



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Cultura organizacional y su relación con el desempeño  
laboral en la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La  
Libertad, 2022**

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

**AUTORES:**

Chacon Ruiz, Edy Randy ([orcid.org/0000-0001-5035-3662](https://orcid.org/0000-0001-5035-3662))

Torralba Castillo, Claudia Estefany ([orcid.org/0000-0002-3634-3123](https://orcid.org/0000-0002-3634-3123))

**ASESORA:**

Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia ([orcid.org/0000-0002-1536-3109](https://orcid.org/0000-0002-1536-3109))

**CO-ASESORA:**

Dra. Alvarez Silva, Ximena Milagros ([orcid.org/0000-0002-2720-6602](https://orcid.org/0000-0002-2720-6602))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres Pedro y Felicita por su confianza en mi persona, a mi hijo Tiago por darme la fuerza de voluntad de seguir adelante para poder culminar mis estudios. A Dios por su acompañarme en todo momento y darme la sabiduría necesaria para seguir esforzándome en llegar a término de mis estudios universitarios.

*Edy Chacón*

Dedicado a mis padres José y Julissa por brindarme el apoyo que necesitaba para estudiar mi carrera. A Dios quien hasta ahora en todo momento me ha ayudado a superar los obstáculos y pude continuar hasta aquí y podre con su bendición seguir avanzando en mi camino profesional.

*Claudia Torralba*

## **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios por permitirnos llegar hasta poder a culminar nuestros estudios universitarios, a nuestra universidad por haber puesto los profesionales idóneos como maestros y nos hayan podido apoyar en forjarnos como profesionales. A nuestros diferentes docentes quienes con su paciencia y conocimientos nos han forjado en esta ardua tarea de ser profesionales.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN: .....	1
II. MARCO TEÓRICO: .....	5
III. METODOLOGIA: .....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2 Variables y operacionalización: .....	13
3.3 Población, muestra y muestreo .....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	17
3.5 Procedimientos: .....	18
3.6 Métodos de análisis de datos: .....	19
3.7 Aspectos éticos:.....	19
IV. RESULTADOS: .....	20
V. DISCUSIÓN: .....	28
VI. CONCLUSIONES: .....	35
VII RECOMENDACIONES:.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS .....	45

## Índice de tablas

Tabla 1: Origen de los instrumentos según autor.....	24
Tabla 2: Análisis correlacional entre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio-La Libertad.	26
Tabla 3: Nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad 2022.....	27
Tabla 4: Nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C. Cartavio - La Libertad 2022 .....	28
Tabla 5: Correlación de la dimensión participación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad .....	29
Tabla 6: Correlación de la dimensión Consistencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad .....	30
Tabla 7: Correlación la relación de la dimensión Adaptabilidad del Servicio y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad .....	31
Tabla 8: Correlación de la dimensión Misión y Visión y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad .....	32
Tabla 9: Prueba de normalidad .....	78

## Resumen

Nuestra investigación tuvo como principal objetivo analizar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C, Cartavio - La Libertad 2022. Fue una investigación del tipo aplicada de diseño transversal, descriptivo, no experimental y correlacional. La población estará conformada por 30 trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., ubicada en el departamento de La Libertad, distrito de Cartavio, provincia de Ascope. La encuesta fue realizada de manera virtual a través de un cuestionario de 22 preguntas para la variable cultura organizacional por Google y para la variable desempeño laboral se utilizó una matriz de ficha de evaluación de desempeño con 8 factores de evaluación. Los datos se procesaron mediante los softwares MS Excel y SPSS 26. El resultado del objetivo general fue determinar mediante la aplicación del Rho de Spearman, del cual se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,602. Asimismo, se obtuvo un valor con significancia de 0,036 que es menor al 0,05, lo que nos indica que la relación es significativa. Por lo tanto, la cultura organizacional si se encuentra relacionada con el desempeño laboral en la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022.

**Palabras Clave:** Desempeño laboral, cultura organizacional, colaboradores.

## **Abstract**

The general objective of the research was to analyze the relationship between organizational culture and job performance of the workers of the company Televes Perú S.A.C, Cartavio - La Libertad 2022. It was an applied type of research with a cross-sectional, descriptive, non-experimental and correlational design. The population will be made up of 30 workers from the company Televes Perú S.A.C., located in the department of La Libertad, district of Cartavio, province of Ascope. The survey was carried out in person through a 22-question questionnaire for the organizational culture variable and for the work performance variable, a performance evaluation sheet matrix with 8 evaluation factors was used. The data was processed using MS Excel and SPSS 26 software. The result of the general objective was determined by applying Spearman's Rho, from which a correlation coefficient of 0.602 was obtained. Likewise, a value with significance of 0.036 was obtained, which is less than 0.05, which indicates that the relationship is significant. Therefore, the organizational culture is related to job performance in the company Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022.

**Keywords:** Work performance, organizational culture, collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN:

A nivel mundial Vera y Suárez (2018) refieren que en el Ecuador, el 70% de las empresas dedicadas al sector servicios, le otorgan una mínima importancia a formar una sólida cultura organizacional, por lo que se descuidan los indicadores institucionales como: trabajo en equipo, cumplimiento de metas, relaciones interpersonales o incluso hasta el mismo ambiente laboral, por lo que se logra que el 80% de trabajadores se sientan desmotivados y no sean eficaces en su desempeño laboral (p.182). Asimismo, se toma el estudio de (Vargas & Flores, 2020) el cual refiere que las pymes de servicios colombianas demostraron una cultura organizacional negativa, ya que el 76% de los empleados manifestaron desconocer la filosofía de la empresa, el reglamento de promoción y ascensos, lo que estaría afectando directamente en el desempeño laboral, ya que hay un 65% de empleados quienes no son eficientes (p.170 y 171). Por lo tanto, se hace necesario implementar estrategias que impacten directamente en la mejora del desempeño laboral. Finalmente se cita a (Castro & Delgado, 2020), quienes refieren que en los pequeños negocios mexicanos hay una relación directa en un 68% las variables de la investigación, concluyendo que, en las empresas con una adecuada cultura organizacional, tendrán empleados con un buen comportamiento en el trabajo (p.121).

En el sector empresarial en nuestro país, la realidad es similar, según Boada (2019) hay un nivel de desempeño laboral de 56.2%, en especial a lo que se debe en los factores actitudinales, tales como satisfacción en el trabajo y liderazgo, por lo que sugieren la necesidad de evaluar periódicamente estos indicadores con el propósito de desarrollar el desempeño laboral. Asimismo, se cita a Soto (2019) quien, con un Rho Spearman de 0.55, refiere una relación inversa entre la falta de cultura de la organización y el rendimiento en el trabajo, en especial en los factores productivos, entiendo se cómo tales a la productividad y la eficiencia, lo cual estaría afectando a la organización de estudio. Caso contrario sucede en la Municipalidad Provincial de Arequipa, donde un 70% de trabajadores conocen los símbolos, valores y la base moral en la empresa configurando un nivel elevado de cultura organizacional de tal

manera que pudiese apoyar a los colaboradores a construir un buen clima organizacional, que influyen en su buen desempeño laboral.

Por último basándonos en la realidad local, en una empresa de servicios bancarios, la cultura organizacional tiene un nivel alto en 84%, ya que los empleados se encuentran comprometidos con su trabajo, se comparte la información y la mayoría de ellos conoce la cultura de la empresa, lo cual trae un desempeño laboral bueno en un 90%, destacando un alto nivel de productividad (Baca y Olivares, 2017). Entonces se puede concluir que implementar una buena cultura organizacional es vital para lograr un eficiente desempeño laboral, sobre todo, orientado a incrementar los factores productivos que conlleven a un mejor desempeño organizacional. Es así que, según Pérez, et al., (2015) las empresas, sea cual fuere su tamaño, deben invertir los suficientes recursos económicos para generar una buena cultura organizacional que impacte de positivamente en el rendimiento del trabajador.

Por lo expuesto, se llegó a elegir al consorcio Televes Perú SAC, empresa que funciona desde el año 2015 y se dedica a brindar servicios de cable e internet a la comunidad de la provincia de Ascope y Chiclayo; esta empresa actualmente presenta dos grandes problemas que afecta a su competitividad la cultura organizacional y el desempeño laboral. En cuanto a la primera variable se tuvo que los empleados no estarían trabajando en equipo, ni se involucrarían directamente en las actividades de la empresa, trabajarían con un mínimo de enfoque a atención al cliente, entre otros; lo cual estaría generado un desempeño laboral deficiente. Por lo tanto, se hace necesario investigar esta relación para hallar que tanto estaría afectando una variable en la otra para poder dar algunas recomendaciones de mejora con lo que también se mejora la competitividad de la empresa. Es así que se presentó nuestra pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Televes Perú S. A.C., Cartavio - La Libertad 2022?

- La investigación si contó con estudios teóricos que sustenten su base, ya que se utilizó teorías conocidas y reconocidas en cuanto a cultura organizacional y del desempeño laboral que ayude respondiendo nuestros

objetivos que la investigación plantea, de tal manera que puede enriquecer el conocimiento científico (Baena, 2018). Tuvo justificación práctica porque los resultados servirán para que la empresa conozca cual es el nivel de cultura organizacional y de desempeño laboral que actualmente hay en la organización y que tan fuerte están correlacionadas, de tal manera que se puedan tomar algunas decisiones de mejora. Tuvo una justificación por conveniencia debido a que la investigación nos ayudará a solucionar los conflictos, dando como resultado una organización competitiva. Tuvo una justificación social pues una empresa que mantiene un desempeño eficiente genera remuneraciones para sus trabajadores y así ayuda a que la sociedad logre su desarrollo económico y bienestar social. Finalmente tuvo justificación metodológica porque se llegó a resultados válidos mediante el uso de instrumentos que cuentan con fiabilidad y validez académica, por lo que este estudio podrá servir de antecedente para futuras investigaciones. (Saenz y Tames, 2014).-

Es por ello que este trabajo su principal objetivo fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad 2022. En cuanto a los objetivos específicos a los siguientes: determinar el nivel de la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad 2022; determinar el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C. Cartavio - La Libertad 2022. Determinar la relación entre la dimensión de la cultura organizacional: Participación Laboral y el Desempeño Laboral; Determinar la relación entre la dimensión de la cultura organizacional: Consistencia y el Desempeño Laboral; Determinar la relación entre la dimensión de la cultura organizacional: Adaptabilidad del Servicio y el Desempeño Laboral; Determinar la relación entre la dimensión de la cultura organizacional: Misión y el Desempeño Laboral, de los colaboradores en la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad 2022.

Finiquitando, este trabajo investigativo, como hipótesis de investigación de tuvo: Existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y

desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Televes Perú S.AC.,  
Cartavio - La Libertad 2022.

## II. MARCO TEÓRICO:

Relacionando nuestro trabajo con estudios en el extranjero, Sarantuya (2021) en su investigación determinó la vinculación entre las variables de estudio en empleados en una entidad de la República Checa. El método aplicado fue de tipo cuantitativo – descriptivo y correlacional. El universo evaluado fue de 180 empleados y luego de aplicar el método aleatorio simple, se obtuvo una muestra representativa de 133 empleados, Se determinó como principal resultado la relación cultura organizacional y desempeño laboral, siendo el Coeficiente de Pearson igual a 0.658 y ( $P < 0,01$ ). El estudio concluye que se tiene que lograr que los trabajadores se encuentren involucrados con alcanzar la visión de la empresa, se cumpla con una buena atmosfera de trabajo, para que tengan un buen desempeño laboral que lleve a conseguir los objetivos empresariales propuestos.

Según Sopiah y Kamaludin (2021) en su estudio: “Cultura organizativa y rendimiento de los empleados: Un estudio empírico”, en la cual tenía como fin poder llegar a determinar cuánto influye la cultura organizativa en su rendimiento laboral en los empleados en los bancos islámicos de Indonesia. Se utilizó un método cuantitativo de análisis de trayectorias. La población fue de 600 empleados de los cinco bancos más representativos de Yakarta. Se llegó tener como respuesta al estudio un coeficiente de Pearson de 0.717 con significancia de  $P < 0.01$ . Al finalizar el estudio es observable la correlación directa y positiva en las variables de la investigación, por lo tanto, se deben seguir manteniendo las mismas estrategias corporativas para mantener la actual relación entre la cultura organizativa y el alto desempeño laboral, para ser más competitivos en el mercado.

