural dominante de sus empleados y si esto puede mostrar el nivel de rendimiento laboral. Por lo tanto, el objetivo principal era identificar la cultura dominante entre los empleados. Para este propósito, se utilizó una investigación descriptiva de corte transversal porque la información de CONECEL se recopiló y analizó en un solo período sin manipulación. La encuesta incluyó a 50 empleados, incluido personal técnico y comercial. La muestra poblacional fue analizada para el estudio. La muestra consta de 3 categorías basadas en la duración del servicio: </ = 1 año, 2-3 años, e =/o más de 4 años. El modelo de valor competitivo se utilizó como referencia para llevar a cabo la investigación, y la herramienta OCAI se utilizó para medir las percepciones de los empleados. Los resultados mostraron que CONECEL tiene una cultura dominante en el área técnica y comercial tipo clan. Cuando se trata de valores, los empleados tienen un desempeño de al menos el 50%.

Falcones (2018) en su tesis de licenciatura por la Universidad de San José titulada *“Estudio de la diversidad cultural en la unidad de negocio de logística de Nestlé – Costa Rica”*, el problema con este estudio fue conocer los elementos de la diversidad cultural e identificar las debilidades y oportunidades culturales de esta unidad de negocios. Por lo tanto, la atención se centró en identificar las características culturales dominantes de la unidad logística Nestlé - Costa Rica. Para ello se utilizó una investigación descriptiva de corte transversal. La población encuestada correspondió a 57 personas entre funcionarios y líderes. Se extrajo una muestra de 30 personas para el estudio, la mayoría de los cuales eran empleados operativos con 1 a 5 años de servicio, entre 21 y 29 años y con un título universitario completo. La encuesta y las entrevistas se utilizaron como técnicas para recopilar información. A través del cuestionario, Nestlé

& Yo; y con las repetidas entrevistas de Schein, se podrían evaluar los supuestos básicos sobre el comportamiento y el tipo de cultura predominante. Los resultados mostraron un clima organizacional con 89% de preferencia. Y observaron cómo la diversidad cultural afecta la cooperación, la educación y el reconocimiento.

Por esta razón, la diversidad cultural es un factor clave que alienta a la organización a generar cambios en sus unidades organizativas, optimizando y mejorando la integración de sus colaboradores con el resto de sus compañeros.

2.1.2 A nivel nacional

Rodríguez (2017), en su tesis de maestría en la Universidad del Pacífico titulada *“Cultura organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú – Sucursal San Isidro, Lima, año 2017”* el objetivo general era determinar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño de los empleados de BCP en la sucursal de San Isidro – Lima, 2017. La población estaba compuesta por 52 empleados del Banco de Crédito del Perú, sucursal de San Isidro, y la muestra estaba compuesta por toda la población. Los datos se recopilaron utilizando la técnica de la encuesta y se utilizó un cuestionario con 23 preguntas como instrumento, el programa estadístico SPSS procesó los datos. Concluyendo que existe una gran influencia positiva de la cultura organizacional en el rendimiento laboral de sus trabajadores.

Bustamante (2018), en su tesis de licenciatura por la Universidad Nacional de San Martín titulada *“Comunicación interna y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del departamento administrativo de Ingeniería & Servicios JWF S.A.C., en la ciudad de Tarapoto, año 2018”*. El objetivo principal era determinar el impacto de la comunicación interna en la ejecución del trabajo en el departamento administrativo de JWF Engineering & Services. Esta investigación corresponde a los problemas de la institución. En estas condiciones, se realizó un estudio descriptivo correlativo no experimental con una muestra de población de 96 empleados. La variable de comunicación interna, se evaluaron 3 dimensiones, esta fue la comunicación decreciente, ascendente y

horizontal, y en la variable de rendimiento laboral, se evaluaron 6 indicadores, que fueron impuestos por la misma institución. Se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos para ambas variables, lo que les permitió llegar a la siguiente conclusión. Después del procesamiento de datos, se encontró una correlación positiva significativa (0.457 **) entre la variable de comunicación interna y la variable de rendimiento laboral de acuerdo con la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, de modo que la comunicación interna afecta el desempeño en el trabajo. Esto llevó a la hipótesis aceptada de que "las comunicaciones internas afectan los resultados del personal administrativo de JWF Engineering & Services en Tarapoto, 2018".

Por esta razón, los niveles culturales deben ser considerados como una prioridad en las organizaciones y, como tal, un factor que existe en la interacción de todas las personas con las organizaciones y es una característica distintiva entre las empresas exitosas y las que no lo son.

2.1.3 A nivel local

De La Cruz & Potosí (2018) en su tesis de licenciatura por la Universidad Nacional de Trujillo titulada "*Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L de la ciudad de Trujillo, 1° trimestre del año 2018*". Intentaron resolver el siguiente problema. ¿Cómo afecta la selección de personal al desempeño de Virgo Contratistas Generales E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, Q1 – 2018? Por lo tanto, el objetivo principal era determinar el impacto de la selección de personal en el desempeño de los trabajadores de Virgo Contratistas Generales EIRL en la ciudad de Trujillo, Q1 – 2018. Se utilizó una investigación transversal explicativa. la población estaba compuesta por 16 trabajadores, por lo que la muestra fue la misma. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta aplicada a los trabajadores, la entrevista aplicada a la administración y análisis de documentación de los reportes de desempeño. La principal conclusión fue que el impacto de la selección de personal en el rendimiento laboral es relativamente pequeño, puesto que la mayoría de los empleados no cumplieron con los perfiles definidos, pero su desempeño fue entre bueno y regular.

Podemos observar que el rendimiento laboral no solo depende de los conocimientos y habilidades, existen otros factores que influyen, por lo tanto, los valores o creencias culturales, adquiridos previamente pueden jugar un papel muy importante en el desempeño de los trabajadores y eso a menudo no se solicita en el perfil de un puesto de trabajo y tampoco se ve en la entrevista de trabajo, sin embargo, vienen dentro del posible nuevo trabajador.

Fernández & Sánchez (2016) en su tesis de licenciatura por la Universidad Nacional de Trujillo titulada "*Factores socioculturales que determinan la pérdida de las costumbres y tradiciones del pueblo de moche en el tiempo*". Se hizo la siguiente pregunta para esta investigación: ¿Qué factores socioculturales determinan la pérdida de costumbres y tradiciones para la gente de Moche con el tiempo? y su objetivo principal era identificar los factores socioculturales que influyen en la pérdida de costumbres y tradiciones del pueblo Moche. Este estudio tuvo un diseño simple y descriptivo de toda la población Moche, para tomar la muestra se utilizó el tipo de muestreo aleatorio estratificado, de la cual se utilizaron 378 personas para quienes se utilizó la técnica de investigación. Con este estudio llegó a la conclusión de que las costumbres y tradiciones de Moche son muy importantes para niños, adolescentes y adultos con un promedio de 5.56%, 43.65% y 48.15%. Además, se concluyó que la modernidad y la cultura comercial actual son factores socioculturales que conducen a la pérdida de tradiciones y costumbres.

Se puede rescatar la importancia de tradiciones y costumbres culturales de cada lugar, pues no serán las mismas, depende del lugar, las creencias, etc. Por lo tanto, es muy importante valorarlas y mantenerlas, no dejar que se pierdan, puesto que estas definen el comportamiento de las personas.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Nivel cultural

Según Blackman (2018), el nivel cultural es un concepto básico y fundamental que guían o motivan actitudes o acciones que nos ayudan a decidir lo que es importante para nosotros. Los niveles culturales describen

las cualidades personales que elegimos para controlar nuestras acciones; el tipo de persona que queremos ser; cómo tratamos con nosotros mismos y con los demás y cómo tratamos con el mundo que nos rodea y establecemos pautas generales de comportamiento. El nivel cultural en sentido estricto son aquellos que son buenos, deseables o que valen la pena. El nivel cultural es la motivación para una acción determinada, son los objetivos por los que actuamos y tenemos muchas formas. El nivel cultural, son creencias personales de lo correcto y lo incorrecto y pueden o no considerarse morales.

Mientras que Pascual (2016), define los niveles culturales como ideales que actúan como las causas últimas, es decir: por un lado, es el motor el que pone en marcha nuestras acciones y, al mismo tiempo, el objetivo que queremos lograr si se utilizan las herramientas adecuadas. Por lo tanto, los precios son un propósito y no un medio y, por lo tanto, medibles en sí mismos y no con el propósito de hacer otra cosa.

Finalmente, Lotze (2012), sostiene que los niveles culturales son impulsores y determinantes de las actitudes sociales e ideológicas por un lado y del comportamiento social por el otro.

Todas estas definiciones de niveles culturales están inextricablemente vinculadas a creencias, actitudes y códigos de conducta. Estos tres elementos se basan en la cultura adquirida a través del proceso de socialización que hace del hombre el producto y el productor de la misma cultura.

La cultura, Zimmerman (2017), lo define como estructuras cognitivas y la comprensión se aprenden a través de la socialización como patrones comunes de comportamiento e interacción.

Paredes (2011), define la cultura como cualquier grupo que incluye costumbres, creencias, conocimiento, arte, leyes, ética y otros hábitos y habilidades que los individuos adquieren como miembros de la sociedad.

Por lo tanto, la cultura puede verse como el desarrollo de una identidad grupal que se fortalece con patrones de grupo social únicos y que además

representa un modelo de comportamiento, emociones, pensamiento y comunicación.

Asimismo Omar & Florencia (2010), señala que el centro cultural consta de valores y que estos son objetivos necesarios que fortalecen la dirección del comportamiento individual. Estos sirven como principios que proporcionan orientación en la vida del individuo.