Según Oberföll, et al. (2018) en su estudio buscó precisar si hay relación alguna y de haber mediar el grado de relación entre la cultura y rendimiento. Se utilizó un método de cualitativo-cuantitativo y correlacional. La población estuvo dividida en 5 gerentes (uno por cada empresa de estudio) y 1,748 empleados de los cinco bancos. Se utilizó una técnica de muestreo por conveniencia y se obtuvo una muestra de 5 gerentes y 232 empleados. El estudio llegó a los siguientes resultados un 44% de empleados manifestaron un nivel de cultura organizacional medio y el 42% de empleados, nivel de

desempeño laboral medio, por lo que se puede concluir de manera observacional que la cultura organizativa influye directamente en el desempeño organizacional. Por lo tanto, se deben fortalecer los indicadores de la variable cultura organizacional que afectan directamente a los indicadores que muestren el desempeño laboral.

Según Weeraratna y Geeganage (2018) en su investigación propuso estudiar la relación entre las variables en una empresa del sector de la confección en Sri Lanka. Se utilizó un método cuantitativo - de campo correlacional. Siendo los 250 empleados de una empresa del sector de confección su universo y la muestra seleccionada por conveniencia fue de 80 empleados. Como principal resultado correlacional, llegándose a obtener el coeficiente de Rho Spearman de 0.245,  $p=0.001$ . Concluyendo la existencia de una relación positiva y baja entre la cultura organizativa y el rendimiento laboral en la entidad textil de estudio, por lo que deben existir otros factores que determinen de manera más explícita esta relación.

A nivel nacional, Cortez y Oblitas (2018) en su investigación propusieron conocer la existencia de relación alguna y el grado de esta para la empresa en mención. La metodología aplicada fue cuantitativa, no experimental y nivel descriptivo – correlativa. Su universo fueron los 103 empleados y por el método aleatorio simple se fijó como muestra representativa a 55 empleados. Como principal resultado se obtuvo la correlación del coeficiente de Pearson, el cual tuvo un valor de 0.90 y una significancia de  $P<0,001$ , concluyendo la existencia relacional positiva alta y significativa en las variables estudiadas. Concluyéndose que se mantiene una alta cultura organizativa con un alto nivel en cuanto a su desempeño laboral con una fuerte orientación al servicio al cliente para superar a la competencia y liderar el mercado.

Medina (2019) propuso observar el tipo y grado relacional que hay entre la cultura de la organización y la influencia de la miasma en el desempeño de los trabajadores. La metodología aplicada fue cuantitativa, no experimental de nivel descriptiva – correlativa. Aplicando un muestreo se obtuvo a 30 empleados. Obteniendo un coeficiente de Pearson de 0.82 con su

significancia de  $P < 0,001$ , resultando en hay un grado de correlación alto entre las variables observadas. Se destacan como los principales factores de la cultura de la organización al empoderamiento, trabajo conjunto, fomento de valores, interés por el cliente, y aprendizaje. Por la variable desempeño labora destaca el rendimiento, responsabilidad, eficiencia y eficacia.

Según Gómez (2021), tuvo como propósito evaluar la conducta de las variables que se observe en los trabajadores en la corporación estudiada. La metodología que se aplico fue no experimental transversal, diseño descriptivo correlacional. Fueron 35 empleados a los que se les aplico las cuentas y utilizando el método muestral censal, se tuvo como muestra al mismo número de la población. Los resultados de las muestran una u coeficiente de Rho Spearman = 0.690 y ( $P < 0,01$ ). En cuanto a los resultados descriptivos, el estudio preciso que un 66.67% de la población valora la contribución personal, y el 13.89% el trabajo colaborativo. Por lo que se concluye habiendo la correlación de alto grado en los colaboradores estudiados, si se analiza por dimensiones la correlación es variada, por lo que se debe seguir investigado acerca del tema.

Según Zamora (2019) planteó como propósito principal conocer el comportamiento entre las variables de estudio en trabajadores del centro educativo en mención. El método aplicado era el no experimental, transversal, descriptivo, correlacional. En esta investigación tuvo como universo de muestreo a 40 empleados entre docentes y personal administrativo y utilizando el método muestreo censal, se obtuvo que la muestra es igual a la población. Los resultados muestran que el coeficiente de Rho Spearman = 0.645. Además, un 50% en las percepciones son catalogadas como muy fuertes en cuanto a la cultura organizacional y 83% en percepción excelente para rendimiento en el trabajo y trabajo en equipo. Como conclusión se obtuvo una moderada relación, pero importante entre las variables estudiadas.

En cuanto a las investigaciones locales tenemos a Valderrama, L. (2018), tuvo como propósito evaluar estos caracteres dentro del ambiente laboral dentro de las empresas y el tipo de vinculación en cuanto a la optimización de la gestión del capital humano. El estudio fue descriptivo,

transversal, no experimental. En el cual su universo poblacional fueron sus 40 trabajadores de la empresa de estudio. Se concluyó que el área de trabajo en esta organización carece de concordancia con la gran parte de los trabajadores, debido a la creciente competitividad del mercado. Es así que, se observa el desgano y desatento de gran parte del personal que labora en dicha empresa de estudio, por ello hay un bajo rendimiento en trabajo por parte de los mimos. De continuar en esta situación la empresa estudiada podría tener cuantiosas pérdidas.

Julca y Pizarro (2019) plantearon comprender la existencia y el grado de asociación que hay en medio del clima y el desempeño laborales de un puesto comercial en Pacasmayo – San José. Obteniendo se una muestra de estudio comprendida de 40 empleados, haciendo uso de un método cuantitativo-descriptivo transaccional y correlacional. Obteniendo como resultado el coeficiente de Spearman de 0.94 lo que muestra un grado relacional alto y con significancia de  $p < 0.05$ .

Fernández y Maldonado (2020) en su estudio que hicieron con el objetivo de hallar el tipo de asociación existente en el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una corporación que elabora elementos químicos, en la región la Libertad. La muestra fue de 25 colaboradores aplicándoles 2 test de preguntas de 50 y 28 preguntas. Teniendo como resultada que hay grado de relación fuerte y positiva entre el clima laboral y el rendimiento en el trabajo, obteniéndose un Rho de 0.903 con significancia (bilateral) de  $0.001 < 0.05$ . obteniendo una conclusión de que el medio de trabajo en las corporaciones tiene una relación estrecha con el rendimiento de los colaboradores.

Huamaní y Varas (2019) se plantearon analizar el comportamiento existente dentro del ambiente organizacional y su rendimiento de trabajo en los colaboradores en el Gobierno Regional La Libertad – Área de Cobranzas. La muestra estuvo conformada por 8 colaboradores evaluados mediante cuestionarios para medir cada variable. Las conclusiones del estudio indicaron que la relación que existe es alta y positiva de las variables, con  $r = 0.738$  (coeficiente de Rho Spearman). Y un  $p = 0.037$ . Confirmando así que su

relación con el clima laboral es directa y afecta el rendimiento en el personal en esa organización pública.

Referente a las teorías relacionadas al tema de cultura organizacional, Schein (1988), refiere cultura organizacional son los asuntos en una corporación no se pueden medir de manera superficial o práctica. Es un modelo dinámico de aprendizaje y dinámica de grupo.

Mena (2019) entiende a la cultura organizacional como la interrelación ente los comportamientos, normas, filosofía, clima y valores que presentan una organización, los cuales deben ser conocidos y seguidos tanto por los gerentes y colaboradores para tener una participación justa y cordial en el desempeño de la organización, si esta relación funciona, entonces se logrará un desempeño laboral también favorable con empleados y directores cada vez más eficientes, productivos y con un trabajo orientado 100% a resultados.

Según Denison (2014, citado en citado en Kabigting, 2019) la cultura organizacional presenta rasgos o dimensiones que pueden ser medidos y comparados, por lo tanto, la define como un conjunto de normas y manifestaciones directivas que ayudan a ejemplificar y reforzar sus fundamentos elementales.

Esta investigación, tomará en cuenta como dimensiones para la variable Cultura Organizacional, los señalados en el cuestionario de Denison, los que se explican a continuación:

- A) Adaptabilidad del servicio: Se orienta a la capacidad que tiene la organización de adaptarse a los patrones y tendencias del clientes y proveedores, se traduce en saber la medida en que la empresa pueda reestructurar las conductas y procesos que tiene con la finalidad de poder adecuarse a los cambios que el mercado exige (Del Castillo, 2020, p.22).
  
- B) Participación laboral: Se orienta al compromiso de los trabajadores, sentido de propiedad y responsabilidad. El objetivo de que las organizaciones tengan un alto nivel de participación está orientado a que se desarrollen las labores con mayor autonomía sin supervisión, donde

cada uno sea libre y responsable por sus actos (Del Castillo, 2020, p.23).

Se tienen los siguientes indicadores para esta dimensión:

- C) Misión: Es la dirección, los propósitos y los planes de la organización. Se orienta en que la organización debe tener una meta clara, medible, ejecutable en el tiempo y que debe ser conocida por todos los empleados (Del Castillo, 2020, p.23). Las dimensiones son las siguientes:
  
- D) Consistencia: Son los sistemas, la estructura y el proceso que son el cimiento de una cultura poderosa. Le provee a la corporación una fuente central de integración, coherencia y control para generar un sistema de gestión interno que se sostiene en el apoyo consensado (Del Castillo, 2020, p.24).

Respecto a la variable desempeño laboral, Palacio (2005) la describe como los aportes superlativos a la organización, durante las actividades y procesos que cada trabajador realice, dado un horizonte de tiempo fijado para sus funciones (citado en Pedraza y Conde, 2015 p. 495). Es así que, para tener un alto desempeño laboral, los trabajadores se deben sentir satisfechos con indicadores como: las retribuciones monetarias, horas de trabajo, capacitaciones, recibidas, clima y cultura organizacional, entre otras.

Para Chiavenato (2009), el comportamiento que tiene el trabajador para llegar a cumplir a cumplir las metas establecidas se alza como el propósito único de cada empleado dentro de los objetivos propuestos por la organización. También se refiere a la capacidad que tiene el trabajador de acoplarse a su nuevo puesto en la compañía. Para medir el desempeño laboral, designa diversas técnicas de medición. Por ello los factores de evaluación dependerán de los requerimientos y objetivos que tenga la organización. A continuación, se detallan algunos de ellos:

- **Planificación:** Este factor se refiere a la capacidad que muestra el trabajador de administrar su carga laboral y así lograrlos dentro de los tiempos fijados para tal fin, usando con eficiencia sus habilidades junto a los bienes empresariales. También se refiere a la capacidad de prever situaciones problemáticas futuras anticipándose a ellas aportando las soluciones pertinentes que requiera la organización.
- **Responsabilidades:** el trabajador comprende que existe en la organización, relaciones laborales democráticas en el trabajo y al momento de relacionarse con sus compañeros. Actúa con respeto y tolerancia frente a cualquier posición de sus compañeros, jefes o subordinados, independientemente de cuáles seas sus creencias, prácticas o conductas sociales, o limitaciones físicas. Busca alcanzar sus metas dentro de un marco igualitario de crecimiento laboral valorando las oportunidades recibidas. Apoya a sus compañeros a hacer lo mismo.
- **Iniciativa:** El trabajador el trabajador muestra un desempeño independiente y criterioso. Asume las situaciones como retos y usa su creatividad para superarlas. Manifiesta sus opiniones con ideas nuevas, originales y motivadores lo que lo lleva a actuar con iniciativa ante las actividades organizacionales. En suma, es un colaborador autónomo.
- **Oportunidad:** El trabajador cumple con puntualidad su trabajo, respetando los plazos, los procesos y las exigencias para su cumplimiento.
- **Calidad de Trabajo:** El trabajo de calidad es aquel que va en concordancia y hasta puede ir más allá de lo que requiera el cliente (empleador). La realización de un trabajo de calidad conlleva a la utilización sus capacidades de acción y así llegar a culminar satisfactoriamente las tareas para los cuales fue contratado.

- **Confiabilidad y discreción:** El trabajador comprende la importancia de su trabajo y maneja la información de este respetando los intereses de la organización.
- **Relaciones interpersonales:** El trabajador es capaz de realizar su trabajo tanto de manera individual como grupal. Además, tiene la capacidad de vincularse con otras áreas y niveles a fin de interactuar para cumplir con sus labores asignadas.
- **Cumplimiento de las normas:** El trabajador comprende que sus labores están enmarcadas dentro de condiciones y disposiciones que aseguren la eficiencia y eficacia de su labor. Por ello debe cumplir con los reglamentos tanto internos como con las leyes laborales y civiles.

### III. METODOLOGIA:

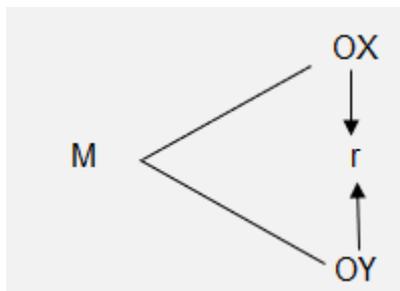
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación:

Aplicada, dado que se utilizó el conocimiento de diversas teorías relacionadas a las variables con la finalidad de hallar una solución al problema propuesto (Hernandez, et al., 2014).

##### 3.1.2 Diseño de investigación:

Asimismo, seguido un diseño transversal, descriptivo, no experimental, correlacional. (Aria González & Covinos Gallardo, 2021). Es transversal porque los datos se recopilaron en un solo momento de tiempo, fue descriptiva por la finalidad que fue de observar y describir los resultados de las variables, fue no experimental porque el investigador no hizo ningún manejo de las variables y fue correlacional debido a que se determinó el comportamiento entre ambas variables (Hernandez, et al., 2014). Gráficamente será el siguiente:



Dado:

M= Muestra de trabajadores de la empresa Televes SAC

OX= Cultura organizacional

OY= Desempeño laboral

r = correlación entre variables

#### 3.2 Variables y operacionalización:

Variable 1 independiente : Cultura Organizacional

- **Definición conceptual:** Un compendio de valores, disposiciones y políticas vinculados a cada uno de los integrantes de una organización que inciden en la manera en que se comportan y reaccionan en su ambiente, también propone la visión y misión que perciben en cuanto a lo que se desea construir como unidad organizacional (Griffin Phillips y Gully, 2017 y Robbins, 2014).
- **Definición operacional:** Se aplicó un cuestionario desarrollado por los autores del estudio, conformada por 22 ítems los cuales cuenta con una escala de medición que va en orden de cinco opciones, teniendo en cuenta las dimensiones participación laboral, consistencia, adaptabilidad del servicio y misión.
- **Indicadores:** Empoderamiento, Trabajo en equipo, Desarrollo de capacidades, Valores fundamentales, Coordinación e integración, Orientación al cambio, Orientación al cliente, Aprendizaje organizacional, Dirección y propósito estratégico, Metas y objetivos, y Visión.
- **Escala de medición:** La escala de dimensión fue ordinal.

Variable 2 dependiente: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** De acuerdo a Bauzas & Reyes (2019) propone que el desempeño esta referido a la productividad laboral de los trabajadores, con respecto a sus labores, deberes y actividades, las mismas que tienen que realizarlas a fin de cumplir con los propósitos y/o fines estratégicos; así es que existe una dependencia del desarrollo de la empresa de que tan dispuestos están los colaboradores al realizar el proceso señalado, a su vez que tan responsables son los trabajadores al tiempo que van desarrollando sus actividades laborales, dado que se persigue lograr la eficiencia por sobre la eficacia a fin de maximizar la administración de los bienes y herramientas que dispone la organización, y ésta se manifieste más competitiva en su entorno empresarial y que pueda liderar su segmento industrial. Pero ello solo será posible, si se conoce lo que puedan realizar eficientemente los trabajadores con su productividad aplicada en beneficio de la entidad.
- **Definición operacional:** Se realizó aplicando un cuestionario a los encargados de la supervisión de los trabajadores, quienes apoyaron en la toma de medidas y puntajes respecto a los factores relacionados con el

desempeño tanto individual como grupal por cada dimensión evaluada, a fin de conocer cuál es el rendimiento de los trabajadores.

- **Indicadores:** Cumplimiento de las normas, Responsabilidad, Iniciativa, Oportunidad, Calidad de trabajo, Planificación, y Relaciones interpersonales  
Confiabilidad y discreción
- **Escala de medición:** La escala de dimensión utilizada fue ordinal

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población:

Para Hernández & Mendoza (2018), población es un grupo de objetos o personas que presenta rasgos comunes y que coinciden con las características exigidas por el investigador. Este conjunto será usado para extraer los datos necesarios y relevantes necesarios, a fin de resolver el dilema del estudio propuesto. La población estuvo conformada por 30 trabajadores de Televes Perú S.A.C., ubicada en el distrito de Cartavio, provincia de Ascope.

- **Criterios de inclusión:**
  - Todos los colaboradores sin distinción de modalidad de contrato, género, rango o jerarquía.
  - Se incluyó a todos los colaboradores con antigüedad mínima de 01 año.
- **Criterios de exclusión:**
  - Se excluyó a los trabajadores quienes se encontraron de viaje, de licencia o de vacaciones durante el levantamiento de la información.
  - Los colaboradores con antigüedad laboral menor de 1 año

- Se excluyó a los colaboradores quienes se reusaron a responder los cuestionarios enviados.

### **3.3.2 Muestra:**

Dado que la población es pequeña, se tomó el total de la misma, por lo que estuvo constituida por 30 colaboradores Televes Perú S.A.C., ubicada en el distrito de Cartavio, provincia de Ascope. Ramírez (1997) propone que una muestra censal se define como aquella por la cual la totalidad de los elementos del estudio son tomados como la muestra. Por ello, se dice que la población a investigar se señale como censal, al ser al mismo tiempo universo, población y muestra.

### **3.3.3 Muestreo:**

A fin de realizar el estudio, se aplicó la encuesta, que consistió en hacer preguntas directas al grupo seleccionado. (Ramos, Cabrera, Urgirles y Jara, 2018). La técnica que se utilizó fue la técnica de muestreo por conveniencia

### **3.3.4 Unidad de análisis:**

Según Hernández & Mendoza (2018). Un elemento contiene y muestra la totalidad de características medibles para ser evaluadas a lo largo del estudio. La unidad de análisis fue cada colaborador de la empresa Televes Perú S.A.C., ubicada en el distrito de Cartavio, provincia de Ascope.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Cuestionario Variable Cultura Organizacional:

A fin de recolectar la información, se aplicó un cuestionario constituido por un grupo de interrogantes cerradas y alternativas variadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se realizaron los ítems teniendo como propósito los fines que persigue el estudio. Butka, Xavier y García (2018), manifiestan que el diseño asegura la recolección exacta de los datos necesarios para su obtención. La variable cultura organizacional se midió con un cuestionario elaborado por Portocarrero (2020) para realizar su investigación de posgrado en la universidad César Vallejo - Chimbote. El cuestionario está conformado por 15 preguntas midiéndose con una escala de tipo Likert de 5 puntos: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5).

Cuestionario Variable Desempeño Laboral:

Con el fin de medir el Desempeño Laboral, se utilizó una rúbrica de desempeño laboral, la cual fue tomada de Inca (2017) para efectuar su investigación de posgrado en nuestra casa de estudios - Lima, el instrumento está conformado por 8 factores los cuales son las dimensiones de la variable, con una escala de puntuación, con 5 características por dimensión, medidas en intensidad, puntuadas con I para la categoría menos intensa y con V para la categoría más intensa. La escala en puntos es I=20; II=16; III=12; IV= 8; V= 4 de tal forma que el mínimo puntaje es de 32 puntos y el máximo es de 160 puntos.

Tabla 1. Origen de los instrumentos según autor

Variable	Técnica	Instrumento
Cultura Organizacional	Encuesta	Cuestionario tomado de Portocarrero (2020) – Posgrado UCV Chimbote
Desempeño laboral	Ficha de evaluación	Rúbrica de Desempeño Laboral, tomado de Inca (2017) - Posgrado UCV

Elaboración: Autores

### **Validez**

Los instrumentos de Cultura Organizacional y Desempeño Laboral, al ser tomados de otras investigaciones, fueron analizados y validados por el juicio de seis expertos. Tres corroboraron la validez del cuestionario y tres expertos validaron la ficha técnica. Con su revisión los expertos aportaron a la mejora de los instrumentos con sus opiniones valiosas y sus sugerencias.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos a utilizar en la presente investigación, se han tomado de lo consignado en las investigaciones que sirven como referencia en cuanto a uso de instrumentos. Por ello se tiene el factor de confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable Cultura Organizacional es de 0.88. De igual manera, el factor de confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral es de 0.907.

### **3.5 Procedimientos:**

Primeramente, procedimos a realizar las peticiones de los respectivos permisos a los dirigentes de la empresa de estudio con el fin de que nos podamos acercar a los colaboradores de esta y aplicar de esta manera

nuestra encuesta en forma no presencial por medio de Google formularios. Con el objetivo de llegar a recaudar estos datos, para que puedan ser analizados mediante los softwares, posteriormente se analizaron los datos recopilados, se procesaron en Excel y SPSS26 los cuales fueron presentados en los resultados y luego de los mismos se dedujeron las respectivas conclusiones dando respuesta a los objetivos inicialmente planteados.

### **3.6 Métodos de análisis de datos:**

Se realizó el análisis de datos, empleándose los softwares MS Excel y SPSS 26. Asimismo, el software Excel se utilizó para realizar los de los datos recolectados estableciendo tablas de frecuencias simples, relativas y absolutas. Se usó el software SPSS 26 con el fin de realizar lo análisis de inferencia ante los objetivos inicialmente planteados en esta investigación de estudio, el cual sirvió para demostrar la prueba de hipótesis, así como la aplicación e interpretación del correspondiente método estadístico inferencial determinando el grado de correlación entre las variables para observar dimensiones y la variable en estudio. (BENAVIDES PAZ, 2017).

### **3.7 Aspectos éticos:**

Para trabajo aplicativo se tomaron los lineamientos del marco axiológico definido en el código de ética de nuestra casa de estudios, el cual indica que la recolección de los datos que estamos tomando en forma de encuesta, deben de ser tomadas con el consentimiento voluntario de los colaboradores de la empresa donde se está aplicando el estudio, y además no se está coaccionando a ninguno de los encuestados a que respondan las mismas, las respuestas que se están dando es de voluntad propia, además bajo nuestro código de ética, tampoco se hará modificación alguna a los resultados de la encuesta obtenida, además también se empleó el software que verifique la autenticidad de nuestro proyecto y no una emulación de otros proyectos de investigación, los instrumentos de investigación tuvieron el consentimiento informado.

#### IV. RESULTADOS:

Con relación al objetivo general, que fue analizar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio-La Libertad, el resultado fue el siguiente:

**Tabla 2**

Análisis correlacional entre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio-La Libertad.

Correlaciones				
			Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,602
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,602	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	30	30

*Nota:* información recolectada en el mes de setiembre del 2022<sup>a</sup> una muestra de 30 colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C.

Interpretación: Según el coeficiente de rho Spearman cuyo resultado fue 0,602, se determina la existencia de una correlación positiva moderada entre ambas variables. Asimismo, el nivel de significancia fue de 0,036, menor a 0,05, se determina una relación significativa entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022.

Con relación al objetivo específico 1, que fue determinar el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad 2022, el resultado fue el siguiente:

**Tabla 3**

Nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad 2022.

Niveles	Cultura Orgar izacional	
	Nº	%
Alto	3	10.0%
Medio	7	23.3%
Bajo	20	66.7%

*Nota:* información recolectada en el mes de setiembre del 2022<sup>a</sup> una muestra de 30 colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C.

Interpretación: Con respecto al objetivo específico 1; la tabla 3 muestra que los encuestados de la corporación Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad 2022, al valorar las categorías, se observa que presentan un nivel bajo respecto la cultura organizacional, que alcanza al 66.7%, estos resultados demuestran que los colaboradores no tienen desarrollada una cultura organizacional clara, que les permita identificar lineamientos claves necesarios para una gestión exitosa.

Con relación al objetivo específico 2, que fue determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C. Cartavio - La Libertad 2022, el resultado fue el siguiente:

**Tabla 4**

Nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C. Cartavio - La Libertad 2022

Nivel	Desempeño Laboral	
	Nº	%
Alto	2	6.7%
Medio	3	10.0%
Bajo	25	83.3%

*Nota:* información recolectada en el mes de setiembre del 2022<sup>a</sup> una muestra de 30 colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C.

Interpretación: Con respecto al objetivo específico 2; sobre la determinación del nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C. Cartavio - La Libertad 2022, La tabla muestra que los colaboradores de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad 2022, presentan un nivel bajo respecto la cultura organizacional, donde el 83.3%, es decir 25 de ellos presentan un nivel bajo. Los resultados revelan que los colaboradores no muestran un desempeño importante, por lo tanto, los objetivos trazados por la empresa probablemente puedan estar retrasados. Por otro lado, la gerencia no está asumiendo un rol analítico sobre su recurso humano, pues al obtenerse estos resultados, sería oportuno que se haga un inventario de aptitudes del personal. Además, con niveles de productividad y rendimiento bajos por parte del personal, enfrentar situaciones de mercado, pone en riesgo cualquier plan comercial y estratégico de mediano y largo plazo.

Con relación al objetivo específico, que fue determinar la correlación de la dimensión participación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C. Cartavio - La Libertad 2022, el resultado fue el siguiente:

**Tabla 5**

Correlación de la dimensión participación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad

Correlaciones				
			Participación Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Participación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,612
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,612	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	30	30

Nota: información recolectada en el mes de setiembre del 2022<sup>a</sup> una muestra de 30 colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C.