Por su parte, Medrano & Ahumada (2017), ven los niveles culturales como un conjunto de valores, ideas, comportamientos y otros símbolos importantes que se crean y transmiten de una generación a la siguiente y que determinan el comportamiento humano. También argumentan que los niveles culturales coexisten con tres tipos de arraigo: arraigo familiar, arraigo religioso y arraigo espiritual.

Según Haller (2018), los niveles culturales se relacionan con un conjunto de percepciones sobre ciertos comportamientos que se consideran altamente deseables en una sociedad.

Finalmente, Rodríguez & Ramírez (2004), afirman que, los niveles culturales es un término que se aplica a elementos que tienen origen en la cultura de un país y estos se establecen por un periodo largo de tiempo, los integran, las empresas, la sociedad y otorgan un sentido de pertenencia y de cohesión.

- **Importancia de la cultura**

Los rápidos cambios de nuestro tiempo según Haller (2018), conducen a conflictos entre las tradiciones culturales y las nuevas formas de vida. Los que avanzan en su carrera pasan más tiempo en la oficina, a menudo van de viaje de negocios, tienen menos tiempo para ellos y sus familias. La falta de tiempo cambia todo, desde los hábitos alimenticios hasta la orientación familiar, la forma de comunicarse y hasta cierto punto puede convertirse en un factor negativo para el desempeño de los trabajadores.

Zhu, Habisch & Thogersen (2018), afirman que la importancia de comprender la cultura reside en que pueden ayudarnos a predecir las elecciones de los demás y pueden ayudarnos a evitar malentendidos,

frustraciones y desconfianzas. Comprender que otras personas priorizan diferentes culturas que los guían en diferentes decisiones puede ayudarlo a comprender que sus elecciones pueden diferir de las suyas, pero para ellos pueden ser adecuadas.

Por su parte, Aragón (2022), sustenta que los niveles culturales son importantes pues la cultura es una clave crucial para resolver crisis, además las creencias provienen de experiencias reales y nuestros valores y creencias afectan la calidad del rendimiento en el trabajo y todas las relaciones porque lo que uno cree, es lo que experimenta, las creencias son las que gobiernan las experiencias, pues son una parte importante de nuestra identidad, estas pueden ser religiosas, culturales o morales.

Los niveles culturales reflejan quiénes somos y cómo vivimos, y todos tienen derecho a sus propios valores, actitudes y creencias. Por lo tanto, es importante aceptar y respetar que otras personas pueden tener diferentes actitudes, valores y creencias. No tenemos derecho a esperar que otros cambien sus valores, actitudes y creencias solo porque son diferentes. Es más probable que encuentre situaciones en el trabajo que evoquen o definan valores, actitudes o creencias cuando trabaje para apoyar a otras personas. Sin embargo, comunicarse con creencias y valores no siempre es fácil de evitar, pero es algo que debe considerar.

Por lo tanto, la forma más sencilla de sobrellevar las diferencias en los niveles culturales es entendiendo que la cultura se conforma de aspectos no biológicos o sociales de la vida humana, básicamente todo lo que vivimos forman nuestros niveles culturales, puesto que los valores guían nuestro comportamiento en todos los aspectos de nuestra vida, incluida nuestra vida en el hogar, nuestra vida laboral y nuestra vida social.

- **Características de la cultura**

Nowaczyk (2016), determino que las principales características de los niveles culturales son:

- Son prácticos y la evaluación requiere no solo técnicas, sino también una comprensión del marco estratégico.
- Puede proporcionar estándares de competencia y ética.

- Puedes superar ciertas situaciones o personas.
- Pueden ser influenciados por la cultura, la tradición y una combinación de factores internos y externos.
- Son relativamente permanentes.
- Eres más central en el núcleo de una persona.
- Aprende temprano en la vida de la familia, los amigos, la escuela del vecindario, los medios de comunicación, los medios ópticos y otras fuentes de la comunidad.
- Contienen un elemento crucial en el sentido de que transmiten las ideas de una persona sobre lo que es correcto, bueno o deseable.
- Pueden variar de cultura a cultura e incluso de persona a persona.
- Están llenos de pensamientos sobre ideas, objetos y comportamiento.
- Influyen en el comportamiento de las personas y sirven como criterios para evaluar las acciones de los demás.
- Desempeñan un papel importante en el comportamiento de la vida social. Ayuda a establecer patrones que controlen el comportamiento diario.

- **Fuentes culturales**

Para Nowaczyk (2016), las principales fuentes de los niveles culturales son:

- *Familia*: es una excelente fuente de valor. Un niño obtiene su primer valor de la familia.
- *Amigos y colegas*: juegan un papel importante en el logro de valores.
- *Comunidad o sociedad*: como parte de la sociedad, un individuo extrae valores de la sociedad o de diferentes grupos de la sociedad.
- *Escuela*: como aprendiz, la escuela y el maestro también juegan un papel muy importante en la introducción de valores.
- *Medios de comunicación*: los medios de comunicación como los medios impresos y los medios electrónicos también juegan un papel en el aumento de los valores en la mente de las personas.
- *Organización*: varias organizaciones e instituciones también juegan un papel importante en agregar valor.

- *La religión:* las creencias religiosas brindan un estilo de vida para muchas personas y estos estilos de vida determinan sus comportamientos.

- **Dimensiones de la cultura**

Respecto a los elementos a los que hacen alusión los niveles culturales, Medrano & Ahumada (2017), sostienen que la familia, la religión y la espiritualidad, son muy importantes y deben protegerse, pues estos elementos dan una buena base para la estabilidad de cualquier empresa.

- *Nivel cultural proveniente de la familia:* Medrano & Ahumada (2017), mencionan que la familia es el conjunto de personas relacionadas por un parentesco sanguíneo o legal, que mantienen una convivencia y comparten proyectos de vida, generan sentimiento de pertenencia, compromiso entre los miembros de la familia y crean relaciones entre la intimidad, la reciprocidad y la dependencia, creando un conflicto entre el trabajo y la familia, puesto que las responsabilidades requeridas para el trabajo son incompatibles con las de la familia, lo que dificulta centrarse en ambas y participar efectivamente en cada una. Por lo tanto, se entiende que las empresas necesitan generar ambientes de trabajo en los cuales los trabajadores puedan cumplir de la mejor manera posible las demandas que genera tanto el trabajo, como la familia. Un alto nivel de productividad laboral, buen comportamiento, compromiso y fluctuaciones reducidas se asocian con horarios de trabajo más flexibles y un sentimiento de organización al cuidar a las familias de los empleados (Ozeki & Kossek, 1999).
- *Nivel cultural proveniente de la religión:* Medrano & Ahumada (2017), alegan que respetar la religión de los empleados permitirá que estén felices, aumenten su productividad y sean más colaborativos. Al respecto Asha (2012), afirma que la religión es uno de los factores más importantes a considerar, puesto que afecta los valores, las actitudes y el desempeño de las personas.
- *Nivel cultural proveniente de la espiritualidad:* Medrano & Ahumada (2017), afirman que existe evidencia de que existe una correlación

positiva entre la espiritualidad y los resultados logrados en el trabajo, no exactamente con compromiso, actitud o satisfacción, sino cuando finalmente hay resultados del desempeño de los empleados. Beheshtifar & Zare (2013), sostienen que la espiritualidad incrementa el compromiso, moral y productividad de los empleados, reduce el cansancio, estrés y adicción por el trabajo. Desde una perspectiva individual, la espiritualidad conduce a una experiencia emocional y cognitiva en la que el empleado se desarrolla y crea una conexión espiritual con su trabajo y el centro en el que se desarrolla (Petchsawanga & Duchon, 2012).

2.2.2. Rendimiento laboral

Medina (2017), asiente que el rendimiento laboral hace referencia al comportamiento y rendimiento de los colaboradores en el lugar de trabajo y como estos realizan los deberes laborales que les fueron asignados para que incidan en los resultados de la organización.

De acuerdo Palmar, Valero, & Jhoan (2014), definen al desempeño como el desarrollo de cada persona que completa su jornada laboral en una organización que tiene que adaptarse a los requisitos y exigencias de la empresa de tal manera que realice las tareas que se le asignan de manera eficiente, efectiva y eficaz, dado para lograr los objetivos propuestos de acuerdo con el éxito de la organización.

En ese sentido Fernandez (2010), indica que el rendimiento laboral es el valor total esperado del comportamiento de los empleados que se ha realizado durante un período de tiempo.

Por lo tanto, el rendimiento laboral puede verse como una referencia al nivel en el que un empleado responde con éxito a los factores contenidos en la descripción del trabajo.

- Importancia del rendimiento laboral

Pastor (2018) afirma que el rendimiento laboral es importante por las siguientes razones:

- Progresan cuando los empleados exitosos cumplan con los plazos, vendan y construyan una marca a través de interacciones positivas con los clientes. Cuando los empleados no trabajan de manera eficiente, los consumidores creen que la compañía es apática a sus necesidades y buscarán ayuda en otro lugar. Los empleados que trabajan correctamente hacen las cosas bien la primera vez.
- El potencial se logra porque los empleados hacen su trabajo de manera eficiente y aumenta la ética de trabajo en la oficina. Los empleados que no están motivados para hacer el trabajo según las instrucciones pueden destruir un departamento completo.
- Permite el desarrollo profesional a medida que las revisiones de los empleados ayudan a identificar su crecimiento para que luego se sientan cómodos, establezcan nuevas metas y mantengan sus niveles de energía altos en la oficina. Las recompensas de los empleados de alto rendimiento a menudo motivan a estos empleados a ir más allá de sus esfuerzos que en el período anterior. Una cosa es tener empleados eficientes que hagan un excelente trabajo. Es mejor cultivar esta fuerza para que crezca un poco más y beneficie a todo el departamento o toda la empresa.
- Beneficia a los compañeros de trabajo, puesto que cuando los empleados no se desempeñan bien, afectan negativamente la productividad y, en última instancia, el resultado final, sin embargo, si el empleado realiza su trabajo lo mejor que puede, no solo lo beneficia a la empresa sino también a los empleados. Al ser un miembro contribuyente del equipo y un empleado útil, un compañero de trabajo de apoyo hará que la vida laboral más placentera y gratificante.

- **Niveles del rendimiento laboral**

Para Medina (2017), menciona que existen tres niveles de rendimiento laboral, estos son:

- *Alto rendimiento laboral:* Cuyos esfuerzos a menudo van más allá del trabajo, salen de la rutina, generalmente hacen más contribuciones de lo esperado, a veces encuentran a estas personas

motivadas en el trabajo. Cuando no hay motivación, trabajan solo porque les gusta lo que hacen y generalmente aprecian el ritmo de trabajo. Es común que este tipo de empleado vea el tipo de liderazgo alentado por cada institución.

- *Mediano rendimiento laboral:* En este nivel, todos cumplen los requisitos a tiempo, son honestos y están satisfechos con su salario, llevan a cabo actividades y tareas para las que fueron contratados y nada más. Los empleados con salarios medios se centran en el trabajo, se limitan al trabajo que hacen, van a trabajar para hacer contribuciones, pero ni más ni menos, ya que a menudo hay una falta de motivación para alentarlos a realizar más que el equivalente.
- *Bajo rendimiento laboral:* Un nivel caracterizado por personas que subestiman las oportunidades de empleo que tienen sin estar agradecidos por el salario que reciben, no trabajan duro. Difieren de los niveles anteriores, porque en este caso ni siquiera consideran un compromiso con el resultado mínimo de su responsabilidad. Pueden mostrar pereza, desánimo, pesimismo. De hecho, se limitan a mostrar afecto en la oficina. Lo más probable es que sus resultados se puedan lograr en unas pocas horas en un día entero.

- **Dimensiones del rendimiento laboral**

Para Chiavenato (2012), en su investigación estudia las siguientes dimensiones del rendimiento laboral:

- *Talento humano:* El talento es un plus diferenciado para la búsqueda del éxito. El talento considerado como suma de habilidades y destrezas. Para hablar de talentos hoy, las personas y organizaciones involucradas en su negocio deben tener mucho conocimiento para lograr un valor agregado y la diversificación del entorno competitivo como empresas innovadoras que buscan la sustentabilidad y el posicionamiento en tiempos de globalización. La presencia de gran talento, por tanto, hace que las organizaciones operen con un enfoque donde las personas son el eje fundamental. Esto requiere una dinámica entusiasta que permita identificar las habilidades, capacidades e intereses de cada

persona que quiera contribuir a las necesidades de sus empresas de una forma innovadora y atractiva.

- *Factores internos:* En el área organizacional, existen muchos estudios que abordan el rendimiento laboral, evidenciando que este depende de muchos factores, elementos, habilidades, características o características que correspondan a los conocimientos, capacidades y habilidades que una persona desea aplicar y demostrar en el desarrollo del trabajo. Chiavenato (2012), atribuye como factores internos a: la adaptabilidad, la comunicación, la iniciativa, el conocimiento, el trabajo en equipo, los modelos de trabajo, el desarrollo del talento, el fortalecimiento de la planificación del trabajo y la maximización del desempeño.
- *Evaluaciones:* Se entiende por evaluación un proceso que recoge información sobre las competencias desarrolladas por una persona y la compara con el perfil de competencias requeridas para un puesto de trabajo con el fin de expresar un valor crítico de adaptación al mismo. Las competencias de las personas se evalúan antes de unirse a una organización cuando se selecciona a los empleados y se implementarán evaluaciones de competencias durante toda su vida laboral para evaluar su desempeño o el desarrollo de sus habilidades.

2.3. Marco conceptual

- Conflicto trabajo – familia

Es aquella fricción producida por las presiones generadas en el trabajo y en la familia, las cuales en muchos casos no son compatibles. Esta relación de conflicto se convierte en una fuente de estrés para los trabajadores (Medrano & Ahumada, 2017).

- Conflicto trabajo – religión

Este se produce por la fricción que se genera cuando un trabajador tiene presión por sus obligaciones con sus creencias religiosas y las obligaciones laborales interfieren con estas o viceversa (Medrano & Ahumada, 2017).

- **Sentimiento espiritual del trabajo**

La espiritualidad del trabajo es darle sentido al mismo, es decir, el trabajador que tenga una visión equilibrada de su trabajo, familia y otras relaciones, le dará un sentido a su trabajo (Argandoña, 2014).

- **Cumplimiento de objetivos**

Son aquellas metas que se han planteado y se buscan alcanzar, en otras palabras, se trata de la motivación por la cual una persona realiza determinadas acciones y busca desarrollar un listado de acciones o actividades necesarias para cumplir dicho fin (Fernandez, 2010).

- **Ventaja competitiva**

Es aquel sistema que permite destacar respecto a los competidores, la idea centra en desarrollar un modo eficiente y de manera continua algo valorado por el cliente, en la que participan los colaboradores y los directores(Espinosa, 2017).

- **Compromiso e identificación con el trabajo**

Constituyen la forma en la que los colaboradores se enfrentan de manera incondicional a los retos que presentan los procesos determinados por la administración, así como también el vínculo entre el empleador y el empleado (Medrano & Ahumada, 2017).

2.4. Hipótesis

H₀: Los niveles culturales no impactan de manera significativa en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021.

H_i: Los niveles culturales impactan de manera significativa en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Nivel cultural	Medrano y Ahumada (2017) conceptualiza el nivel cultural como el conjunto de valores, ideas, actitudes u otros símbolos significativos creados por las personas y transmitidos de una generación a otra que determinen conductas humanas.	Se utilizará como instrumento de medición el cuestionario de nivel cultural, el cual tendrá una valoración de 1 siendo el más bajo a 5 el más alto, el formato estará dividido por tres dimensiones.	Nivel cultural proveniente de la familia	Tiempo	01 al 07	Escala ordinal
				Estrés		
			Nivel cultural proveniente de la religión	Comportamiento		
				Relación		
			Significado			
			Nivel cultural proveniente de la espiritualidad	Comunidad	17 al 22	
Propósito						
Bienestar						
Rendimiento laboral	Chiavenato (2012) considera que el rendimiento laboral es una percepción de cómo la persona desarrolla sus actividades, de los resultados que debe alcanzar y de su potencial.	Se utilizará como instrumento de medición el cuestionario de rendimiento laboral, el cual tendrá una valoración de 1 siendo el más bajo a 5 el más alto, el formato estará dividido por tres dimensiones.	Talento humano	Interconexión	23 al 27	Escala ordinal
				Capacidad		
			Factor interno	Desempeño	28 al 32	
				Entorno		
			Motivación			
			Evaluaciones	Rendimiento	33 al 41	
				Adaptabilidad		
				Comunicación		
				Iniciativa		
				Conocimientos		
Desarrollo de talentos						
Comportamiento						
Recompensa						

Fuente: *Elaboración propia*

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.2 Población

De acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2014) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Por lo tanto, la población del presente trabajo de investigación estuvo conformada por los 30 colaboradores de GOMEX IMPORT SAC, repartidos en sus 04 locales en la ciudad de Chimbote.

Hernández, Fernández & Baptista (2014) afirma que, dado el pequeño número de sujetos en una población, no es necesario extraer muestras y se maneja el 100% de la población representativa.

Por consiguiente, para la presente investigación no utilizó muestreo en virtud de lo propuesto por los autores arriba mencionados, por lo que la muestra estuvo conformada por el total del personal de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021.

3.1.2 Marco de muestreo

Todos los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote.

3.1.3 Unidad de análisis

Cada colaborador de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de investigación

Diseño: Explicativo Causal

X → Y

Diseño de tipo explicativo de corte transversal causal, debido que existe una relación de causa-efecto entre las dos variables, independiente y dependiente.

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnica de recolección de datos

Para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta para el levantamiento de información de las variables *Nivel cultural* y *Rendimiento laboral*, esta técnica fue aplicada a los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC, con el fin de cumplir con los objetivos propuestos.

- **Instrumento de recolección de datos**

El instrumento que se empleó en la recolección de los datos para la variable *Nivel cultural* fue el cuestionario, la cual es una adaptación de la escala de Carlson, Kacmar & Williams para la dimensión *Nivel cultural proveniente de la familia*, adaptación de la escala de índice de religiosidad de “Duke University” de Koenig & Büssing para la dimensión *Nivel cultural proveniente de la religión* y la adaptación de la escala “Spirit at Work Scale” de Kinjerski & Skrypnek para la dimensión *Nivel cultural proveniente de la espiritualidad*.

Estos modelos de cuestionarios fueron adaptados por Medrano & Ahumada (2017) que constan de 22 ítems, el cual fueron tomados para la investigación. (ver anexo 1)

El instrumento que se empleó en la recolección de los datos para la variable *Rendimiento laboral* fue el cuestionario usado por Mamani (2016), la cual fue adaptado por Cueva & Díaz (2017) que constan de 19 ítems, el cual son tomados para la investigación.