Interpretación: Con respecto al objetivo específico 3, Se percibe que existe una correlación positiva baja, con un coeficiente de correlación de 0,612 con una significancia de 0,029 que es menor al 0,05. De tal manera, se determina la existencia de una afinidad estrecha en medio de la participación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad. Ante los resultados obtenidos, las estrategias de participación laboral, al parecer son débiles por que el resultado expresa una relación directa baja. Por otro lado, es una oportunidad para la gerencia, de mejorar esta situación con una intervención más dedicada a fomentar las relaciones con apertura y receptividad de las opiniones y sugerencias de sus colaboradores.

Con relación al objetivo específico, que fue determinar la correlación de la dimensión consistencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C. Cartavio - La Libertad 2022, el resultado fue el siguiente:

**Tabla 6**

Correlación de la dimensión Consistencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad.

Correlaciones				
			Consistenci a	Desempeñ o Laboral
Rho de Spearman	Consistencia	Coeficiente de correlación	1,00	,152
		Sig. (bilateral)	.	,011
	Desempeño Laboral	N	30	30
		Coeficiente decorrelación	, 152	1,000
		Sig. (bilateral)	, 011	.
		N	30	30

Nota: información recolectada en el mes de setiembre del 2022<sup>a</sup> una muestra de 30 colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C.

Interpretación: Se percibe que existe una correlación positiva baja, un coeficiente de correlación de 0,152 con una significancia de 0,011 que es menor al 0,05. De tal manera, se determina que, existe una relación significativa entre la consistencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad. Esta situación muestra que no existe una consistencia fuerte, pues la relación, si bien es cierto es directa, pero es baja. La dimensión se enfoca en como el personal asume su vínculo con la empresa. Con esto se afirma que los colaboradores consideren a la empresa solo como su centro de trabajo, sin desarrollar mayor vinculo ni adhesión a sus objetivos.

Con relación al objetivo específico, que fue determinar la correlación la relación de la dimensión adaptabilidad del servicio y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C. Cartavio - La Libertad 2022, el resultado fue el siguiente:

**Tabla 7**

Correlación la relación de la dimensión Adaptabilidad del Servicio y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad

Correlaciones				
			Adaptabilidad del servicio	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Adaptabilidad del servicio	Coefficiente de correlación	1,000	,175
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente decorrelación	,175	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

Nota: información recolectada en el mes de setiembre del 2022<sup>a</sup> una muestra de 30 colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C.

Interpretación: Percibimos la existencia de un índice de correlación positiva baja, con un coeficiente de correlación de 0,175 con una significancia de 0,001 que es menor al 0,05 De tal manera, se determina que, la existencia de una relación significativa entre la adaptabilidad del servicio y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad. Esta situación muestra que los trabajadores asumen los cambios con lentitud, y más bien prefieren desarrollar su trabajo sin asumir nuevos retos, o cambios en los procesos, y menos aún aplicar estrategias de innovación o mejoras continuas. Al tener un índice de correlación directo, pero bajo, se asume que ante una situación por la cual la empresa necesite enfrentar un cambio profundo, los colaboradores no están dispuestos a asumir tal objetivo, con lo cual la gerencia debe evaluar la implantación de estrategias de innovación y mejoras continuas para desarrollar este factor tan importante en estos tiempos de alta competitividad empresarial.

Con relación al objetivo específico, que fue determinar la correlación de la dimensión misión y visión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C. Cartavio - La Libertad 2022, el resultado fue el siguiente:

**Tabla 8**

Correlación de la dimensión Misión y Visión y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad.

Correlaciones				
			Misión y Visión	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Misión y Visión	Coefficiente de correlación	1,000	,136
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente decorrelación	,136	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	30	30

*Nota:* información recolectada en el mes de setiembre del 2022<sup>a</sup> una muestra de 30 colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C.

Interpretación: Es observable la existencia una correlación positiva baja, con un coeficiente de correlación de 0,136 con una significancia de 0,010 que es menor al 0,05. De tal manera, se determina que, si existe una relación significativa entre la Visión y Misión y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad. Se puede interpretar que los trabajadores no tienen conocimiento claro de las directrices institucionales. Como lo expresan los resultados, la correlación es positiva, sin embargo, es baja, y esto debe invitar a la gerencia a revisar como efectúa la difusión de su visión, misión y propuestas estratégicas hacia el interior de la organización. En esta situación, la responsabilidad mayor recae en la gerencia, porque esta es la que define la visión y misión empresarial; sin embargo, no es suficiente con esto, pues estas directrices estrategias son herramientas de gestión, las cuales definen el rumbo de la empresa. Como es sabido, son los colaboradores los que cumplen las estrategias, por lo que es una obligación de la gerencia comunicar constantemente la visión y misión.

### **Contrastación de hipótesis de investigación**

La hipótesis de investigación fue la existencia de una relación directa y significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Televes Perú S.AC., Cartavio - La Libertad 2022

De los resultados obtenidos y según el coeficiente de rho Spearman = a 0,511, se determina la existencia de una correlación positiva moderada entre ambas variables. Siendo el nivel de significancia 0,262, mayor a 0,05, se determina una relación significativa entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

## V. DISCUSIÓN:

Referente al objetivo general, la según el coeficiente de rho Spearman cuyo resultado fue 0,602, se determina la existencia de una correlación positiva moderada entre ambas variables. Asimismo, el nivel de significancia fue de 0,036, menor a 0,05, se determina una relación significativa entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022. Los resultados de este estudio coinciden con estudios previos de investigación en la cual se asegura que la cultura en la organización se encuentra parcialmente relacionada con su desempeño dentro de la organización, es así que únicamente unos determinados factores de la Cultura Organizacional tienen incidencia el Desempeño Laboral. Reyna Díaz et al. (2018) determinaron una afirmación sobre la impanación de la cultura organizacional aporta a su buen desenvolvimiento en el trabajo de los empleados; por tal motivo, los colaboradores perciben una tranquilidad laborando dentro de la empresa. Del mismo modo, Sopiah y Kamaludin (2021) observa la existencia de correlación estrecha y positiva entre las variables de la investigación. Se concuerda en que la empresa debe asegurar de manera fundamental estrategias corporativas que desarrollen la Cultura Organizacional, teniendo como objetivo, afianzar de manera continua un alto nivel de cultura organizativa y el alto desempeño laboral, de cara a enfrentar entornos más competitivos en el futuro.

Respecto al primer objetivo específico: Determinar el nivel de la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad 2022, se observa que presentan un nivel bajo respecto la cultura organizacional, que alcanza al 66.7%, estos resultados demuestran que los colaboradores no tienen desarrollada una cultura organizacional clara, que les permita identificar lineamientos claves necesarios para una gestión exitosa. Esto significa que los niveles directivos no han monitoreado eficientemente las estrategias de comunicación integral, ni han compartido con claridad los objetivos institucionales, “ya que la cultura se forma cuando todos sus miembros comparten los mismos ideales y objetivos” (Robins 2014). En este aspecto se coincide con

Avella (2017) quien asevera de la importancia de tener en cuenta los caracteres interculturales de la población en estudio. Así mismo refiere sobre la cultura organizacional tiene una influencia sobre el desempeño laboral con los puntos clave dentro de esta cultura tales como: involucrar al personal, integración de los equipos de trabajo, relacionarlos con la misión y visión de la empresa.

Respecto al segundo objetivo específico: *Determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad 2022*; se ha determinado que la corporación estudiada, sus trabajadores tienen un desempeño bajo, pues el más del 83% de ellos están en este nivel. Esto es preocupante si la empresa Televes Perú SAC busca sostenerse en el mercado. Es difícil lograr los objetivos institucionales con rendimientos bajos. Según Valera & Irlanda (2018), la organización que tenga como propósito obtener un alto nivel con respecto al desempeño de sus trabajadores los cuales se verán reflejados en la productividad de la corporación. Los investigadores sostienen que se deben tomar de referencia: la misión y misión de la corporación, así mismos los objetivos deben ser claros y estos mostrados directamente te sobre sus colaboradores, los valores empresariales de la corporación deben ser compartidos con los trabajadores a fin de que estos los tomen como una visión en conjunto; sus costumbres laborales, deben estar consignados y medidos hacia la realización de actividades laborales de calidad siendo eficientes y eficaces, las pautas de los colaboradores deben ser entendidas para su fácil cumplimientos, todo esto se vería reflejado en la corporación en cuanto a su calidad de trabajo, su desempeño en sus actividades, as mismo esto facilitaría la comunicación formal e informal, facilitando a los trabajadores atender a sus clientes. El gerente o directivo encargado de la empresa, debe contar con la capacidad necesaria con el objetivo de poder continuar direccionando los esfuerzos de sus colaboradores hacia la misión empresarial, evidenciando así su capacidad de solución en problemas y será el que se encargue de dar los elementos necesarios a los colaboradores para que hagan su trabajo de manera eficiente.

Respecto al tercer objetivo específico: *Determinar la relación de la dimensión Participación Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa*

*Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022*, la participación laboral se sitúa en una relación positiva media. Se percibe que existe una correlación positiva baja, con un coeficiente de correlación de 0,612 con una significancia de 0,029 que es menor al 0,05. De tal manera, se determina que, si existe una relación significativa entre la participación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa *Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad*. Los resultados indican que al existir una relación directa entre la dimensión participación laboral y desempeño, cualquier estrategia que incentive la participación laboral, aumenta el desempeño laboral. Ante los resultados obtenidos, las estrategias de participación laboral, al parecer son débiles por que el resultado expresa una relación directa baja. Por otro lado, es una oportunidad para la gerencia, de mejorar esta situación con una intervención más dedicada a fomentar las relaciones con apertura y receptividad de las opiniones y sugerencias de sus colaboradores.

Esto se explica por qué es el principal factor de evaluación a lo que son sometidos los colaboradores de la empresa, y esto explica la dinámica en cuanto a evaluar el desempeño. En otras palabras, la evaluación del desempeño se enfoca principalmente en esta dimensión. Al respecto Denison (2018), indica a cuatro factores indispensables que tienen una influencia directa sobre el desempeño en la corporación; estos son: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión; es así que teniendo en cuenta estos cuatro factores, y haciendo una buena dinámica que favorezca crecer y/o crear en los trabajadores de la empresa fortalecerlos, se verán directamente reflejadas en su desempeño. Desde otro punto de vista, Robbins (2004) hace referencia al desempeño laboral como una conjugación de las capacidades físico-psicológicas las cuales son indispensables en desarrollo laboral del trabajador. Así mismo, es favorable el desempeño cuando hay por parte del trabajador involucrado un enfoque en la realización de sus actividades laborales para realizarlas de manera idónea siendo eficiente y eficaz; pero si solamente se enfoca a brindarle una importancia al puesto laboral y no al desempeño de este, la organización iría camino al fracaso; es por ello que las organizaciones deben darle más enfoque al capital humano, sin dejar de lado las metas y objetivos trazados como corporación. Del mismo modo, Dessler (2019), considera que los puntos clave en la realización de un correcto desempeño laboral, están comprendidos por: conocimiento, habilidades del puesto; calidad, cantidad de trabajo; planeación,

organización; iniciativa, compromiso; solución de problemas, creatividad; grupos de trabajo y contribución; habilidades interpersonales y comunicación. Por tanto, la participación laboral se dará de una manera sostenida y notoria, si estos factores están altamente desarrollados en los colaboradores, con lo cual se puede afirmar que estas aptitudes se ven relacionadas de manera positiva, y a su vez apoyan a cumplir las labores para la cual fueron contratados, es más, sabemos que aplicando el uso de la cultura organizacional conllevará a que los colaboradores de la organización puedan tener una mayor participación laboral.

Respecto al cuarto objetivo específico: *Determinar la relación de la dimensión Consistencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad*, se percibe que existe una correlación positiva baja, con un coeficiente de correlación de 0,152 con una significancia de 0,011 que es menor al 0,05. De tal manera, se determina que, si existe una relación significativa entre la consistencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad. Esta situación muestra que no existe una consistencia fuerte, pues la relación, si bien es cierto es directa, pero es baja. La dimensión se enfoca en como el personal asume su vínculo con la empresa. Con esto se afirma que los colaboradores consideren a la empresa solo como su centro de trabajo, sin desarrollar mayor vínculo ni adhesión a sus objetivos.