- **Validez y confiabilidad del instrumento**

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación son de amplia aplicación en la investigación, dada su validez comprobada, se autoriza a utilizarlas. Con relación a la confiabilidad, ésta fue confirmada utilizando el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, donde en forma general, indica que, si los valores hallados están entre 0.0 y 0.5 los instrumentos son inaceptables, de 0.51 a 0.59 es pobre, de 0.60 hasta 0.69 es cuestionable, de 0.70 hasta 0.79 es aceptable, de 0.80 hasta 0.89 es bueno y de 0.90 hasta 1.0 es excelente. (George & Mallery, 2003)

Tabla 2

Rangos para interpretación del coeficiente “Alpha de Cronbach”.

RANGO	MAGNITUD
0.01 a 0.25	Muy baja
0.26 a 0.50	Baja
0.51 a 0.59	Pobre
0.60 a 0.69	Cuestionable
0.70 a 0.79	Aceptable
0.80 a 0.89	Bueno
0.90 a 1.00	Excelente

Fuente: George & Mallery (2003)

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

- Procesamiento de datos

Para el análisis de los datos que se obtuvieron se empleó programas estadísticos como Excel 2019 y SPSS V25, la cual se encargó de recopilar y examinar la información relevante a la muestra obtenida por la población, se utilizó tablas de frecuencias y gráficos estadísticos, para mostrar los hallazgos más significativos. Se realizó un análisis de la problemática, con el fin de darle una solución positiva, el cual se elaboró instrumentos para dicha investigación, teniendo en cuenta lo objetivos trazados para el estudio, se aplicó el instrumento, se procesó la información y se plasmó en un informe final, obteniéndose los resultados y brindado las conclusiones para el estudio.

- Análisis de datos

Para probar la hipótesis de investigación, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman porque son variables y dimensiones que consisten en escalas de Likert y ordinal. Para aceptar que existe una correlación entre los aspectos a evaluar, se consideró una significación (Sig.) proporcionada por el programa estadístico sea considera inferior al 0,05 o 5% (corresponde a un nivel de significación

de prueba del 5%). Al interpretar los resultados, se tuvo en cuenta los criterios de Bisquerra (1989) con respecto a los valores de los coeficientes de correlación. El símbolo positivo significa que tiene una correlación directa y el símbolo negativo tiene una correlación inversa.

Tabla 3

Escala del coeficiente de correlación de Spearman

COEFICIENTE	INTERPRETACIÓN
De 0.00 a 0.20	Prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Baja
De 0.41 a 0.70	Moderada
De 0.71 a 0.90	Alta
De 0.91 a 1.00	Muy alta

Fuente: Bisquerra (1989)

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Los resultados de la investigación, se encuentran agrupados según sus dimensiones, y objetivos presentados en la tesis dentro de los niveles alto, regular, bajo, mínimo. En caso de información adicional se puede precisar la estadística descriptiva de cada variable en los anexos 4 y 5 donde de manera resumida se presenta la dispersión de respuesta por pregunta en valores porcentuales.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel cultural de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021.

Tabla 4

Nivel cultural de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC

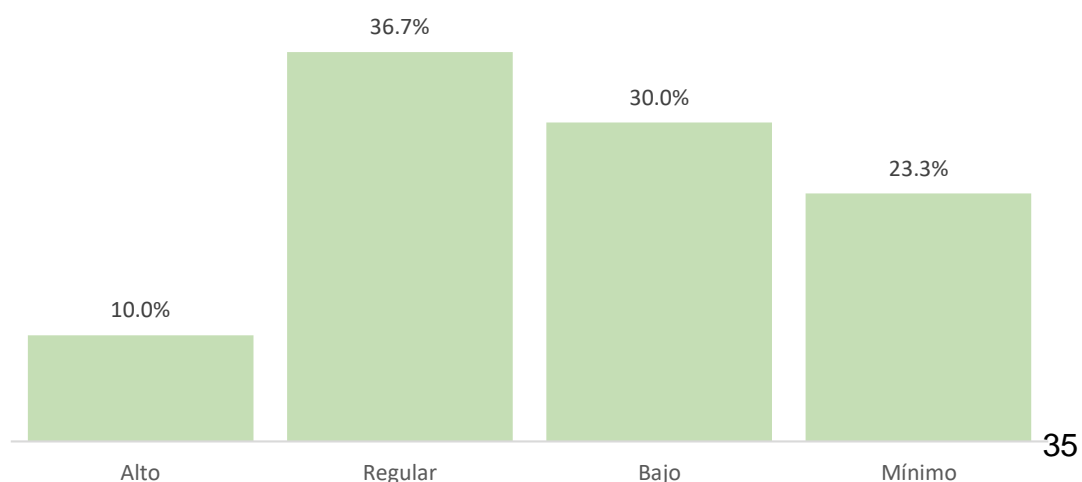
Nivel	n	%
Alto	5	16.7
Regular	9	30.0
Bajo	13	43.3
Mínimo	3	10.0
TOTAL	30	100.0

Fuente: elaboración propia

La tabla 4 muestra el nivel cultural de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC, observándose que el 43.3% de los colaboradores poseen niveles culturales bajos, el 30.0% de los colaboradores poseen un nivel cultural regular, el 16.7% de los colaboradores poseen niveles culturales altos y solo el 10.0% poseen niveles culturales mínimos.

Figura 1

Nivel cultural proveniente de la familia

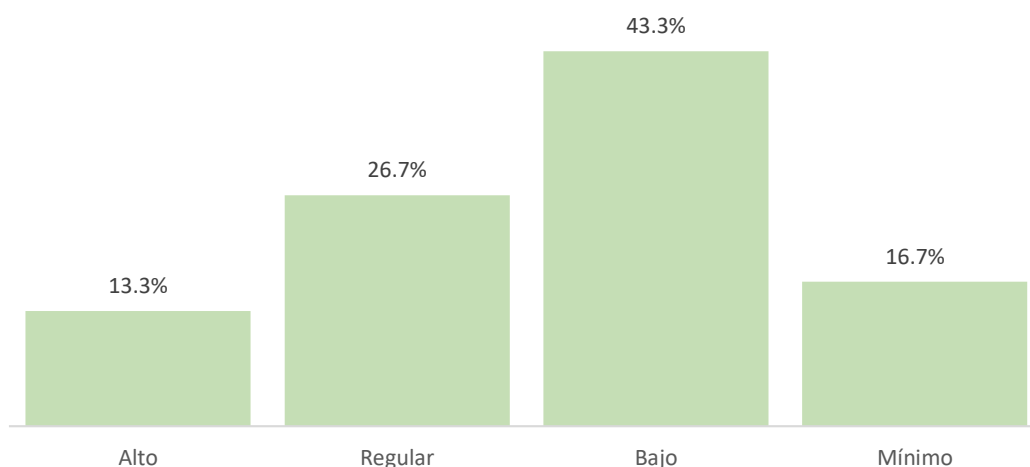


Fuente: elaboración propia

Se observa en la figura que, en GOMEX IMPORT SAC, el 36.7% de los colaboradores, su nivel cultural proveniente de la interacción trabajo - familia es regular, puesto que esta interacción existe debido a que las exigencias del trabajo y la familia son mutuamente incompatibles, enfocarse en la familia hace más difícil la participación en el trabajo y viceversa.

Figura 2

Nivel cultural proveniente de la religión

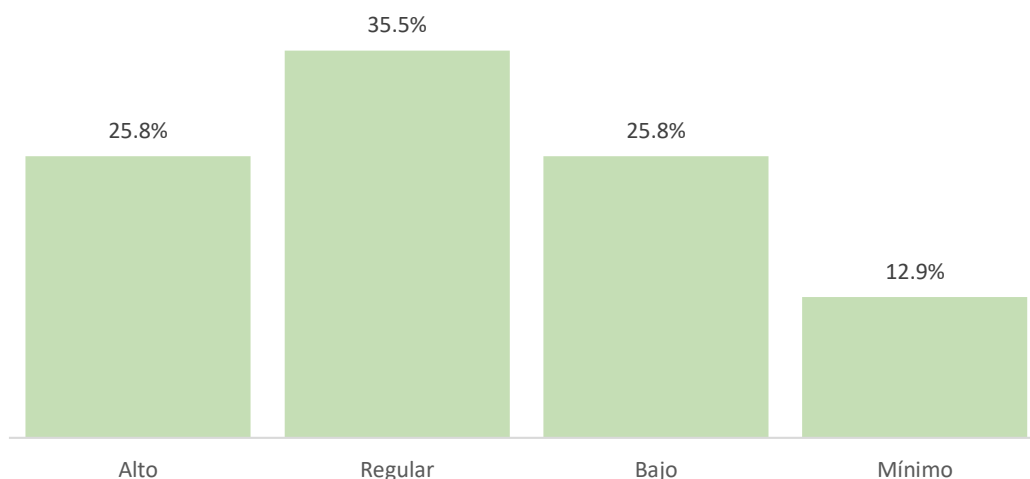


Fuente: elaboración propia

Se observa en la figura que, en GOMEX IMPORT SAC el 43.3% de los colaboradores, su nivel cultural proveniente de la interacción trabajo – religión es bajo, puesto que en esta interacción la religión no es un factor crucial que subyace en el trabajo.

Figura 3

Nivel cultural proveniente de la espiritualidad



Fuente: elaboración propia

Se observa en la figura que, en GOMEX IMPORT SAC el 35.5% de los colaboradores, su nivel cultural provenientes de la interacción trabajo espiritualidad es regular, puesto que esta interacción genera a los colaboradores un sentido más profundo del significado y propósito en el trabajo.

Objetivo específico 2: Conocer el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT de la ciudad de Chimbote, 2021.

Tabla 5

Nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT

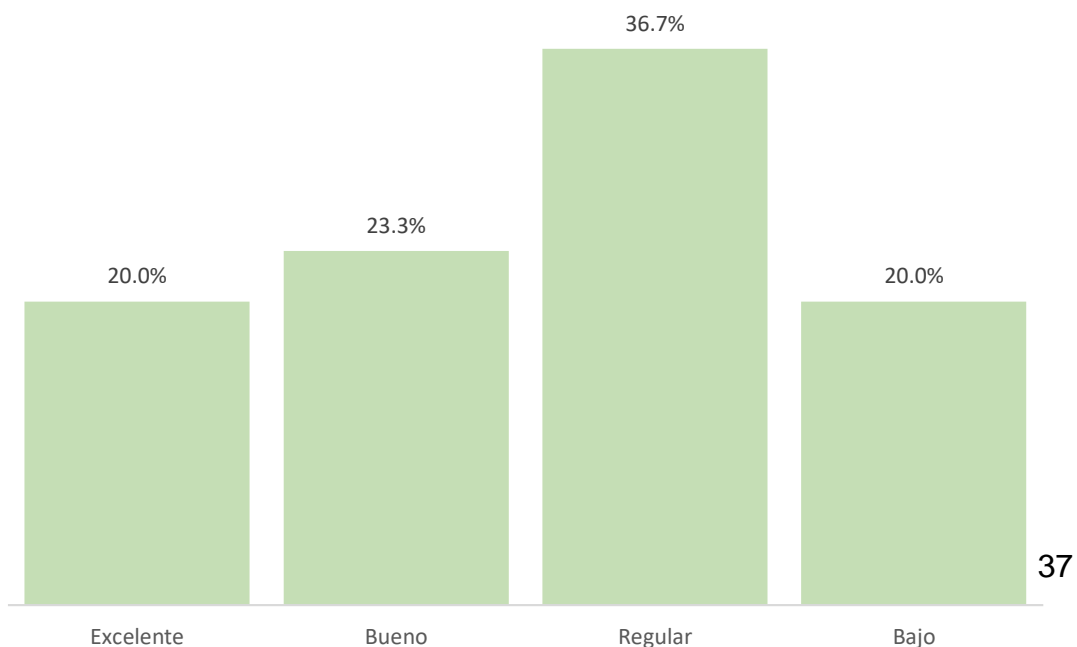
Nivel	n	%
Excelente	3	10.0
Bueno	15	50.0
Regular	8	26.7
Bajo	5	16.7
TOTAL	30	100.0

Fuente: elaboración propia

La tabla 5 muestra el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT, observándose que el 50.0% de los colaboradores poseen un buen rendimiento laboral, el 26.7% de los colaboradores poseen un bajo rendimiento laboral, el 16.7% de los trabajadores poseen un bajo rendimiento laboral y solo el 10.0% poseen un excelente rendimiento laboral.

Figura 4

Nivel de rendimiento laboral según su dimensión Talento humano

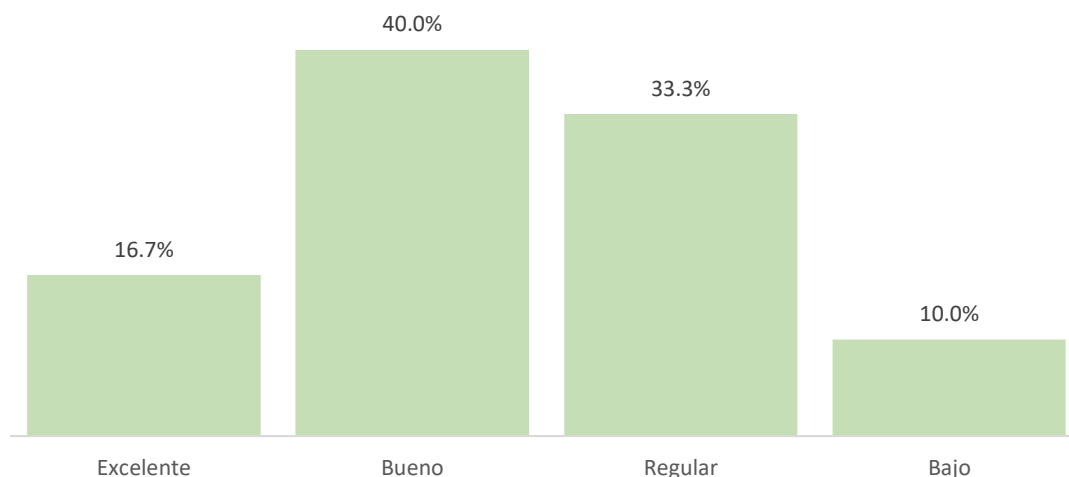


Fuente: elaboración propia

Se observa en la figura que, en GOMEX IMPORT SAC el 36.7% de los colaboradores posee un regular rendimiento laboral esto a consecuencia de las capacidades y habilidades del propio talento humano

Figura 5

Nivel de rendimiento laboral según su dimensión Factores internos

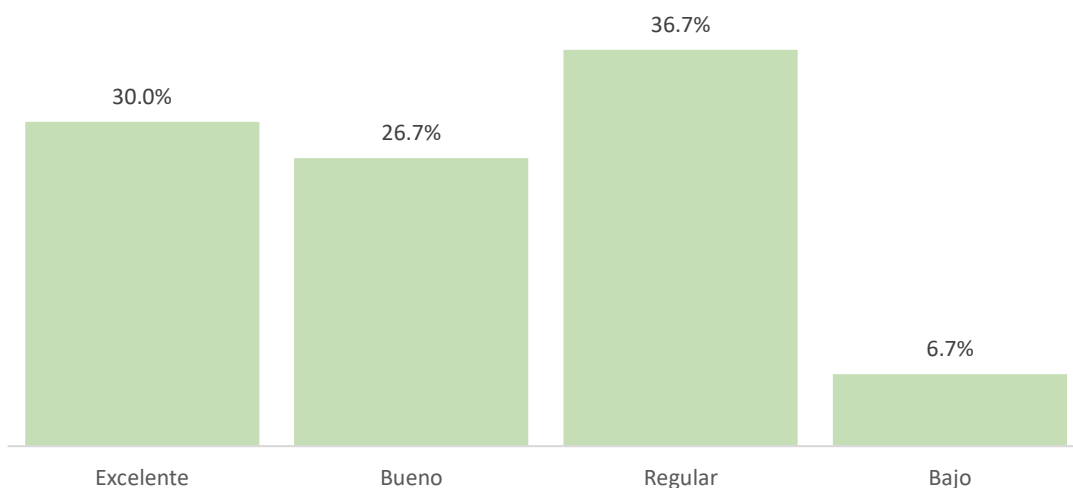


Fuente: elaboración propia

Se observa en la figura que, en GOMEX IMPORT SAC el 40.0% de los colaboradores poseen un buen rendimiento laboral debido a los factores internos de la empresa, este resultado se ve reflejado por el entorno laboral al que están expuestos, así como a la motivación personal y profesional.

Figura 6

Nivel de rendimiento laboral según su dimensión Evaluaciones



Fuente: elaboración propia

Se observa en la figura que, en GOMEX IMPORT SAC el 36.7% de los colaboradores poseen un regular rendimiento laboral de acuerdo con las evaluaciones de la empresa. La adaptabilidad, la comunicación, el comportamiento, la recompensa, los conocimientos entre otros son factores que los encuestados perciben que afectan su rendimiento laboral.

Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables Niveles culturales y Rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote

	Estadístico	gl	Sig.
Niveles culturales	,985	30	,779
Rendimiento laboral	,974	30	,359

Fuente: elaboración propia

La tabla 6 muestra la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables *niveles culturales* y *rendimiento laboral* de los colaboradores de GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote. El índice indica que ambas variables siguen una distribución normal cuyas significancias (0.779 y 0.359 respectivamente) son mayores a 0,05.

Objetivo específico 3: Determinar la asociación entre el nivel cultural y el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT de la ciudad de Chimbote, 2021.

Tabla 7

Prueba de asociación de Pearson entre los niveles culturales y el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT

		Rendimiento laboral	
Coefficiente de Pearson	Niveles culturales	Correlación de Pearson	,580
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: elaboración propia

La tabla 7 muestra la asociación entre los niveles culturales y el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote. El índice indica una asociación directa positiva y moderada de 0.580.

Objetivo General: Determinar el impacto del nivel cultural en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021.

Contrastación de hipótesis

De acuerdo con el estudio de la investigación se planteó la siguiente contraste de hipótesis donde:

H₀: Los niveles culturales no impactan de manera significativa en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021.

H_i: Los niveles culturales impactan de manera significativa en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021.

Prueba de contrastación de hipótesis

Tabla 8

Influencia de los niveles culturales en el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,305a	9	,023
Razón de verosimilitud	25,420	9	,003
Asociación lineal por lineal	15,797	1	,000
N de casos válidos	30		

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con el resultado obtenido el valor de la prueba de Chi – cuadrado 19.305 con 9 grados de libertad y con significancia 0.023. El valor de la Chi – cuadrada calculada es mayor a la tabulada (19.305 > 16.9190). Por lo tanto, se verifica en la prueba estadística del Chi cuadrado al cruzar ambas variables, se aprueba la hipótesis afirmativa, la cual indica que los niveles culturales impactan de manera significativa en el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote.