Esto nos muestra que ambas unidades de estudio tienen variaciones de igual magnitud, así mismo si la dimensión consistencia en los colaboradores de la empresa Televes aumenta, así mismo sufrirá un aumento el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, además, también de ocurrir una disminución en una de las dos variables de estudio, esto se reflejara en la disminución de la otra variable. Se coincide plenamente con el investigador, Del Castillo (2020), conforme lo indica en su estudio, donde se reconoce que la consistencia es la coherencia entre los sistemas, la estructura y el proceso. De esta forma se genera lo que denomina "cultura fuerte". Esto es lo que le provee a la organización una fuente central de integración, coherencia y control para generar un sistema de gestión interno que se sostiene en el apoyo consensuado. Al respecto, se puede observar que se registra relación baja, interpretándose como que las estrategias aplicadas

sobre cultura organizacional deben de revisarse y hacer los ajustes necesarios para aumentar esta relación, tan necesaria para generar esa cultura fuerte que ayudara a aumenta el desempeño laboral.

Respecto al quinto objetivo específico: *Determinar la relación de la dimensión Adaptabilidad del Servicio y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad*, se percibe que existe una correlación positiva baja, un coeficiente de correlación de 0,175 con una significancia de 0,001 que es menor al 0,05. De tal manera, determinamos la existencia de una relación significativa entre la adaptabilidad del servicio y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 . Esta situación muestra que los trabajadores asumen los cambios con lentitud, y más bien prefieren desarrollar su trabajo sin asumir nuevos retos, o cambios en los procesos, y menos aún aplicar estrategias de innovación o mejoras continuas. Al tener un índice de correlación directo, pero bajo, se asume que ante una situación por la cual la empresa necesite enfrentar un cambio profundo, los colaboradores no están dispuestos a asumir tal objetivo, con lo cual la gerencia debe evaluar la implantación de estrategias de innovación y mejoras continuas para desarrollar este factor tan importante en estos tiempos de alta competitividad empresarial. Se puede interpretar que ambas variables se ven afectadas de los mismos cambios, así mismo, si la dimensión adaptabilidad en los trabajadores de la empresa Televes, también aumentará; igualmente aumentará el desempeño laboral del personal de la empresa Televes. En caso contrario, ambas variables se verían disminuidas en la aplicación. Por tal motivo, se coincide con Ferrer (2019) quien determina que el ambiente en la sociedad en la cual las corporaciones tengan la capacidad de crear cambios en sus colaboradores, estos cambios deben ser en pro de la organización, no es decir que se los va a exigir, es poder concientizar en estos la necesidad de involucrarse con su organización y mostrarles que si la organización gana, estos colaboradores también son ganadores, se hacen más competitivos, su mano de ora estaría más calificada, su desempeño seria el óptimo. En tal sentido, la cultura es considerada un medio de influencia directa dentro de la organización, impactándola positivamente y/o

negativamente de acuerdo a l grado de afinidad de los colaboradores con su cultura organizacional dentro de la corporación.

Respecto al sexto objetivo específico: *Determinar la relación de la dimensión Misión y Visión y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad*, se observa que existe una correlación positiva baja, con un coeficiente de correlación de 0,136 con una significancia de 0,010 que es menor al 0,05. De tal manera, se determina que, si existe una relación significativa entre la Visión y Misión y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad. Se puede interpretar que los trabajadores no tienen conocimiento claro de las directrices institucionales. Como lo expresan los resultados, la correlación es positiva, sin embargo, es baja, y esto debe invitar a la gerencia a revisar como efectúa la difusión de su visión, misión y propuestas estratégicas hacia el interior de la organización. En esta situación, la responsabilidad mayor recae en la gerencia, porque esta es la que define la visión y misión empresarial; sin embargo, no es suficiente con esto, pues estas directrices estrategias son herramientas de gestión, las cuales definen el rumbo de la empresa. Como es sabido, son los colaboradores los que cumplen las estrategias, por lo que es una obligación de la gerencia comunicar constantemente la visión y misión.

Se determinó ambas variables son afectas a las mismas fluctuaciones, por ello, si la dimensión misión y visión en el personal de la empresa crece, igualmente crecerá el desempeño laboral de sus colaboradores, en caso contrario, estas variables se verían disminuidas en su aplicación. Así mismo, se coincide con lo propuesto por Ruiz (2018), que propone que las organizaciones tienen que tomar medidas y esforzarse para orientar a sus colaboradores a que vayan en concordancia con su visión y misión empresarial, así como las estrategias sobre el trabajo prestado a los clientes, poder llegar a dar a los colaboradores las herramientas que estos necesiten como son las capacitación con lo cual compartan claramente la visión y misión estratégica, de tal forma que los colaboradores conozcan claramente lo que se pretende recibir de cada uno de ellos. Todo esto junto a los conocimientos que pueden compartir entre los mismos miembros de la corporación.

Lo antes discutido se sustenta en los postulados teóricos de Chiavenato (2010), el cual sostiene a medida que la organización comunique claramente su visión, misión y objetivos estratégicos, a la vez que haga impulsos que conlleven a hacer un convenio empleado-cliente, ambos se verán beneficiados conjuntamente por la misma empresa y en la misma medida ya que al recibir el cliente una mejor atención y/o servicio por parte de los colaboradores de la corporación, se incrementará la satisfacción en ambas partes y con ello aumentará el rendimiento empresarial, además también cabe señalar que si un trabajador está bien puesto la camiseta de la empresa para la cual trabaja, se reflejará en las actitudes laborales.

## VI. CONCLUSIONES:

1. Respecto al grado de relación cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022, se concluye según el coeficiente de Rho de Spearman cuyo resultado fue 0,511, afirma la existencia de una correlación positiva moderada, asimismo siendo el nivel de significancia de 0,262 mayor a 0.05 se afirma que la relación no es significativa.
2. Se logro determinar el que el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad 2022 es bajo debido a que el 66.7% presentaron un bajo rendimiento con respecto al nivel de cultura organizacional porque no tienen desarrollado una cultura organizacional clara.
3. Se logro determinar que el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C. Cartavio - La Libertad 2022 bajo en la tabla 4, observamos que un 83.3% muestran un bajo nivel en el desempeño laboral, debido a que los estudios demostraron que no muestran un desempeño laboral importante.
4. Se logro determinar que la correlación de la dimensión participación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad, es positiva baja, no significativa.
5. Se logro determinar la correlación de la dimensión Consistencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 La Libertad que existe una correlación positiva baja no significativa.
6. Se pudo llegar a determinar la correlación la relación de la dimensión Adaptabilidad del Servicio y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La

Libertad, 2022 La Libertad que existe una correlación positiva baja no significativa

7. Se logro determinar que la correlación de la dimensión Misión y Visión y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022 que existe una correlación positiva baja no significativa.
8. Así mismo expuesto se concluye que existe una relación directa entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022.

## **VII RECOMENDACIONES:**

1. Se hace la recomendación a la Gerencia General de la empresa Televes Perú S.A.C. generar políticas para inculcar a sus colaboradores una cultura organizacional sólida para que se vea reflejada en su desempeño laboral.
2. Hacemos la recomendación al jefe de Recursos Humanos de la empresa Televes Perú S.A.C. que debe fomentar canal de comunicación eficiente, con el objetivo de dar a conocer la cultura organizacional de la empresa entregando manuales de ética, misión y visión de la empresa.
3. Hacemos la recomendación al jefe de Recursos Humanos de la empresa Televes Perú S.A.C. implementar programas de reconocimientos como, por ejemplo: cuadros de mérito, premio al desempeño laboral del empleado del mes, etc. para levantar el nivel de desempeño laboral con el que actualmente cuentan.
4. Hacemos la recomendación a las jefaturas de las distintas áreas de trabajo de la empresa Televes Perú S.A.C. organizar equipos de trabajo para que guíen y orienten a los colaboradores para desarrollar en ellos habilidades de acuerdo con la posición que tienen en la organización.
5. Hacemos la recomendación a los jefes de área de la empresa Televes Perú S.A.C. se les recomienda planificar las actividades diarias de sus colaboradores.
6. Recomendamos que los jefes encargados de las distintas áreas de la empresa Televes Perú S.A.C. elaboren sus manuales de trabajo escritos con la finalidad de facilitar las actividades cotidianas a sus colaboradores, para que puedan realizar más fácilmente sus actividades y se sientan satisfechos con su trabajo.
7. Se le recomienda al jefe de Recursos Humanos elaborar manuales de trabajo a manera de pequeñas cartillas las cuales puedan ser fáciles de portar por todos los colaboradores y consultar cuando sea necesario.

## REFERENCIAS

- Alsaqqa, H. (2020). Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View, by Edgar H. Schein. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1985. *Innovar*, 30(77), 153-154. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/818/81866068012/html/>
- Aria Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño Y Metodología de la Investigación 1 edición*. Arequipa-Perú: deposito legal en la biblioteca nacional del Perú.
- Baca, P., & Olivares, J. (2017). *Cultura organizacional y su relación en el desempeño de los colaboradores del Banco de la Nación sucursal Trujillo 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12247>
- BENAVIDES PAZ, O. H. (2017). MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO. *TENDENCIAS Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad de Nariño, Vol. XVIII*. (1), 41-54. Extraído de : <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=be2ce5a2-49e8-4887-8020-76d4432a9dcd%40redis>.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, finance and international business*, 3(1), 75-109. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Bonifacio, W., & Falconi, P. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la empresa sociedad agricola Virú S.A – Año 2016*. Tesis de Maestria, Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1296>
- Castro, O., & Delgado , J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina*, 4(2), 684-703. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>

- CEPAL. (2021). *Protección social universal en América Latina y el Caribe*. Textos seleccionados 2006-2019, CEPAL, Nueva York. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44995/S1900962\\_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44995/S1900962_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Chagray , N. (2020). Clima Organizacional y desempeño laboral en pymes de servicios de Perú. *Revista Nacional de Administración*(21), 21-29. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4324>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Editorial McGrawHill.
- Cortez, M., & Oblitas, A. (2018). *Relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Nept Computer 2018*. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15089>
- Del Castillo, M. E. (2020). *RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ANALISTAS DE TECNOLOGÍA DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS – LIMA*. Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8519/Relacion\\_DelCastilloLiz%20A1rraga\\_Mar%20Ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8519/Relacion_DelCastilloLiz%20A1rraga_Mar%20Ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology* , 23(1), 145-161. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2012.713173>
- Díaz, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la elaboración comercial*. (Primera Edición). Pozuelo de Alarcón, España: Editorial Esic.

- Fernández, M. y Maldonado, U. (2020). El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en una empresa de productos químicos en el Departamento de La Libertad, 2019 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/24912>
- Fernández, R. (2019). *Programa Productivo Haku Wiñay en la calidad de vida de los beneficiarios del Distrito de San Andrés de Tupicocha-Huarocharí 2018*. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29306/Fernandez\\_TR.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29306/Fernandez_TR.pdf?sequence=1)
- Gomez, R. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona sur, Lima - 2019*. Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1279>
- Hernandez, R., Baptista, P., & Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mc Graw Hill.
- Huamaní, R. y Varas, D. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada Leonardo Da Vinci. <http://repositorio.upd.edu.pe/handle/UPD/139>
- Infante, K. (2021). *Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente: Una revisión sistemática*. Revision Sistemática de la Literatura, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70807>
- Julca, Y. y Pizarro, F. (2019). Clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019 [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2118421>
- Kabigting, J., Loures , L., & Brooks , D. (2019). *The Denison Organizational Culture Survey (DOCS): A Culture Measurement Critique*. Paper, Claremont Graduate University. Obtenido de

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64724560/Culture\\_Measurement\\_Critique\\_Denison\\_Group\\_Final\\_Jun\\_Dilys\\_Larissa-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1653298407&Signature=A~8C3ajlBmfmsR1Mm3pkPSMbKW~QFv-0Qg5buG4jE8EoQj~K7814V8awTTd9g83de9tiJ0NoZKZ9FBUjFwPzf27QK](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64724560/Culture_Measurement_Critique_Denison_Group_Final_Jun_Dilys_Larissa-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1653298407&Signature=A~8C3ajlBmfmsR1Mm3pkPSMbKW~QFv-0Qg5buG4jE8EoQj~K7814V8awTTd9g83de9tiJ0NoZKZ9FBUjFwPzf27QK)

Medina, J. (2019). *Relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos del Consorcio Combayo La Quinoa S.A.C. Cajamarca 2019*. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22367>

Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 1(12), 11-47. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/html/>

Moreno, J. (2019). *Teorías del Desempeño Laboral*. Paper, Pontificia Universidad Católica de Quito. Obtenido de [https://www.academia.edu/40516021/Teor%C3%ADas\\_del\\_desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.academia.edu/40516021/Teor%C3%ADas_del_desempe%C3%B1o_laboral)

Oberföll , K., Camarena, M. E., & Saavedra, M. L. (2018). Relationship between organizational culture and performance among German multinational companies in Mexico. *Journal of Business*, 10(2), 24-47. Obtenido de <https://doi.org/10.21678/jb.2018.840>

Olinyc, H. (2020). Organizational Culture and Its Relationship with Employee Stress, Enjoyment of Work and Productivity. *International Journal of Psychological Studies*, 12(2), 1-4. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/341324925\\_Organizational\\_Culture\\_and\\_Its\\_Relationship\\_with\\_Employee\\_Stress\\_Enjoyment\\_of\\_Work\\_and\\_Productivity](https://www.researchgate.net/publication/341324925_Organizational_Culture_and_Its_Relationship_with_Employee_Stress_Enjoyment_of_Work_and_Productivity)

Pedraza, E., & Conde, G. (2015). Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the

University of Zulia. *Ciencias Sociale Journal*, XVI(III), 493-505. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Priyadharsan, S., & Nithiya, P. (2020). Association between the Organizational Culture and Employees" Performance. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, IV(VIII), 692-698. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/344262756\\_Association\\_between\\_the\\_Organizational\\_Culture\\_and\\_Employees\\_Performance/link/5f61a0874585154dbbd568eb/download](https://www.researchgate.net/publication/344262756_Association_between_the_Organizational_Culture_and_Employees_Performance/link/5f61a0874585154dbbd568eb/download)

Quispe, M. (2019). Impacto de los programas sociales en la disminución de la pobreza. *Pensamiento Crítico*, 22(1), 69 - 102. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/econo/article/view/14022/12402>

Rana, S. (2019). WORK ENGAGEMENT AND INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE: RESEARCH FINDINGS AND AN AGENDA FOR EMPLOYEE RELATIONSHIPS. *JETIR*, 8(1), 17-32. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Divya-Pant/publication/333016890\\_WORK\\_ENGAGEMENT\\_AND\\_INDIVIDUAL\\_WORK\\_PERFORMANCE\\_RESEARCH\\_FINDINGS\\_AND\\_AN\\_AGENDA\\_FOR\\_EMPLOYEE\\_RELATIONSHIPS/links/5cd67c7f458515712ea3179a/WORK-ENGAGEMENT-AND-INDIVIDUAL-WORK-PERFORMANCE](https://www.researchgate.net/profile/Divya-Pant/publication/333016890_WORK_ENGAGEMENT_AND_INDIVIDUAL_WORK_PERFORMANCE_RESEARCH_FINDINGS_AND_AN_AGENDA_FOR_EMPLOYEE_RELATIONSHIPS/links/5cd67c7f458515712ea3179a/WORK-ENGAGEMENT-AND-INDIVIDUAL-WORK-PERFORMANCE)

Sarantuya , J. (2021). Relationship Between Organizational Culture, Employee Satisfaction and Organizational Commitment. *SHS Web of Conferences*, 90(204), 1-8. Obtenido de [https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/01/shsconf\\_eccw2020\\_02004.pdf](https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/01/shsconf_eccw2020_02004.pdf)

Serrano, F. (2013). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL, VARIABLE IMPORTANTE PARA*. Tesis de Licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10669/GutierrezFierroMelissa2013.pdf?sequence=1>

- Sopiah, S., & Kamaludin, M. (2021). Organizational Culture and Employee Performance: An Empirical Study of Islamic Banks in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 395-406. Obtenido de <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202115563459872.pdf>
- Soto , G. (2019). *La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Peru S.A.* Tesis de Licenciatura, Universidad ESAN. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1509>
- Vargas, S., & Flores, M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2019000200149](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149)
- Vera, N., & Suárez , A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci\\_arttext&tIng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci_arttext&tIng=en)
- Weerarathna, R. S., & Geeganage, P. H. (2018). The Relationship between Organisational Culture and Employee Performance: Case of Sri Lanka. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 5(8), 985-998. Obtenido de <https://www.ijser.org/researchpaper/The-Relationship-between-Organisational-Culture-and-Employee-Performance.pdf>
- Yazar, A., & Yazar, S. (2015). EVALUATIONING LEADERSHIP STYLES WITHIN THE SCOPE OF RENSIS LIKERT S SYSTEM-4 MODEL BY USING FUZZY AHP APPROACH. *INTERNATIONAL REFEREED ACADEMIC SOCIAL SCIENCES JOURNAL*, 6(17), 1-1. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/276865412\\_EVALUATIONING\\_LEADERSHIP\\_STYLES\\_WITHIN\\_THE\\_SCOPE\\_OF\\_RENSIS\\_LIKERT\\_S\\_SYSTEM-4\\_MODEL\\_BY\\_USING\\_FUZZY\\_AHP\\_APPROACH](https://www.researchgate.net/publication/276865412_EVALUATIONING_LEADERSHIP_STYLES_WITHIN_THE_SCOPE_OF_RENSIS_LIKERT_S_SYSTEM-4_MODEL_BY_USING_FUZZY_AHP_APPROACH)

Zamora, G. (2019). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa San Gabriel, Chiclayo – 2018*. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23986/zamora\\_gg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23986/zamora_gg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de la variable Cultura Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Cultura Organizacional</b>	El conjunto de valores, normas, políticas compartidas por todos los miembros de la empresa que influyen en la forma de comportarse y reaccionar a su entorno, asimismo refleja la visión y misión que percibe de acuerdo a la imagen que desean proyectar como organización. (Phillips y Gully, 2017)	Se medirá a partir de la encuesta, mediante un cuestionario de 21 ítems, basado en sus 4 dimensiones en escala de medición Ordinal - Likert, a fin de levantar la información necesaria para el desarrollo de la investigación. (Portocarrero, 2020)	Participación laboral	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	1-7	Ordinal
			Consistencia	Valores fundamentales Coordinación e integración	8-11	
			Adaptabilidad del servicio	Orientación al cambio Orientación al cliente Aprendizaje organizacional	12-16	
			Misión	Dirección y propósito estratégico Metas y objetivos Visión	17-22	

## Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Desempeño Laboral</b>	El desempeño se refiere al rendimiento de los colaboradores, en relación a sus tareas y/o funciones, las cuales debe realizar para el cumplimiento de los objetivos y/o metas, ya que depende del crecimiento de la organización y de cuan capaces son de cumplir todo en el momento indicado. (Bauzas y Reyes, 2019)	Actitudes o comportamientos observables en el ejercicio de las actividades de los trabajadores. Dicha variable se medirá mediante la técnica de la encuesta con instrumento de un cuestionario – ficha técnica de escala ítems, y esta será trabajada exclusivamente con los jefes inmediatos lo que ayudará a medir el nivel de desempeño. (Inca, 2017)	Iniciativa y organización	Cumplimiento de las normas	8	Ordinal
				Responsabilidad	2	
				Iniciativa	3	
			Habilidades y capacidades	Oportunidad	4	
				Calidad de trabajo	5	
			Relaciones interpersonales	Planificación	1	
	Relaciones interpersonales	7				
	Confiabilidad y discreción	6				

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL (Elaborado por Portocarrero Gallo, Lorena)

**Consentimiento Informado:** considerado los alcances de la investigación, acepto llenar la matriz de evaluación

**Instrucciones:** a continuación, se presentará un conjunto de características de la cultura organizacional. Lea cuidadosamente, y marque con una (X), como consideran que se presenta en la organización donde labora, según la siguiente calificación:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

ÍTEM S	CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
<b>PARTICIPACIÓN LABORAL</b>						
1	Los trabajadores se sienten comprometidos con el trabajo que realizan.					
2	La información es compartida con todos los miembros de la organización y se puede obtener con facilidad.					
3	Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
4	Se acostumbra a trabajar en equipo para el cumplimiento de las actividades.					
5	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
6	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
7	La institución realiza capacitaciones para el desarrollo de habilidades en sus colaboradores.					
<b>CONSISTENCIA</b>						
8	Los jefes y directores practican lo que predican.					
9	La institución tiene valores definidos y claros, que rigen la forma cómo nos conducimos.					
10	La mayoría de los colaboradores tienen una perspectiva en común de lo que se quiere lograr.					

<b>MISION</b>					
17	La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.				
18	La institución tiene una misión clara que nos permite identificarnos con nuestro trabajo.				
19	Me resulta clara la orientación estratégica de la institución.				
20	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.				
21	Tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.				
22	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.				
11	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos				
<b>ADAPTABILIDAD</b>					
12	Se responde de forma óptima ante los cambios del entorno.				
13	Existe resistencia por parte de los colaboradores, ante intentos de realizar cambios en la institución.				
14	Los comentarios y sugerencias que brindan los usuarios son tomados como estrategia para introducir cambios.				
15	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.				
16	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.				

**Ficha técnica de escala de desempeño laboral**  
**(Elaborado Por Inca Parra, José Albino)**

**Consentimiento Informado:** considerado los alcances de la investigación, acepto llenar la matriz de evaluación

Estimado(a) jefe inmediato:

Agradeceremos llenar la ficha de evaluación de desempeño del personal a su cargo, con la opción que considere conveniente. El resultado servirá a fines académicos.

Factores únicos	I	II	III	IV	V
<b>Planificación</b>	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos designados
<b>Responsabilidad</b>	Excelente grado de responsabilidad con los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Cumple con Responsabilidad de las funciones encomendadas	Ocasionalmente se asume las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
<b>Iniciativa</b>	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas de como actualizar los objetivos institucionales.	Se apega a la rutina establecida. A veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.
<b>Calidad de trabajo</b>	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, la supervisión es de rutina.	La calidad de trabajo es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente	Frecuentemente incurre en errores apreciables.

<b>Confiabilidad y discreción</b>	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En generales prudente y guárdala información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la Información que puede proporcionar de modo que comete	Indiscreto nada confiable.
<b>Relaciones interpersonales</b>	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, ambiente de franqueza serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
<b>Cumplimiento de las normas</b>	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las normas.	A veces no muestra respeto por las normas de la institución	No cumple con las normas.
<b>Oportunidad</b>	Entrega sus trabajos en el plazo establecido inclusive ve algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la echa solicitada	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
<b>Nombre y apellidos del evaluador</b>					
<b>Nombre y apellidos del evaluado</b>					

---

Firma del evaluador

---

Firma del evaluado

### Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

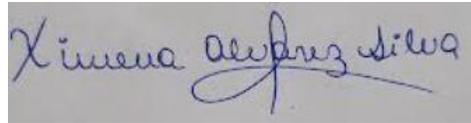
**TÍTULO DEL ESTUDIO:** Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Televes Perú S.A.C.,  
Cartavio - La Libertad, 2022

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de cultura organizacional y cuestionario de desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1.Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				2.Casi Nunca									
				3.A veces	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
				4.Casi Siempre									
				5.Siempre									
Cultura Organizacional	Participación laboral	Empoderamiento	1. Los trabajadores se sienten comprometidos con el trabajo que realizan.		X		X		X		X		
			2. La información es compartida con todos los miembros de la organización y se puede obtener con facilidad.		X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	3. Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.		X		X		X		X		
			4. Se acostumbra a trabajar en equipo para el cumplimiento de las actividades.		X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	5. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.		X		X		X		X		
			6. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.		X		X		X		X		
			7. La institución realiza capacitaciones para el desarrollo habilidades en sus colaboradores.		X		X		X		X		

Consistencia	Valores fundamentales	8. Los jefes y directores practican lo que pregonan.		X		X		X		X		
		9. La institución tiene valores definidos y claros, que rigen la forma cómo conducirse.		X		X		X		X		
	Coordinación e integración	10. La mayoría de los colaboradores tienen una perspectiva en común de lo que se quiere lograr.		X		X		X		X		
		11. Todos los niveles de la organización se alinean a los objetivos.		X		X		X		X		
Adaptabilidad del servicio	Orientación al cambio	12. Se responde de forma óptima ante los cambios del entorno.		X		X		X		X		
		13. Existe resistencia por parte de los colaboradores, ante intentos de realizar cambios en la institución.		X		X		X		X		
	Orientación al cliente	14. Los comentarios y sugerencias que brindan los usuarios son tomados como estrategia para introducir cambios.		X		X		X		X		
		Aprendizaje organizacional	15. Se considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.		X		X		X		X	
	16. El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano.			X		X		X		X		
Misión y Visión	Dirección y propósito estratégico	17. La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.		X		X		X		X		
		18. Resulta clara la orientación estratégica de la institución.		X		X		X		X		
	Metas y objetivos	19. La institución tiene una misión clara que permite que los colaboradores se identifiquen con su trabajo.		X		X		X		X		
		20. La Dirección conduce hacia los objetivos que se tratan de alcanzar.		X		X		X		X		
	Misión y visión	21. Los colaboradores enfocan su trabajo diario a misión de la organización.		X		X		X		X		
		22. La visión genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores .		X		X		X		X		

**K:** 22.000  
**Vi:** 15.710  
**Vt:** 128.539  
  
**a:** 0.920



Firma, apellidos y nombres del experto  
 DNI N°

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				I.=20 pts.	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				II.=16 pts.									
				III.=12 pts.									
				IV.=8 pts.									
V.=4 pts.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Desempeño laboral	Iniciativa y organización	Cumplimiento de las normas	I. Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.		X		X		X		X		
			II. Casi siempre cumple las normas de la institución.		X		X		X		X		
			III. Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las normas.		X		X		X		X		
			IV. A veces no muestra respeto por las normas de la institución.		X		X		X		X		
			V. No cumple con las normas.		X		X		X		X		
	Responsabilidad	I. Excelente grado de responsabilidad con los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.		X		X		X		X			

			II. Muy responsable en las funciones encomendadas muestra compromiso.		X		X		X		X			
			III. Cumple con Responsabilidad de las funciones encomendadas.		X		X		X		X			
			IV. Ocasionalmente se asume las funciones encomendadas.		X		X		X		X			
			V. Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.		X		X		X		X			
		Iniciativa	I. Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.		X		X							
			II. Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas de como actualizar los objetivos institucionales.		X		X		X		X			
			III. Se apeg a la rutina establecida. A veces logra sus objetivos.		X		X		X		X			
			IV. Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr objetivos.		X		X		X		X			
			V. Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.		X		X		X		X			
	Habilidades y capacidades	Oportunidad	I. Entrega sus trabajos en el plazo establecido inclusive ve algunas veces antes de lo fijado.		X		X		X		X			
			II. Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.		X		X		X		X			
			III. Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.		X		X		X		X			
			IV. No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.		X		X		X		X			
			V. No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.		X		X		X		X			
		Calidad de trabajo	I. Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.		X		X		X		X			

			II. Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, la supervisión es de rutina.		X		X		X		X		
			III. La calidad de trabajo es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.		X		X		X		X		
			IV. Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.		X		X		X		X		
			V. Frecuentemente incurre en errores apreciables.		X		X		X		X		
			I. Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.		X		X		X		X		
		Planificación	II. Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.		X		X		X		X		
			III. Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.		X		X		X		X		
			IV. En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.		X		X		X		X		
			V. Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos designados.		X		X		X		X		
			Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	I. Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, ambiente de franqueza serenidad y respeto.		X		X		X		X
	II. Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.				X		X		X		X		
	III. No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.				X		X		X		X		
	IV. Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros.				X		X		X		X		
	V. Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.				X		X		X		X		

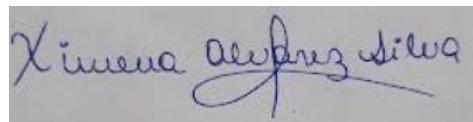
		Confiabilidad y discreción	I. Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.		X		X		X		X		
			II. En generales prudente y guárdala información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.		X		X		X		X		
			III. Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.		X		X		X		X		
			IV. No sabe diferenciar la Información que puede proporcionar de modo que comete.		X		X		X		X		
			V. Indiscreto nada confiable.		X		X		X		X		

**K:** 8

**Vi:** 4.091

**Vt:** 13.729

**□:** 0.802



Firma, apellidos y nombres del experto  
DNI N°

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

- Cuestionario de cultura organizacional.
- Cuestionario de desempeño laboral.

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la cultura organización y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C.

**DIRIGIDO A:** Los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ximena Milagros Álvarez Silva

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA

DNI N° : 18199843

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Televes Perú S.A.C.,  
Cartavio - La Libertad, 2022

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de cultura organizacional y cuestionario de desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				1.Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				2.Casi Nunca										
				3.A veces										
				4.Casi Siempre										
				5.Siempre	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Cultura Organizacional	Participación laboral	Empoderamiento	1. Los trabajadores se sienten comprometidos con el trabajo que realizan.		X		X		X		X			
			2. La información es compartida con todos los miembros de la organización y se puede obtener con facilidad.		X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	3. Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.		X		X		X		X			
			4. Se acostumbra a trabajar en equipo para el cumplimiento de las actividades.		X		X		X		X			
		Desarrollo de capacidades	5. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.		X		X		X		X			
			6. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.		X		X		X		X			
			7. La institución realiza capacitaciones para el desarrollo habilidades en sus colaboradores.		X		X		X		X			
	Consistencia	Valores fundamentales	8. Los jefes y directores practican lo que pregonan.		X		X		X		X			
			9. La institución tiene valores definidos y claros, que rigen la forma cómo conducirse.		X		X		X		X			
		Coordinación e integración	10. La mayoría de los colaboradores tienen una perspectiva en común de lo que se quiere lograr.		X		X		X		X			

		11. Todos los niveles de la organización se alinean a los objetivos.		X		X		X		X		
Adaptabilidad del servicio	Orientación al cambio	12. Se responde de forma óptima ante los cambios del entorno.		X		X		X		X		
		13. Existe resistencia por parte de los colaboradores, ante intentos de realizar cambios en la institución.		X		X		X		X		
	Orientación al cliente	14. Los comentarios y sugerencias que brindan los usuarios son tomados como estrategia para introducir cambios.		X		X		X		X		
		Aprendizaje organizacional	15. Se considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.		X		X		X		X	
	16. El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano.			X		X		X		X		
Misión y Visión	Dirección y propósito estratégico	17. La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.		X		X		X		X		
		18. Resulta clara la orientación estratégica de la institución.		X		X		X		X		
	Metas y objetivos	19. La institución tiene una misión clara que permite que los colaboradores se identifiquen con su trabajo.		X		X		X		X		
		20. La Dirección conduce hacia los objetivos que se tratan de alcanzar.		X		X		X		X		
	Misión y visión	21. Los colaboradores enfocan su trabajo diario a misión de la organización.		X		X		X		X		
		22. La visión genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores .		X		X		X		X		

  
 Dra. MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA B.

DNI N°: 18095897

**K:** 22.000  
**Vi:** 15.710  
 128.539  
**Vt:**  
  
**a:** 0.920

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				I.=20 pts.	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				II.=16 pts.										
				III.=12 pts.										
				IV.=8 pts.										
				V.=4 pts.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño laboral	Iniciativa y organización	Cumplimiento de las normas	I. Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.		X		X		X		X			
			II. Casi siempre cumple las normas de la institución.		X		X		X		X			
			III. Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las normas.		X		X		X		X			
			IV. A veces no muestra respeto por las normas de la institución.		X		X		X		X			
			V. No cumple con las normas.		X		X		X		X			
		Responsabilidad	I. Excelente grado de responsabilidad con los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.		X		X		X		X			
			II. Muy responsable en las funciones encomendadas muestra compromiso.		X		X		X		X			
			III. Cumple con Responsabilidad de las funciones encomendadas.		X		X		X		X			
			IV. Ocasionalmente se asume las funciones encomendadas.		X		X		X		X			
			V. Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.		X		X		X		X			

	Iniciativa	I. Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.		X		X		X		X			
		II. Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas de como actualizar los objetivos institucionales.		X		X		X		X			
		III. Se apega a la rutina establecida. A veces logra sus objetivos.		X		X		X		X			
		IV. Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr objetivos.		X		X		X		X			
		V. Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.		X		X		X		X			
	Habilidades y capacidades	Oportunidad	I. Entrega sus trabajos en el plazo establecido inclusive ve algunas veces antes de lo fijado.		X		X		X		X		
			II. Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.		X		X		X		X		
			III. Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.		X		X		X		X		
			IV. No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.		X		X		X		X		
			V. No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.		X		X		X		X		
		Calidad de trabajo	I. Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.		X		X		X		X		
			II. Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, la supervisión es de rutina.		X		X		X		X		
			III. La calidad de trabajo es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.		X		X		X		X		
			IV. Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.		X		X		X		X		
			V. Frecuentemente incurre en errores apreciables.		X		X		X		X		

	Planificación	I. Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	X	X	X	X			
		II. Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	X	X	X	X			
		III. Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	X	X	X	X			
		IV. En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	X	X	X	X			
		V. Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos designados.	X	X	X	X			
	Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	I. Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, ambiente de franqueza serenidad y respeto.	X	X	X	X		
			II. Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	X	X	X	X		
			III. No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	X	X	X	X		
			IV. Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros.	X	X	X	X		
			V. Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	X	X	X	X		
Confiabilidad y discreción		I. Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	X	X	X	X			
		II. En generales prudente y guárdala información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	X	X	X	X			
		III. Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	X	X	X	X			
		IV. No sabe diferenciar la Información que puede proporcionar de modo que comete.	X	X	X	X			

		V. Indiscreto nada confiable.		X		X		X		X		
--	--	-------------------------------	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

**K:** 8.000

**Vi:** 4.091

**Vt:** 13.729

**α:** **0.802**

  
Dra. MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA B.

DNI N°: 18095897

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Cuestionario de cultura organizacional.
- Ficha de evaluación de desempeño laboral.

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la cultura organización y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C.

**DIRIGIDO A:** Los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C.

### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA B.  
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA

DNI N° 18095897

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda **MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de cultura organizacional y cuestionario de desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1.Nunca	Relación entre la variable y dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y los ítems	Relación entre el ítem y la	
				2.Casi Nunca					

				3.A veces							opción de respuesta		
				4.Casi Siempre	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
				5.Siempre									
Cultura Organizacional	Participación laboral	Empoderamiento	1. Los trabajadores se sienten comprometidos con el trabajo que realizan.		X		X		X		X		
			2. La información es compartida con todos los miembros de la organización y se puede obtener con facilidad.		X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	3. Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.		X		X		X		X		
			4. Se acostumbra a trabajar en equipo para el cumplimiento de las actividades.		X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	5. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.		X		X		X		X		
			6. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.		X		X		X		X		
			7. La institución realiza capacitaciones para el desarrollo habilidades en sus colaboradores.		X		X		X		X		
	Consistencia	Valores fundamentales	8. Los jefes y directores practican lo que pregonan.		X		X		X		X		
			9. La institución tiene valores definidos y claros, que rigen la forma cómo conducirse.		X		X		X		X		
		Coordinación e integración	10. La mayoría de los colaboradores tienen una perspectiva en común de lo que se quiere lograr.		X		X		X		X		
			11. Todos los niveles de la organización se alinean a los objetivos.		X		X		X		X		
	Adaptabilidad del servicio	Orientación al cambio	12. Se responde de forma óptima ante los cambios del entorno.		X		X		X		X		
			13. Existe resistencia por parte de los colaboradores, ante intentos de realizar cambios en la institución.		X		X		X		X		
		Orientación al cliente	14. Los comentarios y sugerencias que brindan los usuarios son tomados como estrategia para introducir cambios.		X		X		X		X		
		Aprendizaje organizacional	15. Se considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.		X		X		X		X		

		16. El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano.		X		X		X		X		
Misión y Visión	Dirección y propósito estratégico	17. La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.		X		X		X		X		
		18. Resulta clara la orientación estratégica de la institución.		X		X		X		X		
	Metas y objetivos	19. La institución tiene una misión clara que permite que los colaboradores se identifiquen con su trabajo.		X		X		X		X		
		20. La Dirección conduce hacia los objetivos que se tratan de alcanzar.		X		X		X		X		
	Misión y visión	21. Los colaboradores enfocan su trabajo diario a misión de la organización.		X		X		X		X		
		22. La visión genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores .		X		X		X		X		

**K:** 22.000  
**Vi:** 15.710  
**Vt:** 128.539

**a:** 0.920



**MG. CEDRÓN MEDINA CARLOS ALBERTO**  
**DNI N° 1807092**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				I. =20 pts.	Relación entre la variable y dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y los ítems	Relación entre el ítem y la	
				II.=16 pts.					

				III.=12 pts.							opción de respuesta			
				IV.=8 pts.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
				V.=4 pts.										
Desempeño laboral	Iniciativa y organización	Cumplimiento de las normas	I. Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.		X		X		X		X			
			II. Casi siempre cumple las normas de la institución.		X		X		X		X			
			III. Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las normas.		X		X		X		X			
			IV. A veces no muestra respeto por las normas de la institución.		X		X		X		X			
			V. No cumple con las normas.		X		X		X		X			
		Responsabilidad	I. Excelente grado de responsabilidad con los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.		X		X		X		X			
			II. Muy responsable en las funciones encomendadas muestra compromiso.		X		X		X		X			
			III. Cumple con Responsabilidad de las funciones encomendadas.		X		X		X		X			
			IV. Ocasionalmente se asume las funciones encomendadas.		X		X		X		X			
			V. Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.		X		X		X		X			
		Iniciativa	I. Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.		X		X		X		X			
			II. Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas de como actualizar los objetivos institucionales.		X		X		X		X			
			III. Se apega a la rutina establecida. A veces logra sus objetivos.		X		X		X		X			

		IV. Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr objetivos.		X		X		X		X		
		V. Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.		X		X		X		X		
Habilidades y capacidades	Oportunidad	I. Entrega sus trabajos en el plazo establecido inclusive ve algunas veces antes de lo fijado.		X		X		X		X		
		II. Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.		X		X		X		X		
		III. Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.		X		X		X		X		
		IV. No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.		X		X		X		X		
		V. No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.		X		X		X		X		
	Calidad de trabajo	I. Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.		X		X		X		X		
		II. Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, la supervisión es de rutina.		X		X		X		X		
		III. La calidad de trabajo es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.		X		X		X		X		
		IV. Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.		X		X		X		X		
		V. Frecuentemente incurre en errores apreciables.		X		X		X		X		
	Planificación	I. Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.		X		X		X		X		
		II. Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.		X		X		X		X		
		III. Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.		X		X		X		X		

		IV. En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.		X		X		X		X		
		V. Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos designados.		X		X		X		X		
Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	I. Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, ambiente de franqueza serenidad y respeto.		X		X		X		X		
		II. Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.		X		X		X		X		
		III. No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.		X		X		X		X		
		IV. Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros.		X		X		X		X		
		V. Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.		X		X		X		X		
	Confiabilidad y discreción	I. Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.		X		X		X		X		
		II. En general prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.		X		X		X		X		
		III. Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.		X		X		X		X		
		IV. No sabe diferenciar la Información que puede proporcionar de modo que comete.		X		X		X		X		
		V. Indiscreto nada confiable.		X		X		X		X		

**K:** 8.000

**Vi:** 4.091

**Vt:** 13.729

α: 0.802



MG. CEDRÓN MEDINA CARLOS ALBERTO  
DNI N° 18070929

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Cuestionario de cultura organizacional.
- Cuestionario de desempeño laboral.

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la cultura organización y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C.

**DIRIGIDO A:** Los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C.

### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CEDRÓN MEDINA CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER

DNI N° 18070929

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Nombre de la Organización:	RUC:20524464650
TELEVES PERU SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Luque Rojas, Cesar Antonio	DNI: 10186159

#### Anexo 4: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ si ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación
Cultura Organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022
Nombre del Programa Académico: Administración

Autor: Nombres y Apellidos Chacon Ruiz Edy Randy Torralba Castillo, Claudia Estefany	DNI: 78010588 72047996
--	------------------------------

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



Handwritten signature in blue ink over a stamp. The stamp contains the text: "SERVES PERAU S.A.C.", "César Vallejo LINGÜE LINGÜE", and "GERENTE GENERAL".

Firma: \_\_\_\_\_

***(Titular o Representante legal de la Institución)***

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 5: Prueba de normalidad

Tabla 9: Prueba de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Cultura Organizacional	0.172	30	0.023	0.898	30	0.008
Desempeño Laboral	0.135	30	0.171	0.954	30	0.218

Elaboración: Los autores

## Anexo 6: Turnitin

### C2 P1 CHACON Y TORRALBA.pdf

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20</b> %	%	<b>4</b> %	<b>20</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>16</b> %
<b>2</b>	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante	<b>3</b> %
<b>3</b>	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>4</b>	Submitted to unap Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>5</b>	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>6</b>	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>7</b>	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %

8 María de la Cruz del Río-Rama, Martha Ríos-Manríquez, José Álvarez-García, María Dolores Sánchez-Fernández. "An Empowerment Scale Analysis of Mexican MSMEs: Modeling with Covariance Structures", Mathematics, 2020  
Publicación

<1%

9 Salt, J.S.. "Emergency vaccination of pigs against foot-and-mouth disease: protection against disease and reduction in contact transmission", Vaccine, 199804  
Publicación

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

# Anexo 7: Confiabilidad de variables

## Confiabilidad Cultura Organizacional

VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL																										
N° Encuestas de colaboradores	Preguntas/Items													TOTAL												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13		P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22			
1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	3	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	19	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77	
3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	38	
4	3	1	2	3	1	1	3	4	5	3	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	55	
5	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	38	
6	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	28	
7	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	31	
8	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	2	1	2	3	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	38	
9	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	49	
10	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	32	
11	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	36	
12	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	
13	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	28	
14	3	1	1	3	3	3	1	4	5	1	2	4	5	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	58	
15	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	34	
16	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	55
17	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	27	
18	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	2	4	5	3	3	3	2	3	2	59	
19	3	1	2	3	3	1	1	2	3	1	1	1	3	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	45	
20	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	35	
21	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	1	1	3	1	3	1	35	
22	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	26	
23	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	27	
24	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	30	
25	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	36	
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	
27	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	48	
28	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	
29	3	1	1	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	48	
30	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	5	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	65	
VARIANZA	0.646	0.679	0.893	0.596	0.621	0.499	0.632	0.796	1.223	0.64	0.81	0.973	1.072	0.693	0.543	0.573	0.716	0.893	0.696	0.543	0.566	0.596	128.538889			
PROMEDIO	1.767	1.567	1.8	1.733	1.667	1.633	1.967	1.733	1.9	1.6	1.7	1.6	1.833	1.8	1.7	1.6	1.867	1.8	1.833	1.7	1.633	1.733				
DESV EST. VI	0.817	0.714	0.961	0.785	0.802	0.718	0.899	0.907	1.125	0.814	0.915	1.093	1.053	0.847	0.75	0.777	0.86	0.961	0.799	0.75	0.785	0.785				

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

K: número de ítems  
S: varianza de cada ítem  
S<sup>2</sup>: varianza de la suma de todos los ítems

K: 22.000  
Vi: 15.710  
Vt: 128.535  
**α: 0.920**

**INSTRUCCIONES:** valoración de los ítems.  
**[1] NUNCA [2] CASI NUNCA [3] A VECES [4] CASI SIEMPRE [5] SIEMPRE**  
**INTERPRETACION:**  
Este coeficiente nos indica que entre mas cerca de 1 este α, mas alto el grado de confiabilidad, en este caso, como se puede apreciar el resultado tiene un valor α de 0.920, lo que indica que este instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recopilación de datos.



## Confiabilidad Desempeño Laboral

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL										
N° Encuestas del jefe evaluador	Preguntas/Items								TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		
1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	19
2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	14
3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	21
4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	24
5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	26
6	2	3	3	2	2	3	3	3	3	21
7	4	3	3	3	3	2	2	4	2	24
8	4	3	3	3	3	3	4	3	3	26
9	2	2	3	3	1	1	2	3	3	17
10	3	2	2	2	4	3	3	3	3	22
11	3	3	3	4	3	3	3	2	2	24
12	3	3	2	3	2	3	4	3	3	23
13	2	2	3	3	2	3	3	3	3	21
14	2	2	3	2	3	2	2	2	2	18
15	4	3	3	4	3	3	4	3	3	27
16	2	2	3	3	3	3	3	3	3	22
17	3	2	2	3	3	2	2	3	3	20
18	3	2	3	3	2	2	2	3	3	20
19	3	4	4	3	3	3	2	3	3	25
20	3	3	2	3	2	3	3	4	2	23
21	3	3	2	2	3	2	2	3	3	20
22	1	2	1	1	1	1	1	2	2	11
23	3	2	3	3	3	2	2	2	2	20
24	4	3	3	3	4	3	3	3	3	26
25	3	3	3	2	2	2	2	2	3	20
26	3	3	3	2	2	2	2	3	2	20
27	3	2	2	2	2	3	3	2	2	19
28	2	1	2	2	2	3	2	2	2	16
29	4	5	4	3	3	3	2	3	2	27
30	3	4	2	2	3	4	2	2	2	22
VARIANZA	0.49	0.756	0.477	0.499	0.499	0.582	0.446	0.343	0.343	13.7288889
PROMEDIO	2.9	2.667	2.7	2.633	2.633	2.467	2.567	2.7		
DESV EST. VI	0.712	0.884	0.702	0.718	0.718	0.776	0.679	0.596		

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

K: número de ítems  
S: varianza de cada ítem  
S<sup>2</sup>: varianza de la suma de todos los ítems

K: 8.000  
Vi: 4.091  
Vt: 13.729  
**α: 0.802**



**01. OBSERVACION**  
La variable desempeño laboral, esta calificada realmente en escala de puntuación que son las sgts.  
**(I) = 20PTS. (II) = 16PTS. (III) = 12PTS. (IV) = 8PTS. (V) = 4PTS.**  
**02. OBSERVACION**  
En el siguiente cuadro se identifica la valoración de escala de puntuación a escala de likert.

ESCALA DE PUNTUACION	ESCALA DE LIKERT
(I) 20 PTS	5 SIEMPRE
(II) 16 PTS	4 CASI SIEMPRE
(III) 12 PTS	3 A VECES
(IV) 8 PTS	2 CASI NUNCA
(V) 4 PTS	1 NUNCA

**INTERPRETACION**  
Como se puede apreciar, el resultado tiene un valor α de 0.802, lo que indica que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

## Anexo 8: Encuesta de Variables

### Encuesta Desempeño Laboral

#### CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TELEVES PERÚ S.A.C., CARTAVIO - LA LIBERTAD, 2022

**Consentimiento Informado:** Teniendo conocimiento de la investigación, acepto llenar la matriz de evaluación.

**Estimado jefe evaluador:** El propósito de la presente ficha de evaluación es evaluar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Televes Perú S.A.C. Por ello le agradecemos completar la información requerida.

**INSTRUCCIONES: MARQUE CON UN ASPA (X) LA OPCIÓN QUE CONSIDERE CONVENIENTE.** Responder cada una de las preguntas con su suma sinceridad, cada una de sus respuestas son base para el Proyecto de Investigación.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Cesar Antonio Luque Rojas

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL COLABORADOR A EVALUAR:** Ruiz Cortez Felicit  
Alexandra

<b>Cumplimiento de las normas</b>	I. Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	II. Casi siempre cumple las normas de la institución.	III. Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las normas.	IV. A veces no muestra respeto por las normas de la institución.	V. No cumple con las normas.
<b>Responsabilidad</b>	I. Excelente grado de responsabilidad con los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	II. Muy responsable en las funciones encomendadas muestra compromiso.	III. Cumple con Responsabilidad de las funciones encomendadas.	IV. Ocasionalmente se asume las funciones encomendadas.	V. Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
<b>Iniciativa</b>	I. Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	II. Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas de como actualizar los objetivos institucionales.	III. Se apega a la rutina establecida. A veces logra sus objetivos.	IV. Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr objetivos.	V. Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.
<b>Oportunidad</b>	I. Entrega sus trabajos en el plazo establecido inclusive ve algunas veces antes de lo fijado.	II. Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	III. Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	IV. No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	V. No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.

<b>Calidad de trabajo</b>	I. Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	II. Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, la supervisión es de rutina.	III. La calidad de trabajo es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	IV. Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	V. Frecuentemente incurre en errores apreciables.
<b>Planificación</b>	I. Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	II. Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	III. Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	IV. En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	V. Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos designados.
<b>Relaciones interpersonales</b>	I. Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, ambiente de franqueza serenidad y respeto.	II. Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	III. No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	IV. Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros.	V. Es habitualmente descorrás en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
<b>Confidencialidad y discreción</b>	I. Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	II. En generales prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	III. Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	IV. No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete.	V. Indiscreto nada confiable.

  
**TELEVES PERÚ S.A.C.**  
**Cesar Antonio Luque Rojas**  
**GERENTE GENERAL**

FIRMA DEL EVALUADOR

# Encuesta Cultura Organizacional

## CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

**Consentimiento Informado:** Teniendo conocimiento de la investigación, acepto llenar la matriz de evaluación.

**Estimado colaborador:** El propósito del presente cuestionario es analizar el nivel de cultura organizacional en los colaboradores de la empresa Televes Perú S.A.C. Por ello le agradecemos completar la información requerida.

**INSTRUCCIONES: MARQUE CON UN ASPA (X) LA OPCIÓN QUE CONSIDERE CONVENIENTE.**

**(1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE**

Responder cada una de los ítems con su suma sinceridad, cada una de sus respuestas son base para el Proyecto de Investigación.

EDAD: 54

SEXO: Masculino  Femenino

ÍTEM	CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
Participación laboral						
1	Los trabajadores se sienten comprometidos con el trabajo que realizan.		X			
2	La información es compartida con todos los miembros de la organización y se puede obtener con facilidad.	X				
3	Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.		X			
4	Se acostumbra a trabajar en equipo para el cumplimiento de las actividades.		X			
5	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	X				
6	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	X				
7	La institución realiza capacitaciones para el desarrollo habilidades en sus colaboradores.			X		
Consistencia						
8	Los jefes y directores practican lo que pregonan.		X			
9	La institución tiene valores definidos y claros, que rigen la forma cómo conducirse.		X			
10	La mayoría de los colaboradores tienen una perspectiva en común de lo que se quiere lograr.	X				
11	Todos los niveles de la organización se alinean a los objetivos.		X			



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Televes Perú S.A.C., Cartavio - La Libertad, 2022", cuyos autores son TORRALBA CASTILLO CLAUDIA ESTEFANY, CHACON RUIZ EDY RANDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 15 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA <b>DNI:</b> 18172951 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 15- 12-2022 17:52:30

Código documento Trilce: TRI - 0489841