4.2. Discusión de resultados

El resultado de la presente investigación: El impacto del nivel cultural en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC

de la ciudad de Chiclayo, 2021, determinó que los niveles culturales impactan de manera significativa en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC, en el periodo del año 2021, se determinó que efectivamente existe un impacto significativo de los niveles culturales sobre el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT SAC, de esta manera se prueba la hipótesis planteada en la investigación. Respecto a la prueba de normalidad, en la tabla 6 de prueba de normalidad, el grado de libertad (df) es de $48 < 50$, por lo tanto, se trabajó con la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk; asimismo los valores de significancia son 0.779 y 0.359 respectivamente, son mayores a 0,05, por ello, la hipótesis se trabajó con una distribución normal.

En respuesta al objetivo general de la investigación: Determinar el impacto del nivel cultural en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chiclayo, 2021, se aplicó la prueba Chi-cuadrado de Pearson con la finalidad de comprobar la hipótesis planteada, la cual fue determinada como: Los niveles culturales impactan de manera significativa en el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chiclayo, en la tabla 8 se observa que la prueba aplicada arrojó un resultado de 19.305 con 9 grados de libertad y tuvo una significancia de 0.023, al ser este valor menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe un impacto estadísticamente significativa de los niveles culturales en el rendimiento laboral; el resultado obtenido aunque distinto al obtenido por De La Cruz y Potosí (2018) en su investigación en la cual la prueba de chi-cuadrado arrojó un p-valor de 0.035.

También se comprobó que existe una relación entre las costumbres del trabajador y su rendimiento laboral, para lo cual dentro de este perfil destacaron aspectos como la comunicación y el desarrollo de problemas dentro de la organización, además dicha conclusión se asemeja a la brindada por Falcones (2018) quien en su tesis *“Estudio de la diversidad cultural en la unidad de negocio de logística de Nestlé – Costa Rica”*, menciona que determinó que los niveles adquiridos debido a la diversidad cultural afectan aspectos laborales como la cooperación, la educación y el

reconocimiento en la empresa u organización. Por lo tanto, se entiende que las costumbre, habilidades y conocimiento adquiridos durante la vida de una persona afectan su rendimiento y desenvolvimiento en el ámbito laboral, asimismo, Medrano & Ahumada (2017) mencionan que los niveles culturales producto de la familia, la religión y la espiritualidad, son de gran importancia para mantener la estabilidad de cualquier empresa.

Para explicar el primer objetivo específico: Identificar el nivel cultural de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, en la tabla 4 se consolidaron los resultados obtenidos producto de las dimensiones evaluadas, estas fueron; la dimensión familia, religión y espiritualidad, en conjunto se encontró que el 43.3% de los colaboradores poseen niveles culturales bajos, el 30.0% de los colaboradores poseen regulares niveles culturales, el 16.7% de los colaboradores poseen niveles culturales altos y solo el 10.0% poseen mínimos niveles culturales, sin embargo, se destaca que respecto al nivel generado por la interacción familia – trabajo, la mayoría de los colaboradores (36.7%) manifiestan un nivel regular.

Esto se debe a que los intereses tanto familiares como laborales no son compatibles y enfocarse en uno más que en el otro conlleva problemas en uno de los dos aspectos; también se resalta que respecto al nivel cultural proveniente de la interacción religión - trabajo, la mayoría de los colaboradores (43.3%) manifiestan un nivel bajo debido a que no consideran que la religión sea un aspecto determinante en sus labores, resultado que discrepa con los obtenidos por Fernández, Francia & Sánchez (2016) quienes en su investigación encontraron que el 97.4% de los encuestados consideran importantes las costumbres y tradiciones de su cultura, además de forma opuesta a los resultados de la presente investigación ellos encontraron que el 46.79% de los encuestados mantienen sus valores y creencias religiosas, esto puede ser producto de que la mayoría de los encuestados son adultos.

Por lo tanto, mantienen sus niveles culturales más presentes, a diferencia de la población a la que se encuestó que en su mayoría son jóvenes. Así mismo los resultados discrepan de la apreciación de Medrano

& Ahumada (2017) quienes alegan que respetar la religión de los empleados permite que estén felices, aumenten su productividad y sean más colaborativos. Finalmente, respecto a la espiritualidad la mayoría de los colaboradores (35.5%) manifestaron tener un nivel regular debido a que la espiritualidad le da sentido y significado al trabajo que realizan. Tal como mencionan Beheshtifar & Zare (2013) quienes sostienen que la espiritualidad incrementa el compromiso, moral y productividad de los empleados, reduce el cansancio, estrés y adicción por el trabajo.

Dicho resultado se asemeja con el obtenido por Coello (2017) en su investigación llamada *“Influencia del arraigo cultural en el rendimiento laboral del departamento técnico y comercial de la empresa CONECEL”*, en la cual indica que cuando se trata de valores, los empleados tienen un desempeño de al menos el 50%. Por lo tanto, se entiende que los aspectos culturales ya sean relacionados a la familia, la religión o la espiritualidad si juegan un papel importante en el desenvolvimiento de las personas, como por ejemplo en el ámbito personal o laboral e incluso determinan su comportamiento en el entorno en el que se encuentren.

Respecto al segundo objetivo específico: Conocer el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021, en la tabla 5 se consolidaron los resultados obtenidos producto de las dimensiones evaluadas, estas fueron; la dimensión talento humano, factores internos y evaluaciones, en conjunto se encontró que el 50.0% de los colaboradores poseen un buen rendimiento laboral, el 26.7% de los colaboradores poseen un regular rendimiento laboral, el 16.7% de los colaboradores poseen un mal rendimiento laboral y solo el 10.0% poseen un excelente rendimiento laboral.

Es conveniente resaltar que en el nivel de rendimiento laboral respecto a la dimensión talento humano según un 36.7% de los resultados manifiestan que se encuentra en nivel regular producto de las capacidades y habilidades del propio talento humano de la empresa. De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa que se asemejan a los obtenidos por De La Cruz y Potosí (2018) quienes en su investigación *“Selección de personal y su influencia en el desempeño de los trabajadores en la empresa Virgo*

Contratistas Generales E.I.R.L de la ciudad de Trujillo, 1° trimestre del año 2018”, encontraron que los un 66% de los trabajadores tienen un rendimiento laboral regular y un 33% tienen un desempeño bueno. Por lo tanto, se puede decir que el rendimiento laboral no solo depende de los valores que posean los trabajadores, si no que en gran porcentaje también depende de los conocimientos, habilidades y capacidades que hayan desarrollado a lo largo de su experiencia laboral, tal como indica Chiavenato (2012) que el talento es un plus diferenciado para la búsqueda del éxito y es considerado como suma de habilidades y destrezas. Asimismo, los factores internos presentan un nivel entre bueno (40.0%) y regular (33.3%), destacando el nivel bueno con un 40.0% de los resultados, debido a que estos factores se ven influenciados por el entorno laboral en el que se encuentran los colaboradores.

En este aspecto se puede afirmar que influyen aspectos como la motivación personal y profesional, acerca del nivel de rendimiento laboral según la dimensión evaluaciones presentan un nivel entre regular (36.7%) y excelente (30.0%), resultado que difiere con el obtenido por De La Cruz & Potosí (2018) quienes encontraron que solo un 13% de los trabajadores se pueden expresar con desenvoltura, mientras que un 40% no se encuentra muy interesado en resolver problemas, esto pudo ser causado por la falta de motivación el dichos trabajadores, a diferencia de la empresa GOMEX IMPORT SAC que según los colaboradores mantienen un nivel de motivación regular, por ello, los resultado de la presente investigación destacan el nivel regular (36.7%), debido a que aspectos como la adaptabilidad, la comunicación, el comportamiento, la recompensa, los conocimientos entre otros son factores que los encuestados perciben que afectan su rendimiento laboral.

Asimismo, en este resultado se ve reflejado lo mencionado por Bustamante (2018) en su investigación en la cual encontró una correlación positiva significativa entre la variable de comunicación interna y la variable de rendimiento laboral, de modo que la comunicación interna afecta el desempeño en el trabajo.

Por último, para dar respuesta al tercer objetivo específico: Determinar la asociación entre los niveles culturales y el rendimiento laboral de los colaboradores de GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote., se realizó la prueba de asociación de Pearson, en la tabla 7 se puede observar que el índice indica una asociación directa positiva y moderada de 0.580 entre los niveles culturales y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote. Similar resultado obtuvo Bustamante (2018) en su investigación en la cual aplicó la prueba del coeficiente de correlación de Pearson donde se encontró una correlación positiva significativa (0.457 **).

Por lo tanto, se confirma la existencia de dicha relación, es decir, que los niveles culturales que se adquieran relacionados a la familia, la religión y la espiritualidad definirán los comportamientos, las capacidades y las habilidades y por consecuencia el desarrollo en el aspecto laboral, sin embargo, la persona siempre tendrá uno de estos niveles culturales más presentes o más arraigados que otros.

Al respecto Haller (2018) afirma que los niveles culturales se relacionan con un conjunto de percepciones sobre ciertos comportamientos que se consideran altamente deseables en una sociedad, por tal motivo, los niveles culturales deben considerarse como prioridad en las organizaciones y, como tal, un factor que existe en la interacción de todas las personas con las organizaciones es una característica distintiva entre las empresas exitosas y las que no lo son. Finalmente, Rodríguez (2017) en su investigación realiza una conclusión semejante, pues éste afirma que existe una gran influencia de las culturas presentes en la organización e influyen de manera positiva en el rendimiento laboral de sus trabajadores; y aspectos como la motivación personal y profesional se encuentran dentro del concepto de cultura organizacional.

CONCLUSIONES

1. Existe un impacto estadísticamente significativo de los niveles culturales en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, puesto que la chi-cuadrado tuvo una significancia de 0.023, y al ser este valor menor a 0.05, se aceptó la hipótesis alternativa.
2. Los niveles culturales de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, es bajo según el 43.3% de los resultados obtenidos, se destaca que el 36.7% tiene un nivel regular respecto al nivel cultural proveniente de la interacción familia - trabajo, el 43.3% tiene un nivel bajo respecto al nivel cultural proveniente de la interacción religión - trabajo y el 35.5% tiene un nivel regular respecto al nivel cultural proveniente de la interacción espiritualidad - trabajo.
3. El nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, es bueno según el 50.0% de los resultados obtenidos, se destaca que el 36.7% tiene un nivel regular respecto a la dimensión talento humano, el 40.0% tiene un nivel bueno respecto a la dimensión factores interno y el 36.7% tiene un nivel regular respecto a la dimensión evaluaciones.
4. La asociación entre los niveles culturales y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, es directa y moderada según la prueba de asociación de Pearson que tuvo un índice de 0.580.

REFERENCIAS

- Argandoña, A. (2014). *¿Qué es la espiritualidad en el trabajo? - Economía y Ética*. <https://blog.iese.edu/antonioargandona/2014/01/13/que-es-la-espiritualidad-en-el-trabajo/>.
- Aragón, C. L. M., González, A. A., & Lagarda-Leyva, E. A. (2022). *Cultura organizacional y competitividad de las empresas restauranteras y hoteleras de sonora, méxico*. *Ciencias Administrativas*, 19, 1-15.
- Asha, R. (2012). "Managing diversity: Impact of religion in the Indian workplace," *Journal of World Business, Elsevier*, vol. 47(2), pages 232-239.
- Baéz, F. (2019). *Respecto al fenómeno social de la inmigración en Trujillo; se brindó orientación en temas de acceso y permanencia en las instituciones educativas, trámites laborales, refugio y otros*. Trujillo, Perú: Siente Trujillo.
- Bákula, C. (2019). *El valor de la cultura en el Perú de hoy*. Lima, Perú: El Montonero.
- Beheshtifar, M., & Zare, E. (2013). *Effect of spirituality in the workplace on job performance*. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 5(2).
- Bisquerra, A. (1989). *Metodología de la investigación educativa*. España: La Muralla. 2ª edición, 2009
- Blackman, A. (2018). *¿Cuáles son sus valores personales? Cómo definirlos y vivirlos*. Envatotuts.
- Fernández, P. H. (2010). *La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral*. *Invenio*, 13(25), 111-124.
- Bustamante, C. (2018). *Comunicación interna y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del departamento administrativo de Ingeniería & Servicios JWF SAC, en la ciudad de Tarapoto, año 2018*. Tesis de licenciatura. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín.
- Cadillo, C. (2020). *Las evaluaciones del desempeño laboral*. Lima, Perú: Diario El Peruano.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de los recursos humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw - Hill / Interamericana 9ª edición.

- Coello, M. (2017). *Influencia del arraigo cultural en el desempeño laboral del departamento técnico y comercial de la empresa CONECEL*. Tesis de licenciatura. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Cueva, K., & Díaz, M. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017*. Tesis de grado. Tarapoto, Perú: Universidad Peruana Unión.
- De la Cruz, M., & Potosí, O. (2018). *Selección del personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales EIRL de la ciudad de Trujillo, 1º trimestre del año 2018*. Tesis de licenciatura. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Diario Andina. (2018). *El 81% de los trabajadores considera al clima laboral muy importante para el desempeño*. Perú: Diario Andina.
- Espinosa, R. (2017). *Ventaja competitiva: qué es, claves, tipos y ejemplos*.
- Falcones, J. (2018). *Estudio sobre la diversidad cultural en la unidad de negocio de logística de Nestlé*. Tesis de Licenciatura. San José, Costa Rica: Universidad de San José.
- Fernández, D., & Sánchez, J. (2016). *Factores socioculturales que determinan la pérdida de las costumbres y tradiciones del pueblo de moche en el tiempo*. Tesis de licenciatura. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 4ta Ed*. Boston: Allyn & Bacon.
- Haller, F. (2018). *La cultura impulsa el consumo: por qué los valores culturales son importantes en la construcción de la marca*. ServiPlanGroup.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación, 6ta Ed*. México DF, México: McGraw-Hill / Interamericana Editores SA.
- Lotze, P. (2012). *¿Qué son los valores?, 5ta Edic*. México DF, México: FCE.
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2017*. Tesis de licenciatura. Chimbote, Perú: Universidad César Vallejo.

- Medrano, D., & Ahumada, E. (2017). *Percepción de valores culturales en trabajadores y su importancia en el desempeño en la industria maquiladora*. México DF, México: Universidad Autónoma de Baja California.
- MIBanco. (2019). *Informe anual de Gestión de Personal*. Trujillo, Perú: Departamento de Gestión del Talento Humano.
- Morales, A. (2019). *Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. La Habana, Cuba: Editorial Política 8 edición
- Nowaczyk, J. (2016). *Las cinco características básicas de las culturas*. Revista Study.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis* (1era ed.). Lima: Cepredim.
- Omar, A., & Urteaga, A. F. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 9(1), 79-92. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy9-1.icnc>.
- Ozeki, C., & Kossek, E. (1999). *Bridging the work, family, police and productivity gap: A literature review*, 2(1). Community, Work & Family.
- Pachecho, J. (2019). *¿En qué consisten los valores culturales?* Madrid, España: WebEmpresas S.A.
- Palmar, R., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*.
- Paredes, I. (2011). *Antropología cultural*. Barcelona, España: Alianza Editorial.
- Pascual, C. (2016). *Los valores y el desarrollo humano*. Madrid, España: Editora R&F Nercea.
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Tesis de licenciatura. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(2), 189-208. <https://doi.org/10.1080/14766086.2012.688623>
- Rodríguez, A. (2017). *Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú - Sucursal San*

- Isidro, Lima, año 2017. Tesis de maestría. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.*
- Rodríguez, M., & Ramírez, P. (2004). *Psicología del mexicano en el trabajo*. México DF, México: McGraw - Hill Interamericana 2edición.
- Thorgersen, J., Habisch, A., & Zhu, B. (2017). *La importancia de los valores culturales y la confianza para la innovación: Un estudio europeo*. Universidad de Arthus, Dinamarca: International Journal of Innovation Management.
- Vargas, L. (2015). *Valores organizacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TRC EXPRESS S.A.C. Agencia Trujillo - Periodo 2014*. Tesis de licenciatura. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Zhu, B., Habisch, A., & Thorgersen, J. (2018). *La importancia de los valores culturales y la confianza para la innovación: Un estudio europeo*. Revista World Scientific.
- Zimmerman, Z. (2017). *¿Qué es cultura?* LIVESCIENCE

ANEXOS

CUESTIONARIO DE “NIVELES CULTURALES”

Buenos días/tardes.

Le presentamos el siguiente cuestionario que tiene como fin académico resolver el tema de investigación: El impacto del nivel cultural en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021.

Género: _____

Edad: _____

Indicaciones:

Leer detenidamente y responder cada una de las proposiciones como considere correcto:

(1) Totalmente en desacuerdo

(2) En desacuerdo

(3) Imparcial

(4) De acuerdo

(5) Totalmente de acuerdo

Dimensión “Nivel cultural proveniente de la familia”

1. El trabajo, me impide participar en los que haceres y actividades de mi hogar.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2. Mi familia regularmente causa que no invierta tiempo en actividades del trabajo para mi desarrollo laboral.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

3. No puedo hacer tiempo extra, debido a que debo dedicar ese tiempo a mis responsabilidades.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

4. Cuando llego a casa del trabajo, normalmente estoy cansado para realizar actividades con mi familia.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

5. Debido a problemas en mi casa, normalmente estoy preocupado o con angustia en el trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

6. En el trabajo hay poca preocupación por mí y mi familia, lo que me hace sentir poco valorado y desanimado en el trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

7. Si no me permiten ausentarme para atender asuntos de emergencia relacionados con mi familia me hace sentir no valorado y me desmotiva.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

Dimensión “Nivel cultural proveniente de la religión”

8. Me considero una persona religiosa.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

9. Trato de llevar mi religión y mis creencias hacia todos los aspectos de mi vida.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

10. Siento que Dios me fortalece para hacer buenas cosas en el trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

11. Creo que Dios quiere que desarrolle mis habilidades y talento en el trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

12. Mi fe en Dios me ayuda a lidiar con situaciones difíciles en el trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

13. Persigo la excelencia en mi trabajo debido a mi fe en Dios.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

14. Debido a mi fe en Dios, aprecio a las personas que trabajan conmigo

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

15. Debido a mi fe en Dios, cuando estoy solo y con mis compañeros, me comporto de forma correcta en mis labores en el trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

16. Debido a mi fe en Dios, ayudo a mis compañeros en cuestiones de trabajo

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

Dimensión “Nivel cultural proveniente de la espiritualidad”

17. Sé cuál es el significado y propósito de trabajar.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

18. Mi trabajo me ayuda a cumplir las misiones que tengo en la vida.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

19. Me siento agradecido de tener un trabajo como el mío.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

20. Frecuentemente disfruto al máximo mi trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

21. Acepto que nuevos miembros en el trabajo sean parte de mi círculo laboral y trabajemos como una hermandad.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

22. Siento una verdadera confianza y conexión personal con mis compañeros de trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

Fuente: Medrano & Ahumada (2017). *“Percepción de valores culturales en trabajadores y su importancia en el desempeño en la industria maquiladora”* México: Universidad Autónoma de Baja California. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6566322.pdf>

Anexo 2

CUESTIONARIO DE “RENDIMIENTO LABORAL”

Buenos días/tardes.

Le presentamos el siguiente cuestionario que tiene como fin académico resolver el tema de investigación: El impacto del nivel cultural en el rendimiento de los colaboradores de la empresa GOMEX IMPORT SAC de la ciudad de Chimbote, 2021.

Marcando con una (X) según corresponda.

Indicaciones:

Leer detenidamente y responder cada una de las proposiciones como considere correcto:

- (1) No / nunca
- (2) Casi nunca
- (3) Algunas veces
- (4) Casi siempre
- (5) Si / Siempre

Dimensión “Talento humano”

23. Tu Capacidad y desempeño laboral es buena y puedes optar por un ascenso laboral dentro de la empresa.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

24. Tienes la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se te presente en el trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

25. La empresa utiliza la herramienta apropiada para poder medir el desempeño de tus actividades.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

26. Tu desempeño dentro de la empresa es reconocido por tus superiores

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

27. La evaluación del desempeño ayuda a mejorar tus debilidades laborales en tu entorno.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

Dimensión “Factores internos”

28. Tienes la capacidad de trabajar en un entorno que no conozcas
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
29. La motivación que te brinda la empresa favorece tu desempeño laboral.
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
30. Tus jefes inmediatos siempre te motivan para que te desempeñes mejor en tu labor diario.
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
31. Estás contento con tu puesto de trabajo
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
32. Estás de acuerdo con los puestos de trabajo en la empresa
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

Dimensión “Evaluaciones”

33. Crees que tu rendimiento en el trabajo es bueno.
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
34. Cuando ingresaste a trabajar a la empresa te adaptaste rápidamente con tus nuevos compañeros
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
35. La comunicación con tus jefes es buena y te ayudan a realizar trámites con tus clientes
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
36. Es buena la comunicación entre los colaboradores de la empresa
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
37. Tienes iniciativa para tomar decisiones cuando tu jefe inmediato no se encuentra.
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
38. La empresa utiliza la herramienta apropiada para poder medir tus conocimientos en el desempeño de tus actividades.
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
39. Desarrollas tus talentos satisfactoriamente dentro de la empresa.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

40. Tu comportamiento con tus compañeros de trabajo es adecuado

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

41. Recibes algún tipo de recompensa cuando tu desempeño laboral es bueno.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

Fuente: Cueva & Díaz (2017). *“Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017”* Tarapoto, Perú: Universidad Peruana Unión.

Obtenido de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/941>

Anexo 3

Confiabilidad del Instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	41

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,933333	1,0997835	15
VAR00002	3,733333	,9611501	15
VAR00003	3,733333	,5936168	15
VAR00004	3,400000	1,4540584	15
VAR00005	3,866667	1,3557637	15
VAR00006	4,066667	,8837151	15
VAR00007	3,866667	1,0600988	15
VAR00008	3,866667	1,0600988	15
VAR00009	4,133333	1,0600988	15
VAR00010	4,066667	1,0327956	15
VAR00011	3,866667	1,1254629	15
VAR00012	4,066667	1,0327956	15
VAR00013	3,333333	1,4474937	15
VAR00014	4,133333	,9154754	15
VAR00015	3,666667	1,2909944	15
VAR00016	4,000000	,9258201	15
VAR00017	3,533333	1,1872337	15
VAR00018	4,000000	,9258201	15

VAR00019	3,800000	1,1464230	15
VAR00020	3,466667	1,0600988	15
VAR00021	3,933333	,9611501	15
VAR00022	3,800000	1,0141851	15
VAR00023	4,133333	,9154754	15
VAR00024	3,933333	1,2227993	15
VAR00025	4,133333	1,3557637	15
VAR00026	3,666667	1,1126973	15
VAR00027	4,133333	,9904304	15
VAR00028	4,400000	,8280787	15
VAR00029	3,933333	1,2798809	15
VAR00030	3,933333	1,1629192	15
VAR00031	3,600000	1,5491933	15
VAR00032	3,600000	1,1212238	15
VAR00033	4,066667	1,0327956	15
VAR00034	3,866667	1,1872337	15
VAR00035	3,800000	1,3201731	15
VAR00036	3,600000	1,2421180	15
VAR00037	3,466667	1,1254629	15
VAR00038	3,533333	1,3557637	15
VAR00039	3,600000	1,1832160	15
VAR00040	3,866667	1,1254629	15
VAR00041	3,866667	,9154754	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	153,466667	531,124	,232	,927
VAR00002	153,666667	536,667	,146	,928
VAR00003	153,666667	541,952	,065	,928
VAR00004	154,000000	490,000	,808	,921
VAR00005	153,533333	508,838	,547	,924
VAR00006	153,333333	523,095	,501	,925
VAR00007	153,533333	512,838	,628	,923
VAR00008	153,533333	519,838	,479	,925
VAR00009	153,266667	539,210	,077	,928
VAR00010	153,333333	527,381	,330	,926
VAR00011	153,533333	516,552	,514	,925
VAR00012	153,333333	518,381	,524	,924

VAR00013	154,066667	492,352	,773	,921
VAR00014	153,266667	531,781	,272	,927
VAR00015	153,733333	525,495	,286	,927
VAR00016	153,400000	530,686	,295	,926
VAR00017	153,866667	518,695	,444	,925
VAR00018	153,400000	535,543	,180	,927
VAR00019	153,600000	511,543	,603	,924
VAR00020	153,933333	522,495	,423	,925
VAR00021	153,466667	529,267	,315	,926
VAR00022	153,600000	523,686	,418	,925
VAR00023	153,266667	527,638	,372	,926
VAR00024	153,466667	519,981	,406	,926
VAR00025	153,266667	505,638	,601	,923
VAR00026	153,733333	522,781	,395	,926
VAR00027	153,266667	517,210	,575	,924
VAR00028	153,000000	540,286	,082	,928
VAR00029	153,466667	504,838	,654	,923
VAR00030	153,466667	521,410	,402	,926
VAR00031	153,800000	488,600	,776	,921
VAR00032	153,800000	511,171	,625	,923
VAR00033	153,333333	518,524	,521	,924
VAR00034	153,533333	509,838	,613	,923
VAR00035	153,600000	517,829	,408	,926
VAR00036	153,800000	508,886	,601	,924
VAR00037	153,933333	513,210	,581	,924
VAR00038	153,866667	501,410	,673	,923
VAR00039	153,800000	513,457	,546	,924
VAR00040	153,533333	519,552	,454	,925
VAR00041	153,533333	522,981	,485	,925

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
157,400000	544,114	23,3262574	41

Anexo 4

Estadística descriptiva de la variable los niveles culturales

		Dimensión familia						
Escala de respuesta		P1	p2	P3	P4	P5	P6	P7
1	Totalmente en desacuerdo	17%	17%	21%	15%	19%	17%	17%
2	En desacuerdo	27%	38%	38%	35%	31%	25%	38%
3	Imparcial	33%	21%	17%	29%	23%	33%	19%
4	De acuerdo	15%	19%	19%	17%	25%	19%	19%
5	Totalmente de acuerdo	8%	6%	6%	4%	2%	6%	8%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

		Dimensión religion								
Escala de respuesta		P8	p9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Totalmente en										
1	desacuerdo	19%	19%	23%	19%	10%	17%	23%	27%	23%
2	En desacuerdo	27%	40%	27%	38%	40%	31%	31%	33%	27%
3	Imparcial	38%	29%	33%	27%	29%	27%	21%	27%	25%
4	De acuerdo	8%	6%	15%	10%	21%	17%	19%	6%	21%
Totalmente de										
5	acuerdo	8%	6%	2%	6%	0%	8%	6%	6%	4%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

		Dimensión espiritualidad					
Escala de respuesta		p17	p18	p19	p20	p21	p22
1	Totalmente en desacuerdo	40%	27%	33%	35%	31%	33%
2	En desacuerdo	21%	38%	29%	35%	29%	38%
3	Imparcial	13%	17%	17%	17%	29%	15%
4	De acuerdo	19%	15%	13%	13%	10%	10%
5	Totalmente de acuerdo	8%	4%	8%	0%	0%	4%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Anexo 5

Estadística descriptiva de la variable los niveles culturales

		Talento humano				
Escala de respuesta		P23	P24	P25	P26	P27
5	Si / Siempre	25%	15%	17%	19%	33%
4	Casi nunca	23%	42%	31%	27%	25%
3	Algunas veces	23%	27%	21%	25%	25%
2	Casi nunca	19%	15%	23%	23%	10%
1	No / nunca	10%	2%	8%	6%	6%
Total		100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

		Talento humano				
Escala de respuesta		P28	P29	P30	P31	P32
5	Si / Siempre	8%	17%	21%	17%	25%
4	Casi nunca	50%	29%	33%	48%	25%
3	Algunas veces	23%	38%	27%	15%	33%
2	Casi nunca	13%	15%	10%	15%	13%
1	No / nunca	6%	2%	8%	6%	4%
Total		100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

		Talento humano								
Escala de respuesta		P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41
5	Si / Siempre	40%	33%	33%	27%	29%	27%	31%	29%	31%
4	Casi nunca	38%	31%	33%	33%	33%	40%	31%	33%	23%
3	Algunas veces	8%	21%	17%	19%	21%	13%	17%	21%	19%
2	Casi nunca	10%	8%	10%	17%	10%	17%	19%	13%	23%
1	No / nunca	4%	6%	6%	4%	6%	4%	2%	4%	4%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia