



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

# **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA CABLE FUTURO - NUEVO CHIMBOTE 2018**

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

**AUTORES:**

DE LOS SANTOS TERRONES BRIGHTE KASSANDRA  
UTRILLA VALVERDE YERALDINE EVEGOITH

**ASESOR:**

MGTR. RANDALL MANOLO GUTIERREZ CHILCA

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

**CHIMBOTE-PERÚ**

**2018**

 <p>UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO</p>	<p>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</p>	<p>Código : F07-PP-PR-02.02          Versión : 09          Fecha : 23-03-2018          Página : 1 de 1</p>
--	---------------------------------------	--

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... D.E. Los Santos Terreros, Brighite, Kassandra.....

cuyo título es:

..... La Cultura Organizacional y la relación con el desempeño.....  
 ..... laboral en los colaboradores de la Empresa Cable Futuro.....  
 ..... Nuevo Chimbote 2018.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ..... 16..... (Número).....

..... Dieciséis..... (Letras).

Chimbote 04 de 12 Del 2018..

  
 .....  
 PRESIDENTE

  
 .....  
 SECRETARIO

  
 .....  
 VOCAL



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... Utrilla Valverde Yeraldine Evegoith .....

cuyo título es:

..... La Cultura Organizacional y la Relación con el  
..... Desempeño Laboral en los Colaboradores de  
..... la Empresa Cable Futuro - Nueva Chimbote  
..... 2018 .....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por

el estudiante, otorgándole el calificativo de: ..... 16 ..... (Número).....

..... DIECISEIS ..... (Letras).

Chimbote 04 de 12 Del 2018..

  
.....  
PRESIDENTE

  
.....  
SECRETARIO

  
.....  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación va dedicado en especial a Dios, por ser la guía y fortaleza para seguir adelante en obtener uno de los logros más importantes de nuestra vida profesional. A nuestros padres, por el amor y el soporte moral brindado.

A nuestros docentes por estar presentes, acompañándonos, y por el impulso que nos han brindado durante el transcurso de nuestra vida universitaria. A todas las personas que nos han compartido sus conocimientos y han hecho posible que la tesis se realice con éxito.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia. Gracias a nuestros padres, por entregarnos su apoyo en todo momento, por confiar y creer en nuestras expectativas de mejorar y seguir adelante con nuestros sueños.

A nuestros asesores de tesis, Mg. Gutiérrez Chilca Randal Manolo y González Rueda Néstor Daniel, por haber compartido sus conocimientos, de manera especial, quienes nos han orientado y brindado su valioso aporte para nuestra investigación.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yeraldine Evegoith Utrilla Valverde, identificada con DNI N° 70554707 y Brighite Kassandra De Los Santos Terrones, identificada con DNI N°70155107 con la finalidad de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, manifestando bajo juramento lo siguiente:

- 1.- La tesis es de nuestra auditoria.
- 2.- Se ha respetado las normas internacionales de cita y referencia para las fuentes consultadas.
- 3.- La tesis no ha sido plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional.
- 4.- La información y datos, no han sido falseados, duplicados, ni copiados, por lo que los resultados que se presentan en la tesis se establecerán en aportes a la realidad investigada.

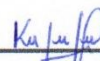
Por lo tanto, se asume la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información atribuida por lo cual se accede a lo habilitado en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, 04 de diciembre del 2018



---

Yeraldine Evegoith Utrilla Valverde  
DNI N° 70554707



---

Brighite Kassandra De Los Santos Terrones  
DNI N° 70155107

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

Se presenta ante ustedes la tesis titulada La cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable Futuro - Nuevo Chimbote 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Licenciada en Administración.

En este sentido, la tesis está constituida por siete capítulos. El primer capítulo se refiere a introducción. En el segundo capítulo se presenta el método. En el tercer capítulo, está dedicado a resultados. En el cuarto capítulo se detalla la discusión de resultados con respecto a trabajos previos. En el quinto capítulo se sustenta las conclusiones. En el sexto capítulo las recomendaciones a las que se llegaron del estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo, se presenta las referencias bibliográficas y anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores

## ÍNDICE

<b>ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS</b> .....	ii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
1.1 <b>REALIDAD PROBLEMÁTICA</b> .....	12
1.2 <b>TRABAJOS PREVIOS</b> .....	14
1.3 <b>TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA</b> .....	19
1.3.1 <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b> .....	19
1.3.1.1 <b>DEFINICIÓN</b> .....	19
1.3.1.2 <b>ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL</b> .....	20
1.3.1.3 <b>TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL</b> .....	20
1.3.1.4 <b>IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL</b> .....	22
1.3.1.5 <b>DIMENSIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL</b> .....	22
1.3.2 <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> .....	24
1.3.2.1 <b>DEFINICIÓN</b> .....	24
1.3.2.2 <b>FASES DEL CICLO DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO</b> .....	24
1.3.2.3 <b>CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL</b> .....	24
1.3.2.4 <b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b> .....	25
1.3.2.5 <b>DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL</b> .....	25
1.4 <b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	26
1.5 <b>JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO</b> .....	26
1.6 <b>HIPÓTESIS</b> .....	27
1.7 <b>OBJETIVOS</b> .....	27
1.7.1 <b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	27
1.7.2 <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	27
<b>II. MÉTODO</b> .....	28
2.1 <b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	28
2.1.1 <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> .....	28
2.1.2 <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> .....	28
2.2 <b>VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN</b> .....	29
2.2.1 <b>VARIABLES</b> .....	29
2.2.2 <b>OPERACIONALIZACIÓN</b> .....	29
2.3 <b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> .....	32



2.3.1	POBLACIÓN MUESTRAL .....	32
2.3.2	CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	32
2.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD .....	32
2.4.1.	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	32
2.4.2	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	33
2.4.3	VALIDEZ .....	33
2.4.4	CONFIABILIDAD .....	33
2.5	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS .....	34
2.6	ASPECTOS ÉTICOS.....	34
III.	RESULTADOS .....	35
IV.	DISCUSIÓN.....	55
V.	CONCLUSIONES .....	58
VI.	RECOMENDACIONES .....	59
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
	ANEXOS .....	65

## RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.

En la tesis se utilizó el diseño no experimental-transversal y el tipo de investigación descriptiva correlacional. La población muestral estuvo conformada por 60 colaboradores de la empresa Cable Futuro, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario.

Las conclusiones que se encontraron fue que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral, ya que al realizar la prueba de hipótesis rho de spearman, se obtuvo como significancia igual a 0.000 y a su vez menor que 0,005, aceptándose la hipótesis alternativa y comprobándose la relación de las variables.

Asimismo se logró identificar la cultura organizacional donde el 25% de colaboradores están de acuerdo con la cultura organizacional ejecutada en la empresa, y su mayor porcentaje en cuanto a sus dimensiones es el 32% de colaboradores que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión normas.

Para conocer el desempeño laboral el 25% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el desempeño que demuestran en la empresa, y su mayor porcentaje en cuanto a sus dimensiones es el 30% de los colaboradores que están de acuerdo con la dimensión competencias técnicas en la empresa.

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño laboral, colaboradores, competencias.

## **ABSTRACT**

The general objective of this thesis was to determine the relationship that exists between organizational culture and work performance in the employees of the company Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.

In the thesis the non-experimental-transversal design and the type of correlational descriptive research were used. The sample population was made up of 60 employees of Cable Futuro, the data collection technique was the survey and the data collection instrument was the questionnaire.

The conclusions that were found was that the organizational culture is related to the work performance, since when performing the rho test of spearman, it was obtained as a significance equal to 0.000 and in turn less than 0.005, accepting the alternative hypothesis and verifying the relationship of the variables.

It was also possible to identify the organizational culture where 25% of employees are in agreement with the organizational culture executed in the company, and its largest percentage in terms of its dimensions is 32% of employees who are neither in agreement nor in disagreement with the dimension standards.

To know the job performance, 25% of the employees are totally in agreement with the performance they demonstrate in the company, and its biggest percentage in terms of its dimensions is 30% of the employees who agree with the technical competences dimension in the company.

Keywords: organizational culture, work performance, collaborators, competences.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Las organizaciones adquieren una identidad propia que las caracteriza, y las hace únicas frente a las demás empresas. Estas se encuentran desarrolladas por medio de comportamientos, acciones, actitudes y valores de manera interna, que se consolida a través de los miembros que la conforman, lo que integra la base de la cultura organizacional.

Asimismo, la cultura organizacional en gran medida se encuentra vinculada con el desempeño laboral, por la manera en que los colaboradores desarrollan su trabajo, a través de la integración, desarrollo de sus capacidades y buen manejo de decisiones en la empresa.

Sin embargo, existen algunas empresas que no consideran indispensable emplear la cultura organizacional, esto afecta de manera genérica para todo el entorno empresarial, en especial a los colaboradores que desconocen los objetivos de la empresa, y por ello no logran alcanzar el desempeño esperado.

Por lo antes mencionado, es necesario indicar que la cultura organizacional y el desempeño laboral son importantes para las organizaciones y en especial para los empleados que laboran en ellas. El desempeño de los colaboradores se verá reflejado en el conocimiento que tenga sobre la cultura organizacional que se da en su empresa.

Es importante tener en cuenta que el desempeño laboral, se desarrolla en base a la labor que realizan los colaboradores, y como la empresa contribuye a elevar y recompensar la función que ejecutan dentro de la organización. Ello se logra identificar a través de las cifras que tiene la organización en un corto plazo, verificando si se está cumpliendo las expectativas organizacionales.

Por ello se logra reconocer a los empleados que tienen bajo desempeño y que no agregan valor a la organización, por lo cual se deben emplear procesos de selección, inducción y entrenamiento, porque mediante estas actividades los empleados se sentirán estimulados en su centro laboral, también a nivel de resultados, esto genera beneficios a un corto y largo plazo.

Romero, (abril, 2016) menciona que en países más globalizados y civilizados se sabe que la cultura organizacional involucra a los colaboradores, a través de la motivación, satisfacción y compromiso que transmiten, por lo que las empresas ejecutan programas de desarrollo para

que el personal pueda mejorar su capacidad, logre tomar buenas decisiones, reconozca los valores y objetivos, fortaleciendo el compromiso en la empresa. Además, es importante recalcar que la cultura organizacional permite descubrir los conflictos que algunas veces surge en los grupos de trabajo, a la vez poder construir equipos con una percepción positiva y objetiva para alcanzar los propósitos planeados.

Para muchas empresas internacionales como McKinsey, The Boston Consulting Group entre otras, han logrado implementar y ejecutar la cultura organizacional y adaptarla a sus procesos empresariales, sobre todo en sus asociaciones con otras empresas. Estos procesos comienzan con un análisis de las culturas organizacionales involucradas incluyendo los elementos que son parte importante de las culturas de cada empresa, como llegan a ser el liderazgo, trabajo en equipo, compromiso, motivación, satisfacción laboral, resistencia al cambio, y a través de ello logran alcanzar con los objetivos conjuntamente desarrollados.

García (setiembre, 2016) asegura que en el Perú la cultura organizacional es utilizada como un instrumento esencial que compone y construye empresas exitosas. La generación de estrategias con la cultura organizacional genera resultados significativos en el desempeño laboral ya sea en un corto o largo plazo, y en gran medida influye en obtener buenos resultados para la empresa. De tal forma, podemos recalcar que las organizaciones que implementen la cultura organizacional logran tener un alto nivel de probabilidad de cumplir con sus metas establecidas.

En nuestra región nos podemos dar cuenta sobre la cultura y desempeño laboral como en el caso de la empresa Sodimac donde la Gerente de Recursos Humanos, Fortunic (Julio, 2014) afirma en cuanto a desempeño que: “No cesamos a las personas si no es por un tema de desempeño o porque ellos deciden irse. En lugar de esto, hacemos un trabajo fuerte y minucioso con un mensaje que es central: ‘Necesitamos tu compromiso’”. Mientras que en cuanto a cultura indica que “La integración a la cultura organizacional y la interacción entre estas generaciones es un tema por pulir a partir del reconocimiento de esta situación y sus implicancias en materia de expectativas laborales, de desarrollo de carrera y compromiso institucional”. Esto se nos hace importante reconocer que para las grandes empresas es importante obtener una buena cultura organizacional de esto depende mucho si es que quieren sobresalir con su desempeño laboral para poder competir en un mundo tan globalizado como el de hoy en día y que tenemos que tener en cuenta lo que es más beneficioso para esto.

En la empresa Cable Futuro se encuentran muchas deficiencias en cuanto a cultura organizacional, no existen valores de los cuales los colaboradores puedan sentirse identificados con la organización, es una problemática global dentro de la empresa porque no encuentran apoyo a nivel de sus compañeros, las actitudes dependen mucho de una buena cultura organizacional, se podría decir que el desempeño laboral de Cable Futuro puede mejorar para que los colaboradores que no encuentran apoyo, ni respaldo de parte de las altas gerencias puedan desarrollar un buen trabajo dentro de su centro laboral. Es importante hacer entender que no solo depende de una inversión económica, al contrario, la empresa debe invertir en capacitar a sus colaboradores para que la empresa encuentre una buena cultura organizacional y así esta pueda obtener un desempeño laboral en cuento a sus colaboradores.

## 1.2 TRABAJOS PREVIOS

Al desarrollar nuestra investigación, se tuvo en cuenta diversas tesis que se encuentran relacionadas con nuestras variables: cultura organizacional y desempeño laboral, y por ello sirvió como referencias, que se muestran a continuación:

### **Nivel internacional**

Calderón (2013), en su tesis *“La cultura organizacional en la estabilidad laboral realizado en lubricantes La Calzada S.A”*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Se desarrolló como objetivo principal el poder determinar la influencia de la cultura organizacional en la estabilidad laboral, obteniendo como resultados los siguientes:

Se demuestra que la cultura organizacional no es indispensable para la estabilidad laboral, esto se refleja en el 46% de nivel alto de rotación que afecta a la estabilidad laboral en la organización, generando que la cultura organizacional sea poco ejecutada en la empresa, afectando directamente a los colaboradores, que no logran comprometerse con los objetivos, metas y sentirse poco satisfechos en su trabajo.

Además, el 69% de los colaboradores desconocen la misión y visión, esto genera una débil percepción por su centro laboral, el 80% manifiesta que la comunicación entre ellos y sus jefes no es lo más cercana posible, causando distancia entre ambas partes, y no llegan a acuerdos sobre una situación, y el 87% no se encuentran satisfechos con el desempeño que demuestran, viéndose reflejado en resultados poco favorables para la empresa.

Por ello se sugieren establecer estrategias que aporten a mejorar la cultura organizacional, captando los intereses propios de la empresa y de los colaboradores, trabajando en equipo por alcanzar la estabilidad y rendimiento favorable en la organización.

Según Figueroa (2015), en su tesis *“Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

El objetivo de la investigación fue reconocer si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental.

Al desarrollar la investigación se identificó que la cultura organizacional no tiene relación con el desempeño laboral, es decir se acepta la hipótesis nula, es decir que una variable no incide con la otra.

Solo se obtuvo diferencia estadística entre la “filosofía” de la cultura organizacional, señalando que es lo único que se une al desempeño laboral de los colaboradores, estas funciones repercuten en las actividades empresariales.

Es decir que la cultura organizacional se centra solo en que se cumplan con las normas y se desarrolle un correcto comportamiento por parte de los miembros de la empresa.

El desempeño laboral que se da en la empresa, solo se ve reflejado en los resultados que tienen al desarrollar sus funciones, dejando de lado las habilidades o conocimientos que utilizan para concretar una actividad.

Falcones (2014), en su tesis *“Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle”*. Universidad De Guayaquil, Ecuador.

Mediante presente tesis de tipo descriptivo, tiene un diseño no experimental- transversal, en el cual busca determinar el tipo de Cultura Organizacional dominante en la Unidad de Negocio Supply Chain de la compañía Nestle.

Se manifiesta que el 89% de los colaboradores muestran favorabilidad acerca de que sienten apoyo y soporte por parte de sus jefes inmediatos, esto conlleva tener un desempeño óptimo en su trabajo.

Por lo que se alcanzó a reconocer que el tipo de cultura dominante que se establece en la empresa es la cultura adhocrática, ya que los colaboradores están altamente calificados, cumplen sus funciones de manera correcta, y saben que decisiones tomar cuando se presenta un conflicto, lo que genera que la organización tenga una estructura adecuada, con procesos definidos, trabajando con equipo todo el personal.

### **Nivel Nacional**

De La Torre y Themme (2017) en su tesis “*Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016*”. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.

Se menciona que la cultura organizacional y el desempeño laboral si se relacionan, debido a que tiene un valor de “r” de 0.767, la cual es altamente significativa ( $p < 0.05$ ), a la vez también se demostró que los valores, creencias, clima laboral, normas institucionales, símbolos institucionales y la filosofía institucional que son parte de la cultura organizacional se encuentran directamente relacionadas con el desempeño laboral, y para mantener y/o mejorar la cultura laboral y el desempeño laboral, recomiendan que se realice talleres, charlas dinámicas, que contribuya con cumplir con los objetivos propuestos por la organización.

Luque y Morales (2015) en su tesis “*La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del área de logística en el instituto nacional penitenciario de la oficina regional sur Arequipa*”. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.

El objetivo de la investigación fue describir la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del área de Logística del Instituto Nacional Penitenciario de la Oficina Regional Sur Arequipa.

Se logró obtener a través de la investigación un 78% de los colaboradores conocen y cumplen la misión, visión y valores, ya que son parte de la cultura que identifica a su área de trabajo, El 70% aprecia que los símbolos materiales, son los que más se vincula con la cultura organizacional, ya que es lo que más representa a su identidad.

Además el 89% acepta que la cultura organizacional tiene relación con el desempeño laboral de manera disciplinada, ya que los colaboradores respetan y cumplen las normas, logrando identificarse con los objetivos y valores que tiene el área de trabajo, esto se debe a la cultura



jerárquica que se da en el Instituto Nacional Penitenciario.

Según Llanos (2013) en su tesis *“Influencia de los factores de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del centro médico especializado Essalud “Casa Grande”- Trujillo”*. Universidad Nacional de Trujillo-Perú

Se estableció el objetivo de la investigación que fue analizar la influencia de los factores de la cultura organizacional tales como: el énfasis en el trabajo en equipo, liderazgo y el compromiso organizacional en el desempeño laboral del personal del centro médico especializado-Essalud Casa Grande.

Mediante ello se demuestra que el 82% de los colaboradores consideran que el tipo de cultura organizacional, que se desarrolla es la cultura del clan, porque se generan vínculos de compañerismo, se fortalece el trabajo en equipo, y el buen manejo por alcanzar los objetivos.

Además, que el trabajo en equipo influye de manera favorable hacia el desempeño laboral, reflejado en el 83% del personal asistencial y el 75% del personal administrativo indicaron que se apoyan unos a otros, distribuyendo las laborales, se genera un mejor resultado para la institución.

También se da el liderazgo democrático que influye de manera favorable en el desempeño laboral, reflejado en el 50% del personal médico, el 56% del personal asistencial y el 62.5% del personal administrativo, manifestando que plantean estrategias que favorezcan a todo el personal de manera equivalente.

Además de que el compromiso institucional se consolida a través del 76% de colaboradores que manifiestan que la institución en pocas ocasiones se compromete por el desarrollo personal y profesional, ya que no cuentan con programas que beneficien al colaborador, también por el bajo reconocimiento que se brinda hacia la labor que realiza el empleado.

Hernández (2016) en su tesis *“La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo”*. Universidad Señor de Sipán, Perú.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp.

Ante ello se obtuvo que la cultura organizacional si se relaciona con el desempeño laboral por tanto se acepta la hipótesis de trabajo, además de que el 90% de los encuestados mencionan que la productividad se ve reflejada a través del alcance de los objetivos, y metas que pretende alcanzar el área de trabajo, también el 96% de los encuestados están de acuerdo en que el personal del área de cirugía poseen la capacidad de colaborar con los demás y de trabajar en equipo.

Quevedo (2015), en su tesis *“Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Molinera Inca S.A”*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo-Perú.

La tesis en la cual su objetivo fue determinar la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral. Se utilizó el estudio descriptivo- correlacional , aplicándose el coeficiente Rho de Spearman , donde se menciona que es existe correlación entre variables siendo su valor de 0.821, indicando que mientras más alta sea la cultura organizacional en la empresa más alto será el desempeño para los colaboradores.

Además el 44% de los colaboradores mencionan que existe una fuerte cultura organizacional, en cuanto a las dimensiones con alto porcentaje son la estabilidad y la atención, también el 41% de los colaboradores mencionan que existe un nivel de desempeño bueno por lo que se logró manifestar que ambas variables poseen una relación fuerte, por lo que se llegó a la conclusión que las dimensiones orientación a los equipos y relaciones interpersonales tienen más correlación fuerte, y se decidió por mejorar en cuanto a las dimensiones débiles, con la finalidad de que la cultura se fortalezca y los niveles de desempeño sean óptimos.

### **Nivel Local**

Medina (2017) en su tesis *“Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017”*. Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote-Perú.

La siguiente tesis tuvo un diseño descriptivo simple, donde se logró determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa.

Mediante el 82% de los colaboradores se demostró que existe un bajo nivel de desempeño laboral, debido a que solo se rigen a cumplir con la labor que les corresponde, no llegan a aportar opiniones para mejorar en algunos aspectos, y también no se da la integración por parte de los miembros de la municipalidad.

Villanueva (2016) en su tesis *“Gestión de calidad bajo el enfoque de la cultura de colaboradores y su clima laboral en mypes del sector comercio, rubro materiales de construcción, en el distrito de Chimbote”* Universidad Católica los Ángeles de Chimbote-Perú.

A través de la investigación se logró demostrar que la gestión de la calidad bajo el enfoque de la cultura y clima no influye en las mypes, ya que se puede señalar que la gestión al alinearse con el liderazgo, se obtiene mejores resultados, mayor participación y cooperación por parte de los colaboradores.

Por lo que un 80% de ello indican que se muestran más satisfechos a través del liderazgo que manejan en las mypes, además de que el 85% de los encuestados, se encuentran identificados con las metas y objetivos, y aportan para que a través de la labor que realizan estos puedan ser alcanzados.

### **1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

#### **1.3.1 CULTURA ORGANIZACIONAL**

##### **1.3.1.1 DEFINICIÓN**

Robbins (2004) menciona que la cultura organizacional es un sistema de costumbres compartidas por los integrantes de una organización, perteneciendo este sistema a un conjunto de características esenciales que se valoran en las organizaciones (p.525).

Ravasi y Schultz (2006), la cultura organizacional es un conjunto de elementos compartidos que encaminan a la empresa. Así mismo las organizaciones, aunque tengan una cultura propia frente a las organizaciones de gran dimensión, pueden llegar a tener conflictos entre distintas culturas, ya sea debido a las diferentes características, o comportamientos que tenga el equipo de trabajo (p. 437).

Además, la cultura organizacional se desarrolla como un “patrón de suposiciones básicas relacionados y originados por una organización que resuelve sus problemas a base de la

integración y adaptabilidad, donde se puede guiar a los nuevos miembros en la forma adecuada para enfrentar los obstáculos que muchas veces se presenta en la organización”. (Schein, 2010, p. 18).

### **1.3.1.2 ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Mediante Vargas (2007) refiere que se desarrollan elementos que son parte importante de la cultura organizacional, como los que se mencionan continuación:

- **LOS VALORES**

Son convicciones y características que identifican a la organización, y a la vez están representados por los colaboradores que son parte de ella.

- **COSTUMBRES**

Está basado en la forma en cómo actúa la organización, es decir los hábitos comunes que se dan por parte del entorno laboral.

- **RITOS**

Se trata de ciertos actos que realiza la empresa de manera constante alineada con las normas ya constituidas.

- **HISTORIAS**

Son relatos que se difunden en las empresas, sobre acontecimientos originados por parte de los fundadores, o el personal que labora en la empresa, mediante ello puede perjudicar en un largo plazo al entorno, por eso es importante conocer lo que sucedió en el pasado para poder solucionarlo en el presente o futuro.

- **HÉROES**

Son aquellas personas que identifican a la empresa, a través del tiempo, generando que su cultura permanezca por largos periodos.

### **1.3.1.3 TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

Cameron y Quinn (2006), se dan cuatro tipos de culturas, como Clan, Adhocracia, Jerárquica y Mercado se presentan a continuación:

**Cultura clan.** Es denominada “clan” por tener semejanza a una organización de origen familiar, caracterizándose por el trabajo en equipo, por la integración de los colaboradores y el compromiso con la empresa. Las organizaciones recompensan el trabajo en equipo, coordinación e integración. A través de ello se da el liderazgo, la lealtad, tradiciones y compromiso que tiene los miembros que conforman la empresa. A través de la cultura del clan se da beneficio al recurso humano, concediendo importancia a la moral y el apoyo mutuo entre las personas. (Cameron y Quinn, 2006).

**Cultura adhocracia.** Este tipo de cultura se basa en el trabajo dinámico, donde los colaboradores, logren afrontar los riesgos que se presenten. A través de ello se da el liderazgo efectivo, que impulsa a enfrentar riesgos, con dinamismo y creatividad.

Lo que mantiene fuerte a las organizaciones es el compromiso, la innovación y el que los miembros están constantemente informados y experimentado nuevos conocimientos. (Cameron & Quinn, 2006).

Por ello es importante estar preparado, ante todo tipo de cambios y los nuevos desafíos que se dan en el entorno empresarial, ante ello lograr adaptarse ya sea por medio de productos y/o servicios únicos frente a las demás empresas, centrándose en mejorar de manera rápida y a través del alcance de nuevos recursos.

**Cultura jerárquica.** Este tipo de cultura se encuentra en las organizaciones formales, con procedimientos reglamentados, donde está a cargo de directivos que coordinan y organizan los procesos de la organización.

Es importante recalcar que existen problemas a largo plazo en este tipo de cultura como lo es la estabilidad, cooperación, y eficiencia en la empresa, por lo que al querer alcanzar el éxito se debe tomar buenas decisiones, elegir técnicas, normas y procedimientos para lograr el control y estabilidad. (Cameron & Quinn, 2006).

**Cultura mercado.** Este tipo de cultura tiene como finalidad obtener resultados satisfactorios. Se manifiesta a través de líderes altamente competitivos, con convicción, ganadora.

Mediante este tipo de cultura se logra alcanzar el éxito a través de la adaptación y participación que se da en el mercado laboral, teniendo como objetivo superar a la competencia y ser reconocida en el ámbito empresarial. Po ello para alcanzar el éxito es

importante tener las metas y objetivos claros, para alcanzar el alto rendimiento laboral. (Cameron & Quinn, 2006).

#### **1.3.1.4 IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Robbins (2010) indica que es indispensable considerar la importancia que tiene la cultura en las organizaciones, ya que esto permitirá:

- Revelar los problemas que se generan en las empresas para luego encontrar soluciones rápidas.
- Integrar a los colaboradores, para que logren las metas y objetivos planteados por la organización.
- Ejecutar el trabajo en equipo dentro de las empresas, para que se pueden relacionar entre los miembros y unificar las funciones para hacer un trabajo más atractivo entre todos.
- Identificar las necesidades que tiene los colaboradores, en su área de trabajo y poder retribuirlo a través de reconocimientos en su centro laboral.

Mediante ello las organizaciones deben tener personas que estén capacitadas para trabajar en equipo, para aumentar sus conocimientos y sobre todo comprometerse con alcanzar los resultados esperados por la empresa.

#### **1.3.1.5 DIMENSIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

##### **A) VALORES**

Hultman (2005), los valores son actitudes y principios, que posee una persona dentro del ámbito social y empresarial.

Se manifiesta que las organizaciones al estar conformadas por personas, estas comparten valores que las integran e identifican y que forman parte de la cultura de la organización.

Cortina (2000), Los valores son cualidades que tienen las personas, las instituciones, los sistemas, las sociedades es decir lo que caracteriza a la persona u organización.

Las personas son pieza importante de toda empresa, ya que sin ellas no se efectuaría ningún proceso, y la organización no alcanzarían óptimos resultados. Por ello se debe asegurar que el personal se identifique con la organización, reconozca los valores,

con el propósito que éstos sean respetados y ejecutados por los miembros que la rodean.

## **B) SÍMBOLOS**

Correas, (2016). Los símbolos son representaciones perceptibles sobre una idea, asociadas a rasgos con un valor significativo, y que aportan información que varía de acuerdo a la cultura que se da en la empresa.

Pero si una organización no cuenta con la dimensión símbolos no logrará alcanzar los objetivos propuestos, viéndose reflejado en los resultados tanto de forma externa como interna. Por ello los colaboradores deben poseer acuerdos, donde las actividades de la organización deben estar coordinadas e integradas.

## **C) FILOSOFÍA**

La filosofía empresarial, es el conjunto de elementos que permite el reconocimiento de la empresa, como se identifica y lo que desea lograr, a la vez permite que se desarrolle un buen entorno que reúna a todas las personas que integran la organización.

Pérez (2008). La filosofía es el conjunto de elementos que permitirán la identificación de la empresa, los propósitos que desea alcanzar en un futuro, y la dirección en que debe avanzar la empresa, siendo ejecutados a través de la misión, visión, y estrategias. Estos elementos llegan a estar basados en los sentimientos y también en la información, que utilizan para alcanzar lo esperado.

## **D) NORMAS**

Denison, (2001). Son reglas establecidas que se deben seguir y que tienen el propósito de ajustar los comportamientos, actividades o conductas para poder efectuar el cumplimiento de una política organizacional, a través de ello se logra conservar el orden.

Las organizaciones tienen la obligación de tener normas, para que sea más fácil tener en cuenta que cosas no deben hacerse dentro del centro de trabajo.

## 1.3.2 DESEMPEÑO LABORAL

### 1.3.2.1 DEFINICIÓN

Robbins (2004) El desempeño laboral está conformado por un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes de los colaboradores frente a sus actividades laborales, a través de ello contribuye al logro de objetivos, y los resultados que se espera alcanzar. Además, que el desempeño laboral está relacionado con la satisfacción que demuestra el colaborador en su centro laboral y como busca desempeñarse ante los demás.

Chiavenato (2001), el desempeño laboral es el comportamiento del colaborador en alcanzar los objetivos de la empresa, priorizando las estrategias individuales y colectivas que son parte importante del centro laboral.

### 1.3.2.2 FASES DEL CICLO DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Chiavenato (2001), indica que las fases del desempeño son:

- **Planificación:** es el inicio donde se deben conocer los objetivos principales que se da en la empresa.
- **Competencias críticas:** son las actitudes que se muestran mediante el trabajo diario que realizan los colaboradores para cumplir con los objetivos establecidos.
- **Coaching:** Se establece un análisis hacia el desempeño del colaborador con la finalidad de identificar los errores que realice, mediante ello poder apoyar y reforzar el desempeño y alcanzar las expectativas esperadas.
- **Revisión:** se logra evaluar el desempeño que realiza el colaborador en el momento actual, y luego se evalúa por segunda vez identificando si han mejorado o empeorado el nivel de desempeño del colaborador, y como este ha afectado al logro de metas de su centro laboral.

### 1.3.2.3 CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

Según Robbins (2004). Las características del desempeño laboral abarcan a las capacidades, habilidades y conocimientos, que una persona adquiere y demuestra al ejecutar sus funciones laborales.

Para que los colaboradores obtengan un buen desempeño es importante que



cumplan con los objetivos que tiene la empresa, además que por medio del desempeño que demuestren tendrán la oportunidad de aumentar sus capacidades y obtener incentivos si se obtiene lo esperado. Es importante recalcar que el desempeño laboral, solo se puede medir a través de la evaluación del desempeño.

#### **1.3.2.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Para Chiavenato (2001). La evaluación de desempeño es la identificación, medición y gestión del desempeño que tienen las personas dentro de las organizaciones. La identificación se logra a través del análisis de puestos y se puede determinar las áreas que necesitan ser examinadas, la medición es el componente principal de la evaluación ya que mediante ello se puede comparar el desempeño con el cumplimiento de los objetivos, y a través de la gestión que es la parte clave de todo el sistema de evaluación, más que una acción desarrollada en el pasado se debe orientar hacia el futuro para disponer de las capacidades que tienen los colaboradores.

González y Olivares (2004), indican que la evaluación del desempeño es fundamental, porque analiza y distingue a los colaboradores que desarrollan su trabajo, de aquellos que solamente lo aparentan hacer. Además se puede reconocer a los colaboradores que solo se limitan a cumplir con lo que ordenan sus superiores, con aquellos que realizan más funciones de las que se le pide, también a través de la evaluación se impulsa una supervisión objetiva y constante que promueve e incentiva a que los colaboradores mejoren sus actividades en la empresa.

#### **1.3.2.5 DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL**

##### **COMPETENCIAS HUMANAS**

Para Cano (2008), se refiere a una construcción social, donde se evidencia que la persona ha aprendido de manera significativa. Esto se expresa a través del desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades, y actitudes, que están integradas por capacidades y valores, transmitidas de manera rápida hacia diferentes situaciones de la vida y al desempeño profesional. Mediante este proceso es primordial el desarrollo de capacidades y la perspectiva clara del proyecto de vida de la persona.

## **COMPETENCIAS TÉCNICAS**

Sagi (2004), menciona que son los conocimientos profesionales y aptitudes necesarias para llevar a cabo las participaciones técnicas y de gestión definidas para desempeñar correctamente las funciones laborales.

Además recalca que las competencias técnicas representan el conocimiento amplio a nivel de los métodos, procesos y procedimientos de las actividades realizadas en la organización, también representan la rápida culminación de tareas, y la disposición para resolver los problemas existentes en la empresa.

### **1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Para que se realicen los objetivos de la investigación fue conveniente formular el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es relación entre la cultura organizacional con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa cable futuro - Nuevo Chimbote 2018?

### **1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

La justificación del presente proyecto fue ejecutado en tres aspectos trascendentales que avalan el porqué de la realización de la presente investigación:

#### **JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Esta investigación permitió la recolección, procesamiento, análisis ordenado y sistemático, con el fin de llegar a resultados claros y coherentes. También nuestra investigación aplicó un cuestionario para poder examinar la cultura que emplean en la empresa y si encuentra relación con el desempeño laboral viendo si incide en la mejora de la investigación para poder lograr los objetivos de nuestra tesis con lo cual los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación validas en el medio.

#### **JUSTIFICACIÓN SOCIAL**

La siguiente investigación se justificó socialmente porque consideramos que es de mucha importancia ya que se puede tomar como precedente para futuras investigaciones que estén relacionadas con la cultura organizacional y desempeño laboral, siendo

sugerida para su descripción en otras organizaciones con la expectativa de que el conocimiento sea de utilidad, ya que a partir de este estudio se podrá generalizar a otras organizaciones, orientándoles desde una nueva perspectiva.

## **JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Por medio de los objetivos y el resultado de la presente investigación podremos dar aportes o soluciones al proyecto para que pueda ser utilizado como guía o modelo, adaptando la cultura organizacional a cada situación que presentan las empresas, y de este modo favoreciendo a las necesidades que se presentan en el mundo empresarial ya sea para mejorar a un corto, mediano o largo plazo.

### **1.6 HIPÓTESIS**

- **H1:** Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Cable Futuro - Nuevo Chimbote 2018.
- **H0:** No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Cable Futuro - Nuevo Chimbote 2018.

### **1.7 OBJETIVOS**

#### **1.7.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.

#### **1.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar la cultura organizacional en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.
- Conocer el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.
- Analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Según Hernández (2010) menciona que “el diseño de investigación no experimental-transversal es un estudio que no se manipula, manteniendo las variables tal y como se dan en su contexto natural”.

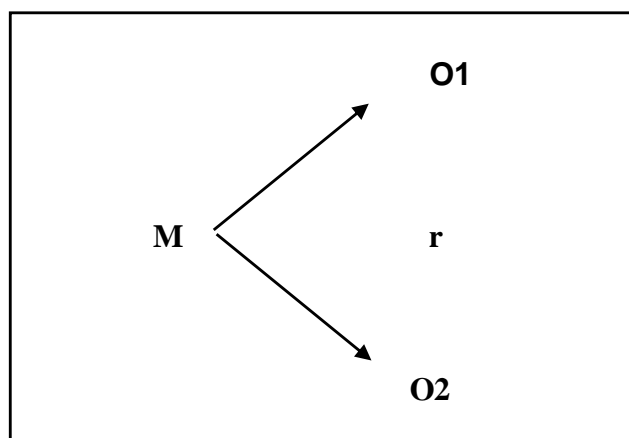
Por ello el diseño de nuestra investigación será de tipo no experimental – transversal, no experimental porque los hechos no se cambiarán, y transversal porque la investigación se recolectará datos que ocurren en un tiempo único y determinado.

#### 2.1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Para Hernández (2010) aclara que el tipo de investigación descriptiva correlacional está basada en describir la relación entre dos o más variables en un periodo determinado.

Por lo antes mencionado nuestro tipo de investigación que se realizará será Descriptivo-Correlacional, descriptivo porque se detallará las características y sucesos más importantes de nuestras variables de estudio, y correlacional porque se alcanzará identificar la relación que existe entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral.

A continuación, está presente diseño de investigación:



**Donde:**

**M** = Se encuentra formada por los colaboradores de la empresa Cable Futuro

**O1**= la variable cultura organizacional.

**O2** = la variable desempeño laboral.

**R** = La relación entre cultura organización y desempeño laboral.

## **2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN**

### **2.2.1 VARIABLES**

#### **A. CULTURA ORGANIZACIONAL**

Serra (2004) menciona que “la cultura organizacional representa un conjunto de elementos invisibles que promueve el desarrollo de estrategias, la estabilidad y adaptación de recursos en la empresa.”

#### **B. DESEMPEÑO LABORAL**

Bohórquez (2002), establece que “El desempeño laboral es como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”

### **2.2.2 OPERACIONALIZACIÓN**

#### **A. CULTURA ORGANIZACIONAL**

Son aquellos recursos que identifican a la empresa, como los mitos creencias, costumbres, de los cuales se manifiesta en los colaboradores, que directamente están relacionados con el entorno empresarial.

#### **B. DESEMPEÑO LABORAL**

Es el conjunto de actividades que realizan los miembros de la empresa, donde se ve reflejado su rendimiento, logro de metas y alcance de resultados.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA
CULTURA ORGANIZACIONAL	Serra, R (2004) menciona que “la cultura organizacional representa un conjunto de elementos invisibles que promueve el desarrollo de estrategias, estabilidad y adaptación de recursos en la empresa.”	Son aquellos recursos que identifican a la empresa, como los mitos creencias, costumbres, de los cuales se manifiesta en los colaboradores, que directamente están relacionados con el entorno empresarial.	VALORES	Innovación	Ordinal
				Trabajo en equipo	
				Cumplimiento de metas	
			SÍMBOLOS	Ceremonias	
				Logos	
				Colores	
			FILOSOFÍA	Misión y Visión	
				Objetivos organizacionales	
			NORMAS	Horarios	
				Presentación personal	
Vestimenta					

DESEMPEÑO LABORAL	Bohórquez (2002), establece que “El desempeño laboral es como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.”	Es el conjunto de actividades que realizan los miembros de la empresa, donde se ve reflejado su rendimiento, logro de metas y alcance de resultados.	COMPETENCIAS HUMANAS	Responsabilidad	Ordinal
				Puntualidad	
				Compromiso	
				Trabajo en equipo	
			COMPETENCIAS TÉCNICAS	Cumplimiento de tareas	
				Conocimiento del puesto	
				Autodesarrollo	

## **2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA**

Teniendo en cuenta que la investigación es descriptiva existe una población y muestra concreta. La población del presente trabajo de investigación fueron los colaboradores de la empresa Cable futuro en Nuevo Chimbote.

### **2.3.1 POBLACIÓN MUESTRAL**

Para nuestro estudio, se utilizó la población muestral la cual está constituida por 60 colaboradores de la empresa Cable futuro en Nuevo Chimbote - 2018, esta es considerada finita y accesible.

### **2.3.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN**

#### **A. CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Personal que labora más de un año (Contador, Administrador, Asistente administrativo).

#### **B. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

- Personal que labora menos de 1 año (secretarias y atención al cliente)
- Personal de mantenimiento y limpieza.

## **2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

### **2.4.1. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La técnica que se utilizó para medir las variables de cultura organizacional y desempeño laboral fue mediante encuesta que consistió en recopilar la información de la población muestral.

Hernández y Baptista (2014). Indica que la recolección de datos implica “elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico”. Para realizar nuestra recolección utilizaremos la encuesta para poder reunir información de la población muestral.



#### **2.4.2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Hernández y Baptista (2014) señalaron que el cuestionario “se trata de un conjunto de variadas preguntas respecto de una o más variables que se va llevar a medir. Esto debe ser congruente y coherente con el planteamiento del problema e hipótesis”. Para que sea congruente fue evaluado por especialistas que reafirmaron de manera clara y concisa que si se encuentra correctamente elaborado.

#### **2.4.3 VALIDEZ**

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández y Baptista (2014), indican que se analiza las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Es por ello que la validez de los instrumentos se realizó con el juicio de expertos y se verificó con la confiabilidad del instrumento (Cuestionarios) y en el cual se obtuvo resultados favorables. Se le entregó una carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias. Este trabajo fue sometido a la técnica de validación de variables mediante el juicio de expertos. Por lo cual se contó con 4 profesionales expertos en el área de Administración con el grado de magister.

#### **2.4.4 CONFIABILIDAD**

Hernández y Baptista (2014). Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto, donde los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Crombach. Después de realizar el procedimiento se asumió como una confiabilidad muy fuerte, que permitió determinar que el instrumento proporcione la confiabilidad necesaria para su aplicación.

## **2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

Según el enfoque cuantitativo las variables fueron medidas por medio de un cuestionario para cada variable, se elaboró la base de datos de las variables y luego se procesaron utilizando el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2013.

Terminado la recolección de los datos por los instrumentos, se continuo con el análisis estadístico que corresponde, en la cual se utilizó el paquete estadístico aplicado para ciencias sociales SPSS Versión 25. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el fin de esta investigación de determinar la relación entre las dos variables con un nivel de confianza del 95% y 5% de error.

## **2.6 ASPECTOS ÉTICOS**

Por las características de este estudio se consideró de suma importancia el aspecto ético ya que se realizó la investigación con trabajadores de la empresa Cable Futuro por lo cual fue pertinente informar a las autoridades de la empresa que darán el consentimiento que corresponde. De la misma manera se respetó el anonimato y particularidad con respecto hacia el evaluado sin juzgar su desempeño.

### III. RESULTADOS

3.1 Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.

**TABLA N° 1**

*Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.*

			CULTURA.O RGANIZACI ONAL	DESEMPEÑ O.LABORAL
Rho de Spearman	CULTURA.ORGANIZAC IONAL	Coefficiente de correlación  Sig. (bilateral)  N	1,000  .  60	,570**  ,000  60
	DESEMPEÑO.LABORA L	Coefficiente de correlación  Sig. (bilateral)  N	,570**  ,000  60	1,000  .  60

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote

**Interpretación:** Como se puede observar en la Tabla 1, se obtuvo que el valor de significancia es 0.000 siendo menor que 0.05 indicando que se acepta la hipótesis alternativa. Siendo el coeficiente de correlación de 0,570, observando la asociación entre las variables es moderada., es decir entonces Si se acepta (Hi) que dice que si existe relación altamente significativa entre el Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.

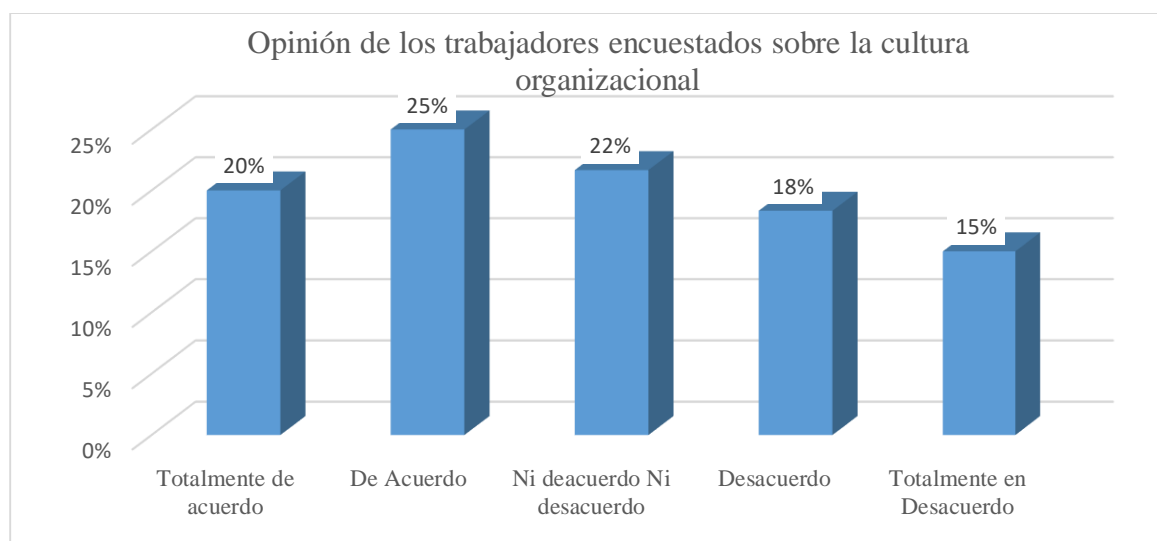
3.2 Objetivo específico 1: Identificar la cultura organizacional en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.

**TABLA N°2**

*Opinión de los encuestados sobre la cultura organizacional en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de Acuerdo	12	20%
De Acuerdo	15	25%
Ni de acuerdo Ni desacuerdo	13	22%
Desacuerdo	11	18%
Totalmente en Desacuerdo	9	15%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre la variable cultura organizacional

**Fuente:** Tabla 02

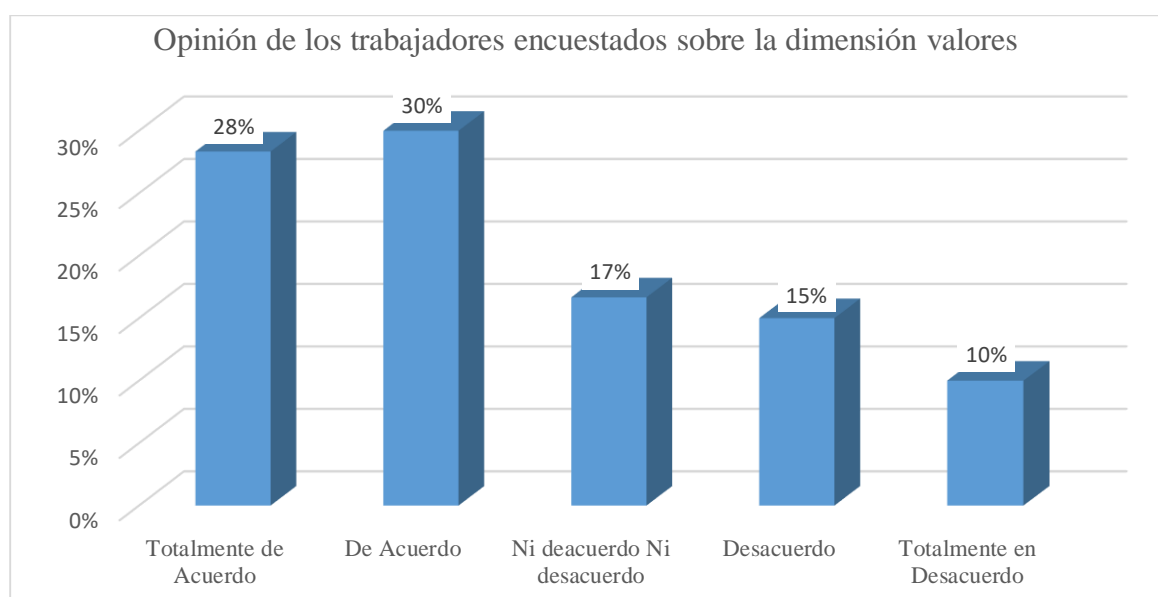
**Interpretación:** El 25% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo con la cultura organizacional en la empresa y el 15% de los trabajadores dijeron que están totalmente en desacuerdo con la cultura organizacional en la empresa.

**TABLA N° 3**

*Opinión de los encuestados sobre la Dimensión Valores en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de Acuerdo	17	28%
De Acuerdo	18	30%
Ni de acuerdo Ni desacuerdo	10	17%
Desacuerdo	9	15%
Totalmente en Desacuerdo	6	10%
TOTAL	60	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión valores

**Fuente:** Tabla 03

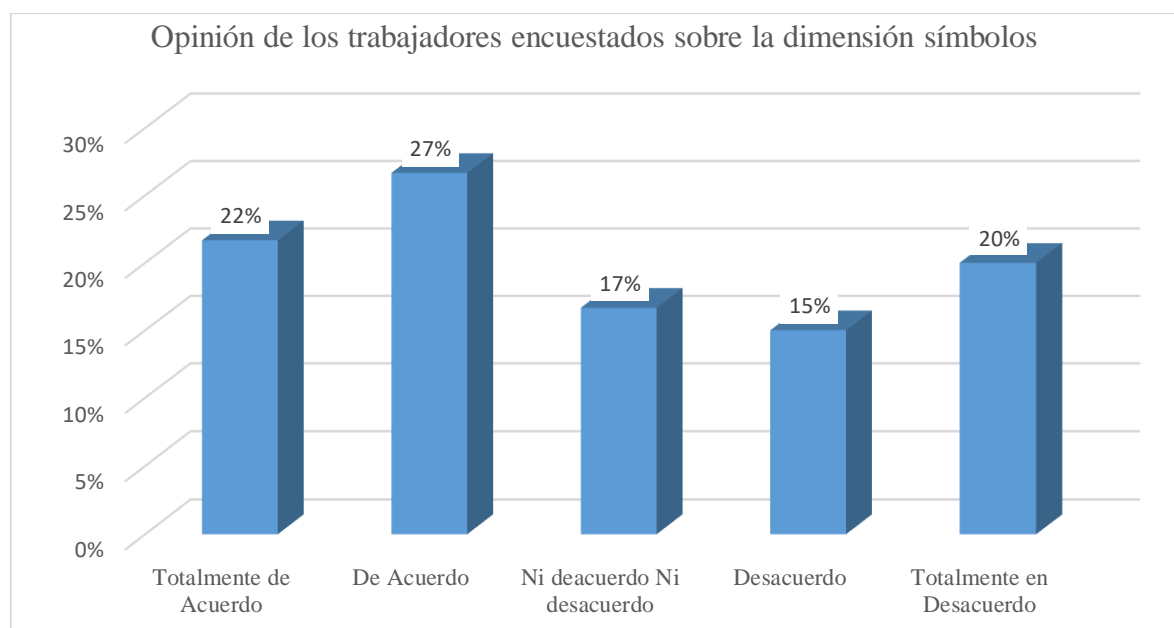
**Interpretación:** El 30% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo con la dimensión valores en la empresa y el 10% de los trabajadores dijeron que están totalmente en desacuerdo con la dimensión valores en la empresa.

**TABLA N° 4**

*Opinión de los encuestados sobre la Dimensión Símbolos en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de Acuerdo	13	22%
De Acuerdo	16	27%
Ni de acuerdo Ni desacuerdo	10	17%
Desacuerdo	9	15%
Totalmente en Desacuerdo	12	20%
TOTAL	60	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión símbolos

**Fuente:** Tabla 04

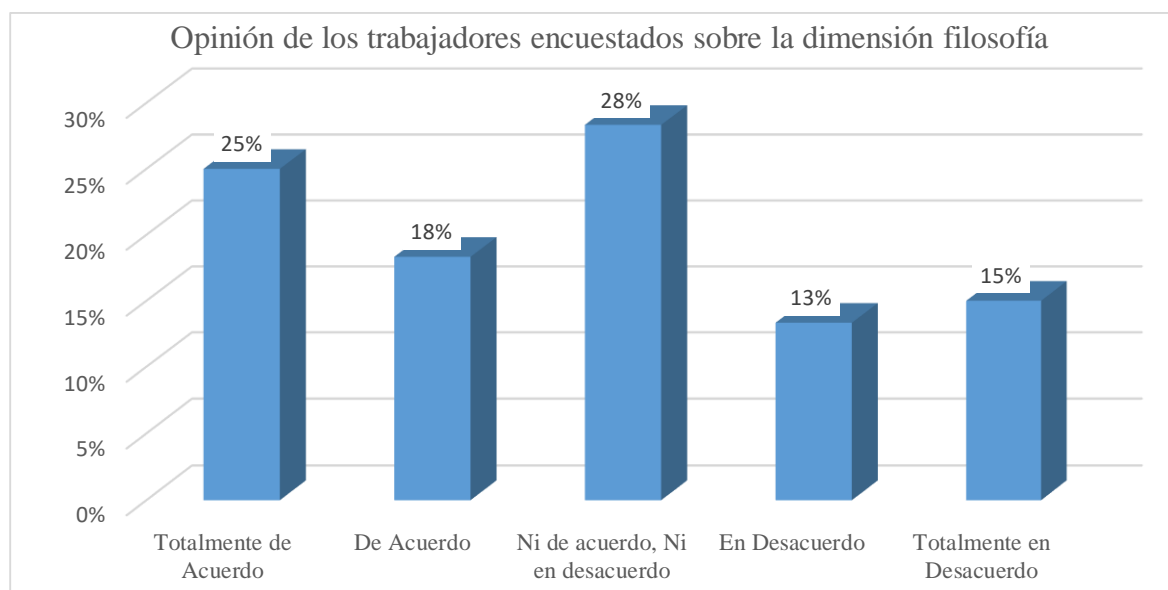
**Interpretación:** El 27% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo con la dimensión símbolos en la empresa y el 15% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo con la dimensión símbolos en la empresa.

**TABLA N° 5**

*Opinión de los encuestados sobre la Dimensión Filosofía en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de Acuerdo	15	25%
De Acuerdo	11	18%
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	17	28%
En Desacuerdo	8	13%
Totalmente en Desacuerdo	9	15%
TOTAL	60	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión filosofía

**Fuente:** Tabla N° 05

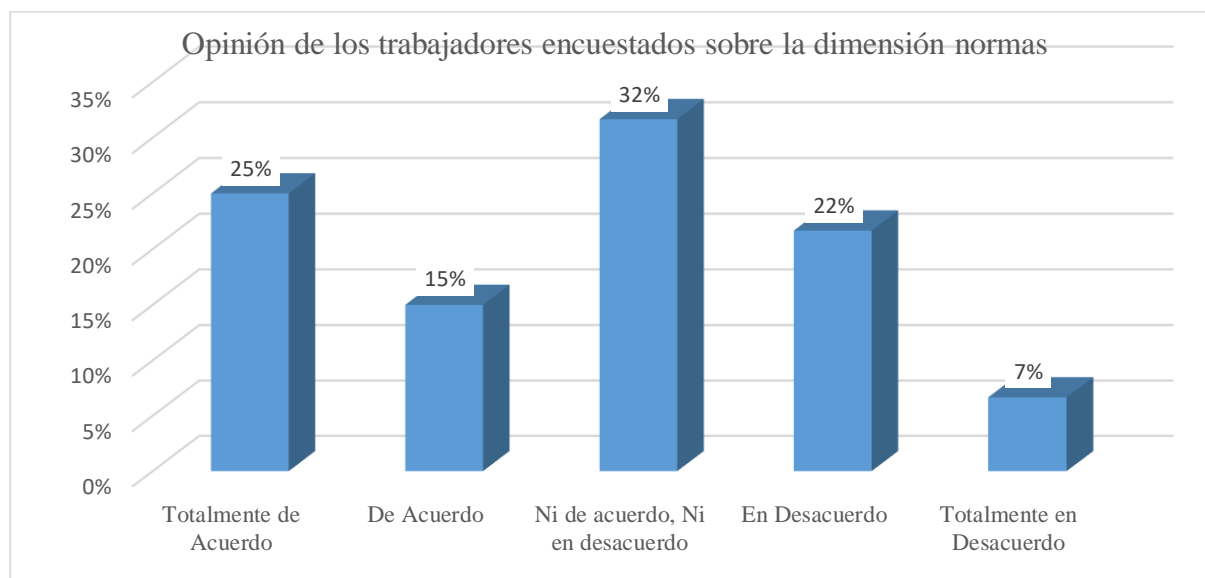
**Interpretación:** El 28% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión filosofía en la empresa y el 13% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo con la dimensión filosofía en la empresa.

**TABLA N° 6**

*Opinión de los encuestados sobre la Dimensión Normas en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de Acuerdo	15	25%
De Acuerdo	9	15%
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	19	32%
En Desacuerdo	13	22%
Totalmente en Desacuerdo	4	7%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión normas

**Fuente:** Tabla N° 06

**Interpretación:** El 32% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión normas en la empresa y el 7% de los trabajadores dijeron que están totalmente en desacuerdo con la dimensión normas en la empresa.



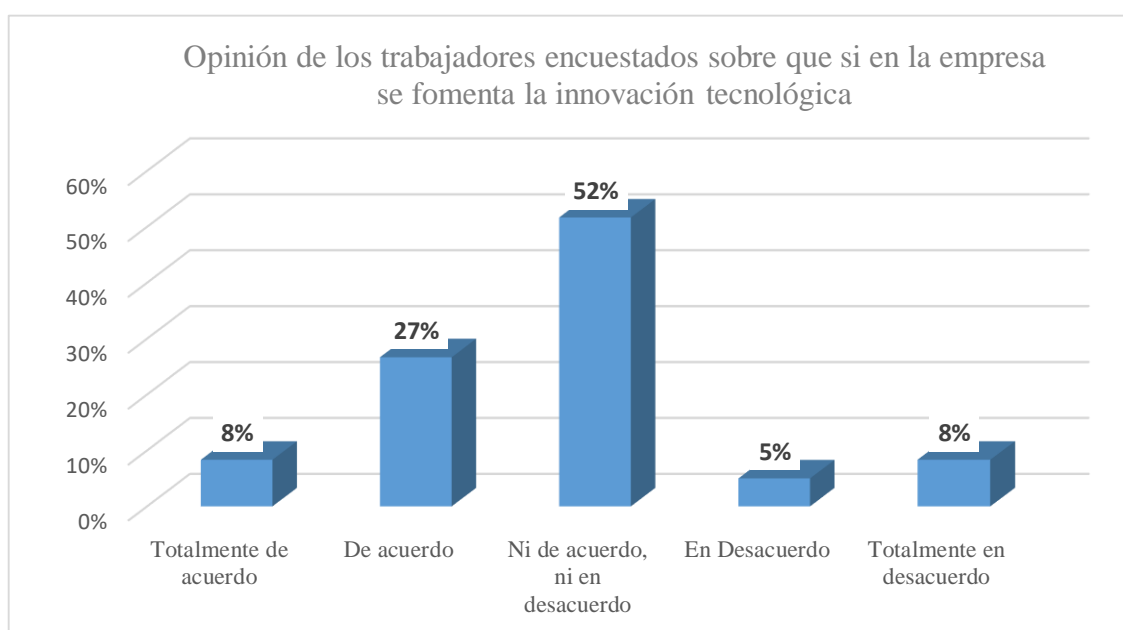
## RESULTADOS DE INDICADORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

TABLA 7

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre que si en la empresa se fomenta la innovación tecnológica*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	5	8%
De acuerdo	16	27%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	52%
En Desacuerdo	3	5%
Totalmente en desacuerdo	5	8%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre que si la empresa fomenta la innovación tecnológica

**Fuente:** Tabla 07

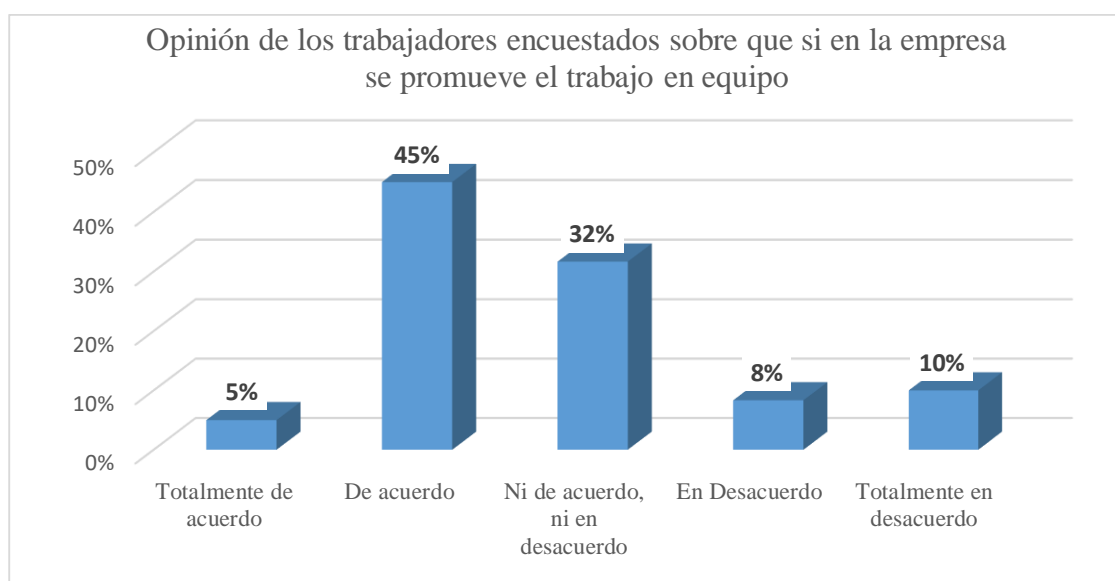
**Interpretación:** El 52% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que se fomenta la innovación tecnológica y el 5% dijeron que están en desacuerdo que se fomenta la innovación tecnológica.

**TABLA 8**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre que si en la empresa se promueve el trabajo en equipo*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	3	5%
De acuerdo	27	45%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	32%
En Desacuerdo	5	8%
Totalmente en desacuerdo	6	10%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre que si la empresa promueve el trabajo en equipo

**Fuente:** Tabla 08

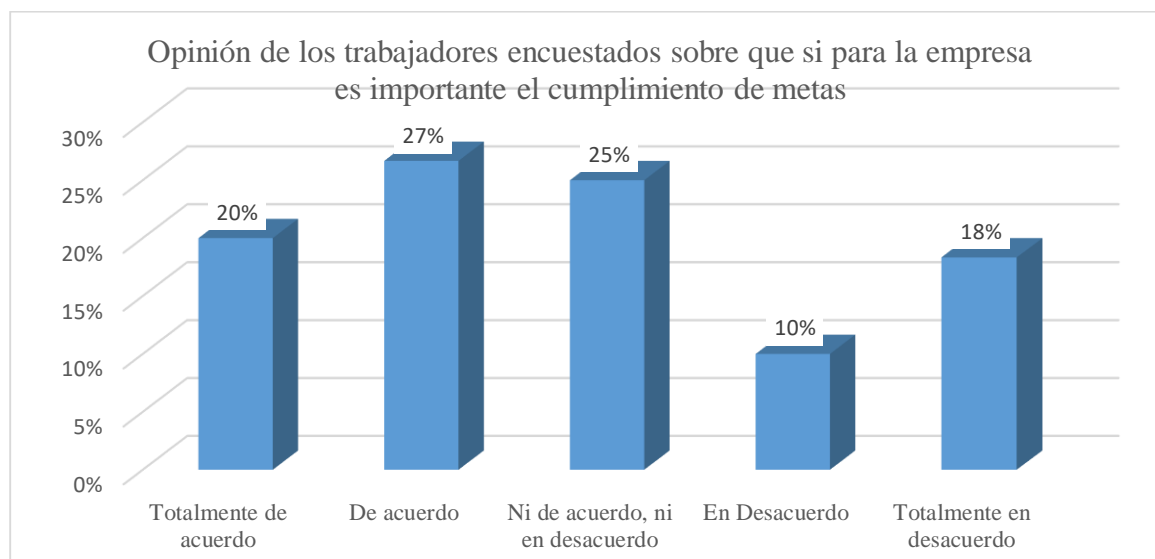
**Interpretación:** El 45% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo que en la empresa se promueve el trabajo en equipo y el 5% de los trabajadores dijeron que están totalmente de acuerdo que en la empresa promuevan el trabajo en equipo.

**TABLA 9**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre que si para la empresa es importante el cumplimiento de metas*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	12	20%
De acuerdo	16	27%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	25%
En Desacuerdo	6	10%
Totalmente en desacuerdo	11	18%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre que si para empresa es importante el cumplimiento de metas

**Fuente:** Tabla 09

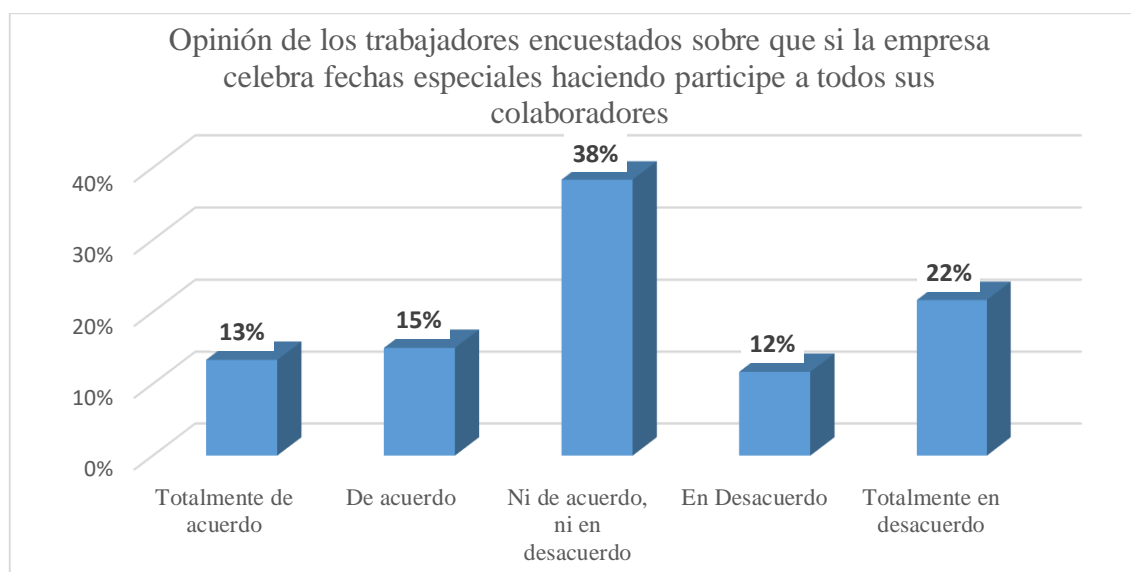
**Interpretación:** El 27% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo, que para la empresa es importante el cumplimiento de metas y el 10% dijeron que están en desacuerdo que para la empresa es importante el cumplimiento de metas.

**TABLA 10**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre que si la empresa celebra fechas especiales haciendo participe a todos sus colaboradores*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	8	13%
De acuerdo	9	15%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	38%
En Desacuerdo	7	12%
Totalmente en desacuerdo	13	22%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre que si la empresa celebra fechas especiales haciendo participe a todos los colaboradores

**Fuente:** Tabla 10

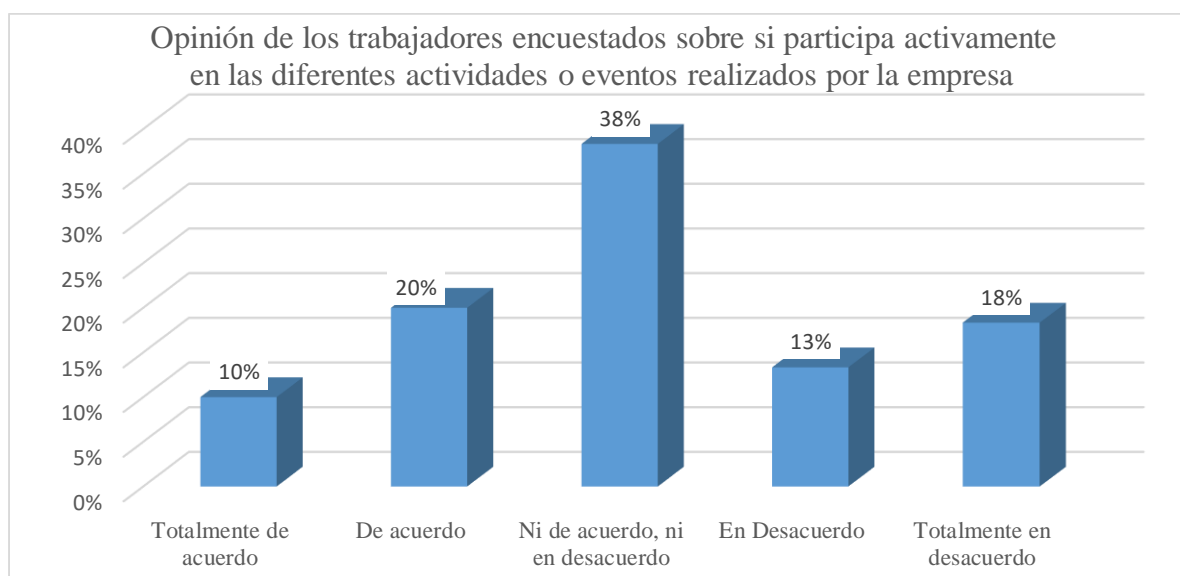
**Interpretación:** El 38% de los trabajadores dijeron que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa celebra fechas especiales haciendo participe a todos los colaboradores y el 12% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo que la empresa celebra fechas especiales haciendo participe a todos los colaboradores.

**TABLA 11**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si participa activamente en las diferentes actividades o eventos realizados por la empresa*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	6	10%
De acuerdo	12	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	38%
En Desacuerdo	8	13%
Totalmente en desacuerdo	11	18%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre que si participa activamente en las diferentes actividades o eventos realizados por la empresa

**Fuente:** Tabla 11

**Interpretación:** El 38% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que, si participa activamente en las diferentes actividades o eventos realizados por la empresa y el 10% de los trabajadores dijeron que están totalmente de acuerdo que participan activamente en las diferentes actividades o eventos realizados por la empresa.

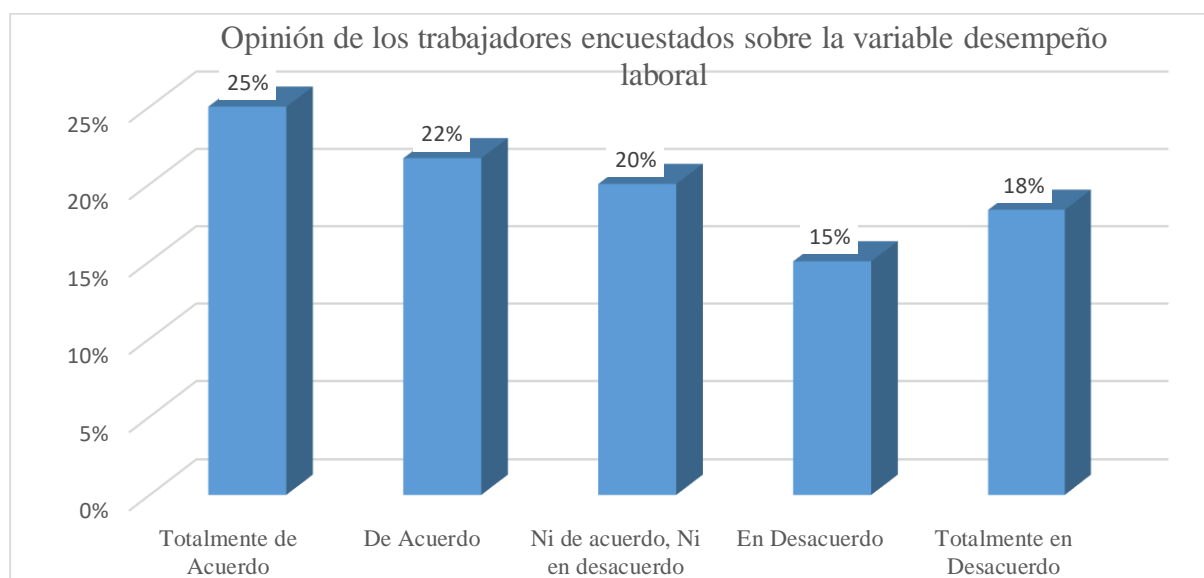
3.3 Objetivo específico 2: Conocer el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.

**TABLA N°12**

*Opinión de los encuestados sobre la variable Desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de Acuerdo	15	25%
De Acuerdo	13	22%
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	12	20%
En Desacuerdo	9	15%
Totalmente en Desacuerdo	11	18%
TOTAL	60	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre la variable desempeño laboral

**Fuente:** Tabla 12

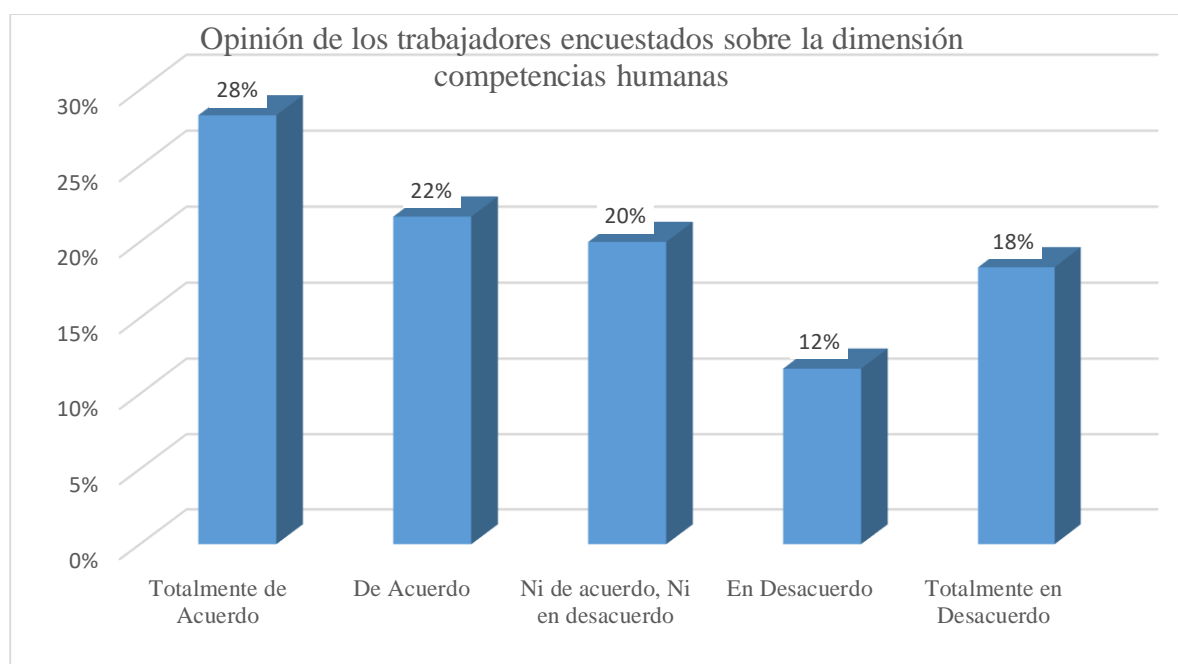
**Interpretación:** El 25% de los trabajadores dijeron que están totalmente de acuerdo con el desempeño laboral en la empresa y el 15% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo con el desempeño laboral en la empresa.

**TABLA N°13**

*Opinión de los encuestados sobre la dimensión competencias humanas en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de Acuerdo	17	28%
De Acuerdo	13	22%
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	12	20%
En Desacuerdo	7	12%
Totalmente en Desacuerdo	11	18%
TOTAL	60	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión competencias humanas

**Fuente:** Tabla 13

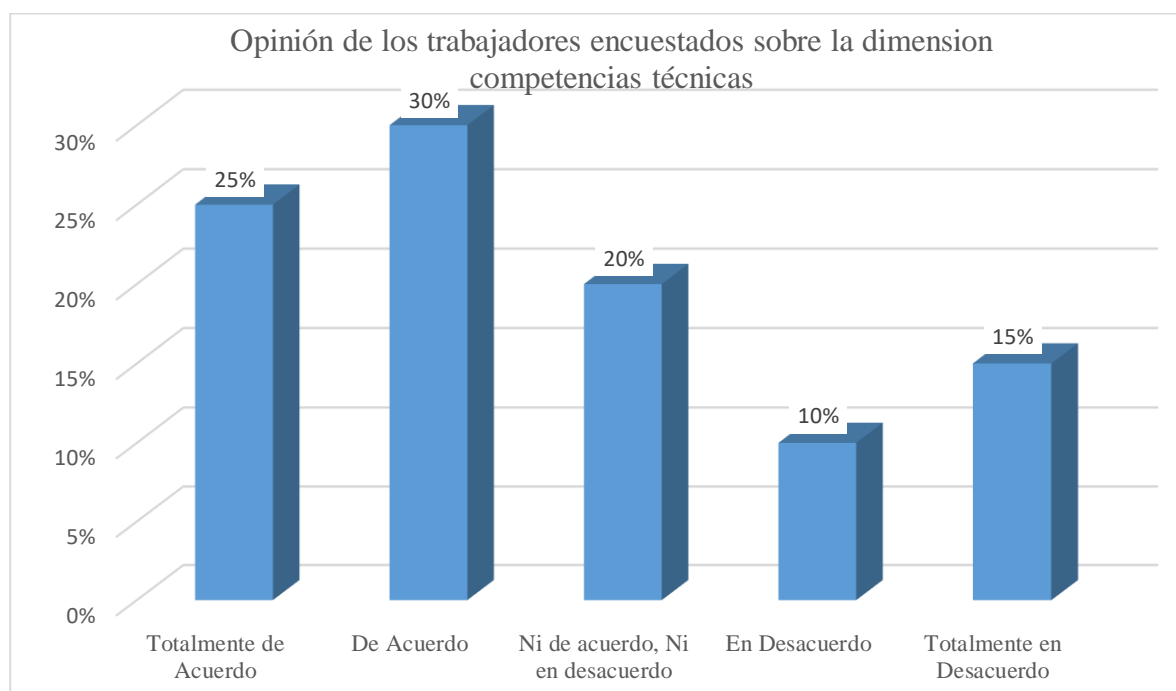
**Interpretación:** El 28% de los trabajadores dijeron que están totalmente de acuerdo con la dimensión competencias humanas en la empresa y el 12% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo con la dimensión competencias humanas en la empresa.

**TABLA N° 14**

**Opinión de los encuestados sobre la dimensión competencias técnicas en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.**

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de Acuerdo	15	25%
De Acuerdo	18	30%
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	12	20%
En Desacuerdo	6	10%
Totalmente en Desacuerdo	9	15%
TOTAL	60	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión competencias técnicas

**Fuente:** Tabla 14

**Interpretación:** El 30% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo con la dimensión competencias técnicas en la empresa y el 10% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo con la dimensión competencias técnicas en la empresa.



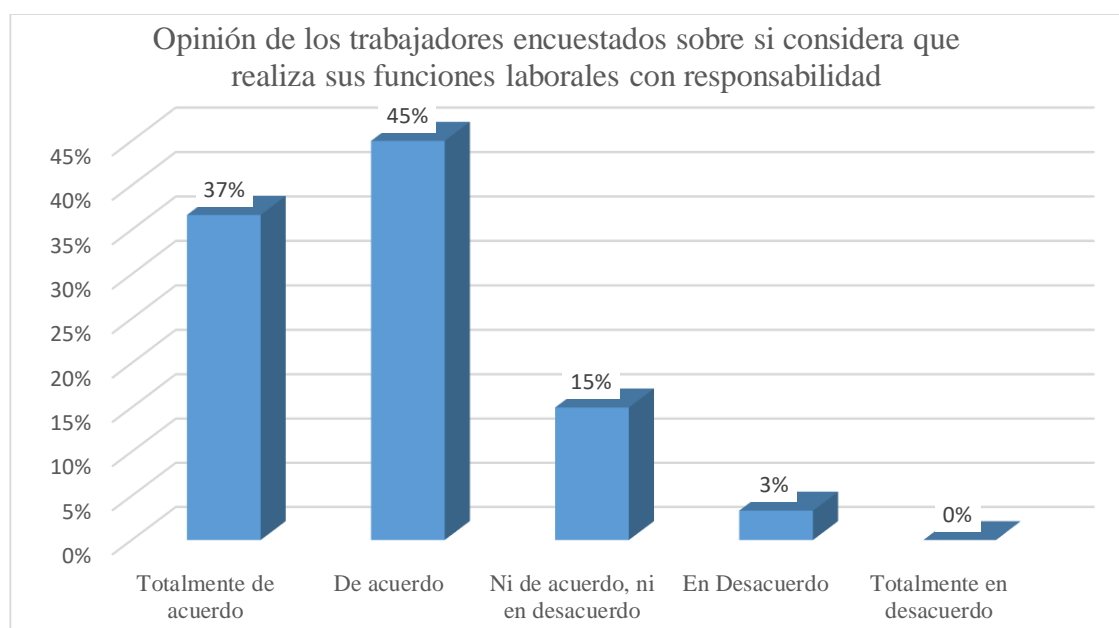
## RESULTADOS DE INDICADORES DE DESEMPEÑO LABORAL

**TABLA 15**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si considera que realiza sus funciones laborales con responsabilidad*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	22	37%
De acuerdo	27	45%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	15%
En Desacuerdo	2	3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si considera que realiza sus funciones laborales con responsabilidad.

**Fuente:** Tabla 15

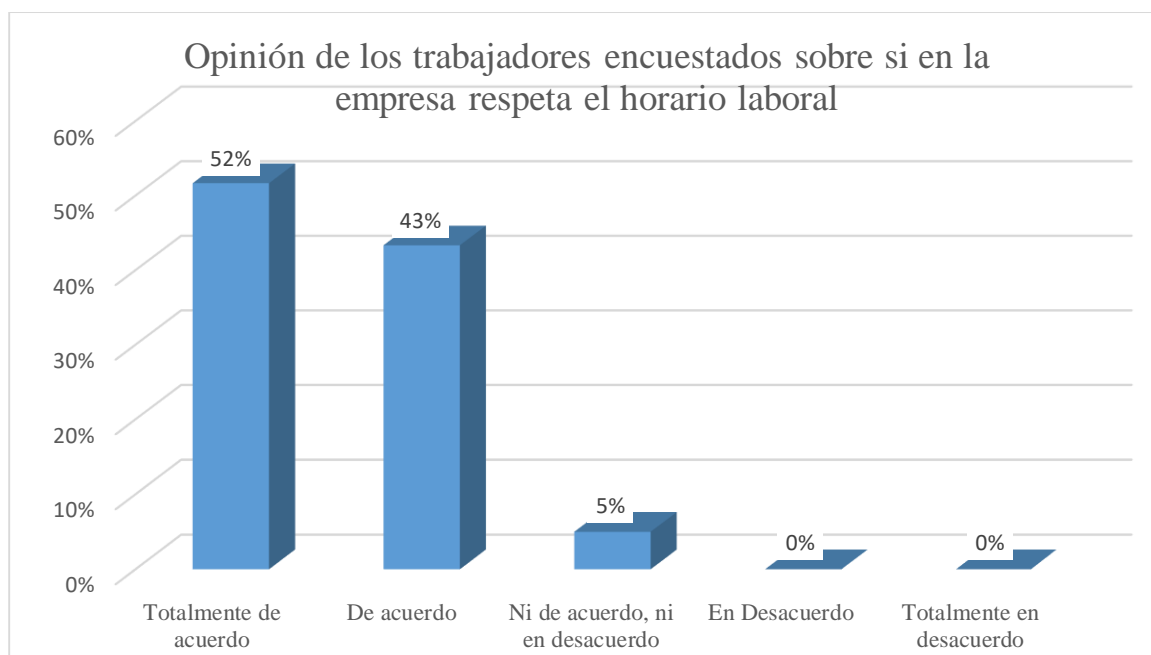
**Interpretación:** El 45% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo que realizan sus funciones laborales con responsabilidad y el 3% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo que realizan sus funciones laborales con responsabilidad.

**TABLA 16**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si en la empresa respeta el horario laboral*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	31	52%
De acuerdo	26	43%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	5%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si en la organización respeta el horario laboral

**Fuente:** Tabla 16

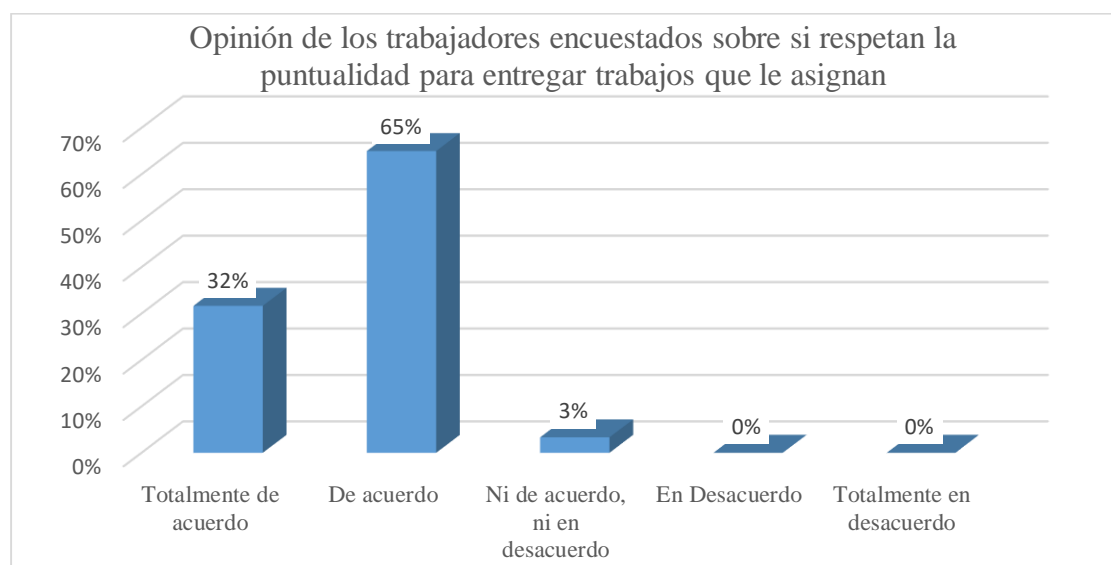
**Interpretación:** El 52% de los trabajadores dijeron que están totalmente de acuerdo que en la empresa hay respeto en el horario laboral y el 5% de los trabajadores dijeron que están en ni de acuerdo ni en desacuerdo que en la empresa no hay respeto en el horario laboral.

**TABLA 17**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si respetan la puntualidad para entregar trabajos que le asignan*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	19	32%
De acuerdo	39	65%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	3%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si respetan la puntualidad para entregar trabajos que le asignan

**Fuente:** Tabla 17

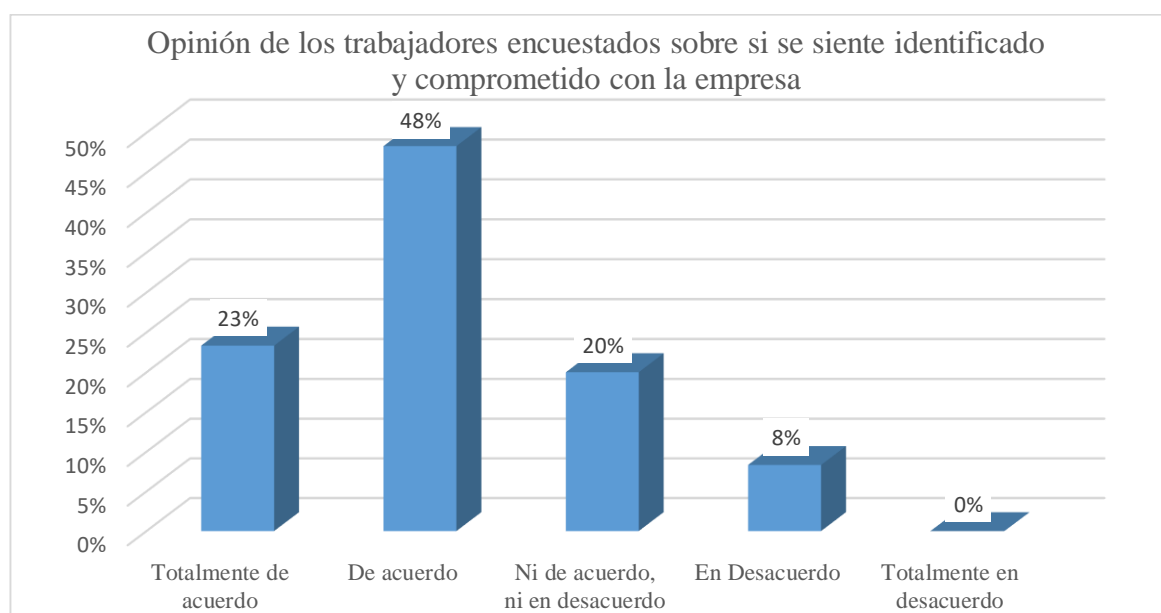
**Interpretación:** El 65% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo que respetan la puntualidad para entregar trabajos que le asignan y el 3% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que en la empresa respetan la puntualidad para entregar trabajos que le asignan.

**TABLA 18**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si se siente identificado y comprometido con la empresa*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	14	23%
De acuerdo	29	48%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	20%
En Desacuerdo	5	8%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si se siente identificado y comprometido con la empresa

**Fuente:** Tabla 18

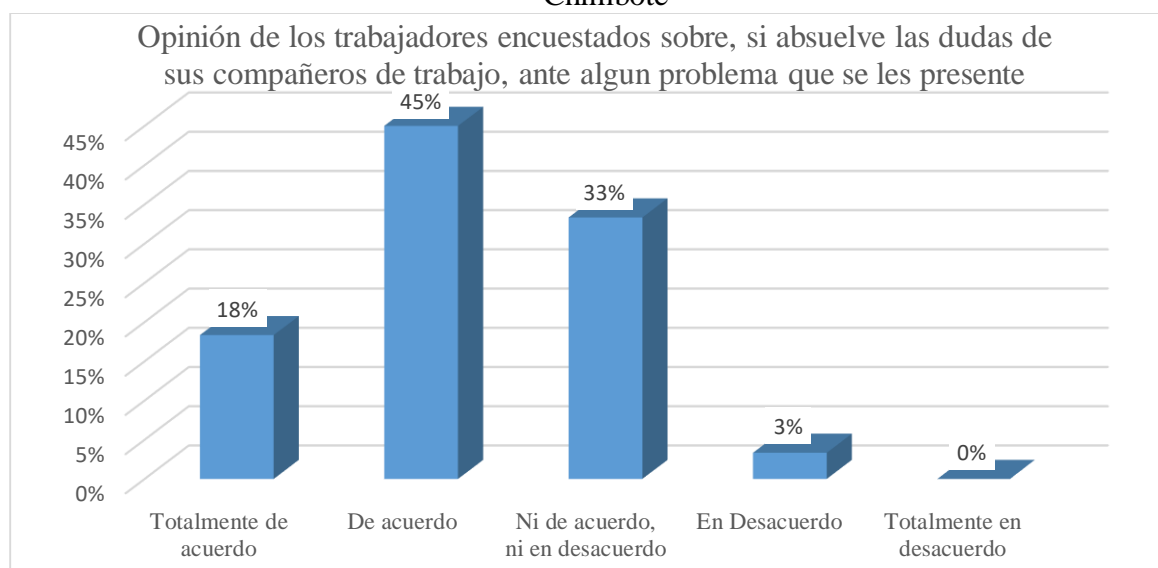
**Interpretación:** El 48% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo, que se sienten identificado y comprometido con la empresa y el 8% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo que se siente identificado y comprometido con la empresa.

**TABLA 19**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre, si absuelve las dudas de sus compañeros de trabajo, ante algún problema que se les presente.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	11	18%
De acuerdo	27	45%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	33%
En Desacuerdo	2	3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre, si absuelve las dudas de sus compañeros de trabajo, ante algún problema que se les presente.

**Fuente:** Tabla 19

**Interpretación:** El 45% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo que, absuelve las dudas de sus compañeros de trabajo, ante algún problema que se les presente y el 3% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo que, absuelve las dudas de sus compañeros de trabajo, ante algún problema que se les presente.

3.4 Objetivo específico 3: Analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.

**TABLA N<sup>o</sup> 20**

*Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.*

		DESEMPEÑO LABORAL						
		TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTAL	
CULTURA ORGANIZACIONAL	TOTALMENTE	Recuento	5	1	2	1	0	9
	EN	% del total	8,3%	1,7%	3,3%	1,7%	0,0%	15,0%
	DESACUERDO	Recuento	4	3	3	1	0	11
	DESACUERDO	% del total	6,7%	5,0%	5,0%	1,7%	0,0%	18,3%
	NI DE	Recuento	1	2	2	4	4	13
	ACUERDO, NI EN	% del total	1,7%	3,3%	3,3%	6,7%	6,7%	21,7%
	DESACUERDO	Recuento	1	3	2	4	5	15
	DE ACUERDO	% del total	1,7%	5,0%	3,3%	6,7%	8,3%	25,0%
	TOTALMENTE	Recuento	0	0	3	3	6	12
	DE ACUERDO	% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%	10,0%	20,0%
TOTAL	Recuento	11	9	12	13	15	60	
	% del total	18,3%	15,0%	20,0%	21,7%	25,0%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Cable futuro, Nuevo Chimbote 2018

**Interpretación:**

En la Tabla 20, el 8,3% (5) colaboradores están “totalmente en desacuerdo” con la cultura organizacional y están “totalmente en desacuerdo” con el desempeño laboral. También 5,0%(3) de los colaboradores indican estar “en desacuerdo” con la cultura organizacional y “en desacuerdo” con el desempeño laboral, 3,3% (2) indican estar “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la cultura organizacional y están “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con el desempeño laboral, el 6,7% (4) indican estar “de acuerdo” con la cultura organizacional y “de acuerdo” con el desempeño laboral, y finalmente se aprecia que el 10,0% (6) de los colaboradores sostienen que están “totalmente de acuerdo” con la cultura organizacional y “totalmente de acuerdo” con el desempeño laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

Hernández (2016) en su tesis “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo”. Ante ello se obtuvo que la cultura organizacional si se relaciona con el desempeño laboral. Esto coincide con la presente investigación puesto que se acepta la hipótesis alternativa teniendo en cuenta que valor de significancia es 0.000 siendo menor que 0.05 indicando que se acepta la hipótesis alternativa, y se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,570, nos permite comprobar la relación altamente significativa entre las variables. Tabla N°1

Quevedo (2015), en su tesis “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Molinera Inca S.A”. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo-Perú. Además el 44% de los colaboradores mencionan que existe una fuerte cultura organizacional, en cuanto a las dimensiones con alto porcentaje son la estabilidad y la atención, también el 41% de los colaboradores mencionan que existe un nivel de desempeño bueno por lo que se logró manifestar que ambas variables tienen una fuerte relación. Esto se corroboró en la presente investigación de que de la misma forma que en la anterior investigación donde el 25% de los colaboradores están de acuerdo con la cultura organizacional ya que mediante ello se identifican con la empresa y logran alcanzar los objetivos, al igual que el 25% de los colaboradores indican que están totalmente de acuerdo con el desempeño laboral que realizan y demuestran dentro de la empresa. Tabla N°2, Tabla N°12.

Luque y Morales (2015) en su tesis “La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del área de logística en el instituto nacional penitenciario de la oficina regional sur Arequipa”. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Se logró obtener a través de la investigación un 78% de los colaboradores conocen y cumplen la misión, visión y valores, ya que son parte de la cultura que identifica a su área de trabajo, El 70% aprecia que los símbolos materiales, son los que más se vincula con la cultura organizacional, ya que es lo que más representa a su identidad. Además, el 89% acepta que la cultura organizacional tiene relación con el desempeño laboral de manera disciplinada. Lo cual es corroborado en la tabla 02 donde el 25% de los trabajadores están de acuerdo

con la cultura organizacional en la empresa Cable futuro, también se identificó que en la dimensión valores en la tabla 03 el 30% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo en la empresa, se obtuvo en la tabla 04 que el 27% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo con la dimensión símbolos en la empresa, en la tabla 05 el 28% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión filosofía, y en la tabla 06 el 32% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión normas en la empresa.

Según Llanos (2013) en su tesis “Influencia de los factores de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del centro médico especializado Essalud “Casa Grande”- Trujillo”. Universidad Nacional de Trujillo-Perú. Además, que el trabajo en equipo influye de manera favorable hacia el desempeño laboral, reflejado en el 83% del personal asistencial y el 75% del personal administrativo indicaron que se apoyan unos a otros, distribuyendo las laborales, se genera un mejor resultado para la institución. Esto se corrobora en la investigación donde el 30% de los colaboradores indican que están de acuerdo con la dimensión valores que abarca el trabajo en equipo, generando armonía y cumplimiento de las metas en la empresa. Tabla N°3

Calderón (2013), en su tesis “La cultura organizacional en la estabilidad laboral realizado en lubricantes La Calzada S.A”. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Se demostró que el 69% de los colaboradores desconocen la misión y visión, esto genera una débil percepción por su centro laboral, el 80% manifiesta que la comunicación entre ellos y sus jefes no es lo más cercana posible, causando distancia entre ambas partes, y no llegan a acuerdos sobre una situación, y el 87% no se encuentran satisfechos con el desempeño que demuestran, viéndose reflejado en resultados poco favorables para la empresa. Se corrobora en la presente investigación de igual manera que la anterior el 28% están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión filosofía la cual contiene: visión, misión, y demás ítems a la cual se sugieren establecer estrategias que aporten a mejorar la cultura organizacional, captando los intereses propios de la empresa y de los colaboradores, trabajando en equipo por alcanzar la estabilidad y rendimiento favorable en la organización. Tabla N°5



Medina (2017) en su tesis “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017”. Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote-Perú. Mediante el 82% de los colaboradores se demostró que existe un bajo nivel de desempeño laboral, debido a que solo se rigen a cumplir con la labor que les corresponde, no llegan a aportar opiniones para mejorar en algunos aspectos, y también no se da la integración por parte de los miembros de la municipalidad. Al mismo tiempo en la presente investigación se confirma que el mayor porcentaje de Desempeño Laboral para la dimensión Competencias Humanas dio como resultado el 28% de totalmente de acuerdo teniendo en cuenta que dentro de esta coincide con los resultados anteriores existiendo una alta relación entre Desempeño Laboral y la Dimensión Competencias Humanas, en base a Responsabilidad, Puntualidad, Compromiso y un Trabajo en Equipo. Tabla N°13.

Falcones (2014), en su tesis “Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle”. Universidad De Guayaquil, Ecuador. Se manifiesta que el 89% de los colaboradores muestran favorabilidad acerca de que sienten apoyo y soporte por parte de sus jefes inmediatos, esto conlleva tener un desempeño óptimo en su trabajo. Lo cual se confirma a través de la siguiente investigación donde el 30% de los colaboradores están de acuerdo con la dimensión competencias técnicas esto se reflejan a través de cumplimiento de tareas, conocimiento del puesto, y autodesarrollo que demuestran los colaboradores en la empresa y que se respaldan por los jefes. Tabla N°14.

## V. CONCLUSIONES

- La Cultura Organizacional se relaciona directamente con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Cable futuro, ya que al realizar la prueba de hipótesis rho de spearman que en la tabla 01 se obtuvo que el valor de significancia es 0.000 siendo menor que 0.05 indicando que se acepta la hipótesis alternativa. Siendo el coeficiente de correlación de 0,570, observando la asociación entre las variables es moderada.
- Se logró identificar la cultura organizacional en los colaboradores de la empresa Cable futuro, en la tabla 02 el 25% de los trabajadores están de acuerdo con la cultura organizacional en la empresa, a la vez también se determinó la cultura organizacional a través de las tablas por dimensiones, las cuales son valores, símbolos, filosofías y normas. Teniendo como resultados que en la dimensión valores en la tabla 03 el 30% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo en la empresa, se obtuvo en la tabla 04 que el 27% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo con la dimensión símbolos en la empresa, en la tabla 05 el 28% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión filosofía, y en la tabla 06 el 32% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión normas en la empresa
- Se logró conocer el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable futuro, donde en la tabla 12 el 25% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con el desempeño laboral en la empresa, también para conocer el desempeño laboral se realizó a través de las tablas por dimensiones, las cuales son competencias humanas y competencias técnicas, en el cual se obtuvo como resultados que en la tabla 13 el 28% de los trabajadores dijeron que están totalmente de acuerdo con la dimensión competencias humanas en la empresa, y en la tabla 14 el 30% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo con la dimensión competencias técnicas en la empresa.
- Para analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable futuro, se menciona en la Tabla 20 el 8,3% (5) están “totalmente en desacuerdo” con la cultura organizacional y “totalmente en desacuerdo” con el desempeño laboral, 5,0%(3) están “en desacuerdo” con la cultura organizacional y “en desacuerdo” con el desempeño laboral, 3,3% (2) están “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la cultura organizacional y “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con el desempeño laboral, el 6,7% (4) están “de acuerdo” con la cultura organizacional y “de acuerdo” con el desempeño laboral, y el 10,0% (6) están “totalmente de acuerdo” con la cultura organizacional y “totalmente de acuerdo” con el desempeño laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al gerente de la empresa Cable Futuro mantener la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral tal como se demostró en la investigación, la cual se debe evaluar la cultura organizacional cada semestre, de tal manera que se pueda identificar las dimensiones que son débiles y así impulsar a los colaboradores a comprometerse con la empresa y mejorar en cuanto a sus funciones, permitiendo realizar mejoras en el desempeño laboral y contribuyendo a tener óptimos resultados empresariales.

Se recomienda a la empresa Cable Futuro se debe implementar programas de participación, porque los resultados de la investigación muestran que hace falta realizar actividades educativas, talleres que involucren a todos los colaboradores con el objetivo de impulsar y fomentar cada una de las dimensiones de la cultura organizacional, donde se haga de conocimiento la importancia que tiene la filosofía de la empresa, que esté acorde con la misión, visión, objetivos y metas, para fortalecer dichas dimensiones y a la vez que se establezcan normas que sean claras y estén orientadas a la mejora del trabajo en equipo, y así promover los valores que son parte importante para la empresa.

Se recomienda a las áreas de la empresa Cable Futuro que se debe establecer recursos motivacionales, pues en los resultados obtenidos no se mencionan alguna manera de involucrar a los colaboradores y es importante recomendar que sería bueno felicitarles cuando alcancen los objetivos establecidos y a la vez destacar al empleado del mes, mediante esto se permitirá dar la oportunidad que se reconozca a los colaboradores que son eficientes realizando sus labores y que demuestran un buen desempeño laboral, de esta forma se adquiere el compromiso con la empresa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bohórquez, P. (2002). *Planificación estratégica y desempeño laboral*. (2da Ed.). México: Alfaomega Grupo Editor
- Calderón, Z (2013). *La cultura organizacional en la estabilidad laboral realizado en lubricantes La Calzada S.A*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>.
- Cameron, K. y Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the Competing Values Framework*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cano, M. (2008). *La evaluación por competencias en la educación superior*. Barcelona. Recuperado de <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev123COL1.pdf>.
- Chiavenato I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Editorial. Mc Graw Hill
- Correas, G. (2016). *Los símbolos en la empresa*. Recuperado de <https://gerardocorreas.com/2016/08/04/976/>
- Cortina, A. (2000 ). *La educación y los valores*. España: Editorial Biblioteca Nueva.
- De La Torre,I. y Themme, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016*. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017\\_De-la-Torre\\_Cultura-organizacional.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf)
- Denison, D. (2001). *Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change?* The International Handbook of Organizational Culture and Climate (pp. 347-372).
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador''*. Universidad De Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>
- Figuroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. Universidad Rafael Landívar,

Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>

Fortunic, B. (Julio, 2014). *Sodimac: La tarea número uno es trabajar con los responsables para sostener el clima laboral*. Diario Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/empresas/sodimac-tarea-numero-responsables-sostener-clima-laboral-65429>.

García, M. (setiembre, 2016). *Tolerar personas con bajo desempeño, una cuenta de cobro a largo plazo*. Diario Dinero. Recuperado de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/tolerar-personas-con-bajo-desempeno-cuenta-de-cobro-largo-plazo-maria-garcia/238944>

González, M, y Olivares, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Continental.

Hernández, S. (2010). *Metodología de la Investigación*. 2ª. Ed. México: D.F. Editorial McGraw-Hill.

Hernández, S. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hernández, Z (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/uss/2284/Tesis%20de%20Hernandez%20D%C3%ADaz%20Zhenia%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hultman, K. (2005). *Evaluating organizational values*. *Organization Development Journal*. Recuperado de [http://oa.upm.es/19402/1/INVE\\_MEM\\_2012\\_139916.pdf](http://oa.upm.es/19402/1/INVE_MEM_2012_139916.pdf)

Luque, A y Morales, L (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral del Personal del área de logística en el instituto nacional Penitenciario de la oficina regional sur Arequipa 2015*. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa,

- Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2167/CCLUcoaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llanos, J (2013). *Influencia de los factores de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del centro médico especializado Essalud “Casa Grande”- Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4147/LLANOS%20FERNANDEZ%20JOVANNA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote-Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina\\_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, C. (2008). *Fundamentos del pensamiento estratégico*. “Universidad Rafael Bellosó Chacín”. Maracaibo, Venezuela: Material de apoyo.
- Quevedo (2015). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Molinera Inca S.A.* Trujillo-Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/180/1/quevedo\\_sp.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/180/1/quevedo_sp.pdf)
- Ravasi, D. y Schultz, M. (2006). *Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture*. Academy of Management Journal.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (Décima Edición). México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. (2010), *Administración*, (10ª Ed.) México: Editorial Pearson Educación
- Romero, N. (abril, 2016). *La importancia de la cultura organizacional*. Revista Recursos Humanos.Com. Recuperado de <https://revistarecursoshumanos.com/2016/04/01/la-importancia-de-la-cultura-organizacional/>
- Sagi, L. (2004). *Gestión por Competencias el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. España: Editorial Esic.

Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Serra, R. (2004). *Reestructurando empresas*. Buenos Aires: Grupo Editorial Norma.

Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México*. Edición electrónica gratuita. Recuperado de [www.eumed.net/libros/2007b/301](http://www.eumed.net/libros/2007b/301)

Villanueva, C. (2016). *Gestión de calidad bajo el enfoque de la cultura de colaboradores y su clima laboral en mypes del sector comercio, rubro materiales de construcción, en el distrito de Chimbote*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Recuperado de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/348/GESTION\\_DE\\_CALIDAD\\_CESAR\\_TORIBIO\\_VILLANUEVA\\_SALINAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/348/GESTION_DE_CALIDAD_CESAR_TORIBIO_VILLANUEVA_SALINAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# ANEXOS



## ANEXO N° 1

### CULTURA ORGANIZACIONAL

#### FICHA TÉCNICA

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Cultura Organizacional”
3. **Autores originales:** Luis Miguel de la Torre Iparraguirre y Kiars Themme Afan Bustamante de la Universidad San Ignacio de Loyola – Peru 2017
4. **Adaptado:** Por Utrilla Valverde Yeraldine y De los Santos Terrones, Kassandra
5. **Forma de aplicación:** Colectiva.
6. **Medición:** “Cultura Organizacional”
7. **Administración:** Trabajadores de la empresa Cable futuro en Nuevo Chimbote
8. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos

#### OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

Identificar la cultura organizacional en los colaboradores de la empresa Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.

#### CUESTIONARIO SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador(a):

El siguiente cuestionario tiene como finalidad, recaudar información necesaria para el presente estudio.

**Instrucciones:** A continuación, se le presentan una serie de interrogantes. De acuerdo a su criterio marque con una X en la respuesta que usted crea conveniente. Le agradeceremos sea lo más honesto posible. Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines de investigación.

a. **MODALIDAD LABORAL:** \_\_\_\_\_

b. **SEXO:** \_\_\_\_\_ c. **EDAD:** \_\_\_\_\_

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

<b>VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>Valoración</b>				
		<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
<b>VALORES</b>	1. ¿En la empresa donde usted labora se fomenta la innovación tecnológica?					
	2. ¿En la empresa donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
	3. ¿Para la empresa donde usted labora es importante el cumplimiento de metas?					
<b>SIMBOLOS</b>	4. ¿La empresa celebra fechas especiales haciendo participe a todos sus colaboradores?					
	5. ¿Usted participa activamente en las diferentes actividades o eventos realizados por la empresa?					
	6. ¿Usted tiene conocimiento acerca del significado del logo de la empresa?					
	7. ¿El logo corporativo está representado en todas partes de la empresa?					
	8. ¿Usted se identifica con el logo de la empresa?					
	9. ¿Tiene conocimiento de los colores que representan a la empresa?					
<b>FILOSOFÍA</b>	10. ¿Usted conoce la Misión y Visión de la empresa?					
	11. ¿Cree usted que el trabajo que realiza es coherente con la misión de la empresa?					

<b>NORMAS</b>	12. ¿Su trabajo contribuye con la visión de la empresa?					
	13. ¿Su trabajo aporta al cumplimiento de los objetivos organizacionales?					
	14. ¿Cree usted que la empresa cumple con el horario de trabajo?					
	15. ¿En la empresa hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?					
	16. ¿Usted se siente identificado con el uniforme de la empresa?					

## ANEXO N°2

### DESEMPEÑO LABORAL

#### FICHA TÉCNICA

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Desempeño Laboral”
3. **Autor original:** Luis Miguel de la Torre Iparraguirre y Kiars Themme Afan Bustamante de la Universidad San Ignacio de Loyola – Perú 2017
4. **Adaptado:** Por Utrilla Valverde Yeraldine y De los Santos Terrones, Kassandra
5. **Forma de aplicación:** Colectiva.
6. **Medición:** “Desempeño Laboral”
7. **Administración:** Trabajadores de la empresa Cable futuro en Nuevo Chimbote.
8. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos

#### OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Conocer el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de Cable futuro - Nuevo Chimbote 2018.

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador(a):

El siguiente cuestionario tiene como finalidad, recaudar información necesaria para el presente estudio.

**Instrucciones:** A continuación se le presentan una serie de interrogantes. De acuerdo a su criterio marque con una X en la respuesta que usted crea conveniente. Le agradeceremos sea lo más honesto posible. Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines de investigación.

a. **MODALIDAD LABORAL:** \_\_\_\_\_

b. **SEXO:** \_\_\_\_\_      c. **EDAD:** \_\_\_\_\_

Totalmente en desacuerdo	en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1		2	3	4	5

<b>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>Valoración</b>				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>COMPETENCIAS HUMANAS</b>	1. ¿Considero que realizo mis funciones laborales con responsabilidad?					
	2. ¿En la empresa respeto el horario laboral?					
	3. ¿Respeto la puntualidad para entregar trabajos que me asignan?					
	4. ¿Me siento identificado y comprometido con la empresa?					

	5. ¿Respondo las dudas de mis compañeros, ante algún problema que se les presente?					
	6. ¿Recibo colaboración y aporte de mis compañeros para solucionar problemas?					
	7. ¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo integrado?					
<b>COMPETENCIAS TÉCNICAS.</b>	8. ¿El cumplimiento de tareas me produce satisfacción?					
	9. ¿Me considero eficiente en mi puesto de trabajo?					
	10. ¿Conozco las metas y proyectos de mi puesto de trabajo?					
	11. ¿Soy proactivo en mi puesto de trabajo?					
	12. ¿Las actividades en las que trabajo me permiten desarrollarme eficientemente?					

**ANEXO N°3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDIDA</b>
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Serra, R (2004) menciona que “la cultura organizacional representa un conjunto de elementos invisibles que promueve el desarrollo de estrategias, estabilidad y adaptación de recursos en la empresa.”	Son aquellos recursos que identifican a la empresa, como los mitos creencias, costumbres, de los cuales se manifiesta en los colaboradores, que directamente están relacionados con el entorno empresarial.	<b>VALORES</b>	Innovación	1	<b>Ordinal</b>
				Trabajo en equipo	2	
				Cumplimiento de metas	3	
			<b>SIMBOLOS</b>	Ceremonias	4,5	
				Logos	6,7,8	
				Colores	9	
			<b>FILOSOFÍA</b>	Misión y Visión	10,11,12	
				Objetivos organizacionales	13	
			<b>NORMAS</b>	Horarios	14	
				Presentación personal	15	
Vestimenta	16					

DESEMPEÑO LABORAL	Bohórquez (2002), establece que “El desempeño laboral es como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.”	Es el conjunto de actividades que realizan los miembros de la empresa, donde se ve reflejado su rendimiento, logro de metas y alcance de resultados	COMPETENCIAS HUMANAS	Responsabilidad	1	Ordinal
				Puntualidad	2,3	
				Compromiso	4	
				Trabajo en equipo	5,6,7	
			COMPETENCIAS TÉCNICAS	Cumplimiento de tareas	8	
				Conocimiento del puesto	9,10	
				Autodesarrollo	11,12	

## ANEXO N°4: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR LOS EXPERTOS

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nestor DANIEL Gonzalez RUEDA, titular  
del DNI. N° 32991045, de profesión  
Psicologo, ejerciendo  
actualmente como DOCENTE, en la  
Institución UCV - CHIMBOTE

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los colaboradores de la empresa cable futuro - Nuevo Chimbote.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 13 días del mes de JUNIO del 2018



Firma



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gisell Romero Rodríguez, titular del DNI. N° 32962432, de profesión Licenciada en Administración, ejerciendo actualmente como Auxiliar Coactivo, en la Institución Municipalidad Provincial del Santa.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los colaboradores de la empresa cable futuro - Nuevo Chimbote.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 12 días del mes de Junio del 2018

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA  
EJECUTORIA COACTIVA  
Lic. Adm. Gisell Romero Rodríguez  
AUXILIAR COACTIVO  
Firma

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Raúl Tomás Romero Salinas, titular del DNI. N° 32823327, de profesión Secundario en Administración ejerciendo actualmente como Sub Gerente de Control Patrimonial en la Institución Municipalidad Provincial del Santa

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los colaboradores de la empresa cable futuro - Nuevo Chimbote.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 12 días del mes de Junio del 2018

Firma

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA  
Gerencia de Planeación y Finanzas  
Raúl Tomás Romero Salinas  
Mg. Raúl Tomás Romero Salinas  
SUB GERENCIA DE CONTROL PATRIMONIAL

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Armando Chiro Fernández, titular del DNI. N° 32796706 de profesión Licenciado en Administraciones, ejerciendo actualmente como Jefe de Inventario, en la Institución Municipalidad Provincial del Santa.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los colaboradores de la empresa cable futuro - Nuevo Chimbote.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 12 días del mes de junio del 2018

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA  
Gerencia de Administración y Finanzas  
Sub Gerencia de Control Patrimonial  
Mg. Lic. Adm. Armando Chiro Fernández  
CLAD - N° 0410  
JEFE AREA DE INVENTARIOS

Firma

## ANEXO N°5:

## MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

	VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
N° ENCUESTADO	¿En la empresa donde usted labora se fomenta la innovación tecnológica?	¿En la empresa donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?	¿Para la empresa donde usted labora es importante el cumplimiento de metas?	¿La empresa celebra fechas especiales haciendo participe a todos sus colaboradores?	¿Usted participa activamente en las diferentes actividades o eventos realizados por la empresa?	¿Usted tiene conocimiento acerca del significado del logo de la empresa?	¿El logo corporativo está representado en todas partes de la empresa?	¿Usted se identifica con el logo de la empresa?	¿Tiene conocimiento de los colores que representan a la empresa?	¿Usted conoce la Misión y Visión de la empresa?	¿Cree usted que el trabajo que realiza es coherente con la misión de la empresa?	¿Su trabajo contribuye con la visión de la empresa?	¿Su trabajo aporta al cumplimiento de los objetivos organizacionales?	¿Cree usted que la empresa cumple con el horario de trabajo?	¿En la empresa hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?	¿Usted se siente identificado con el uniforme de la empresa?	
1	5	5	4	4	5	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	64
2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	3	53
3	4	5	3	4	4	4	3	2	4	2	2	4	2	4	4	4	55
4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	5	3	4	52
5	5	5	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	51
6	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	57
7	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	60
8	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	56
9	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	5	2	46
10	4	4	4	4	4	4	2	4	3	1	2	2	2	3	2	1	46
11	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	1	45
12	5	3	4	5	4	3	4	4	2	3	4	3	2	4	5	2	57

<b>13</b>	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	1	49
<b>14</b>	3	4	3	2	4	1	3	4	4	1	3	4	2	4	3	1	46
<b>15</b>	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	4	2	40
	0.5523	0.638	0.4095	0.54285	0.3523	1.2666	0.8380	0.409	0.638	0.98	0.5714	0.428	0.838	0.885	0.8285	1.809	42.457
	81	1	24	71	81	67	95	5	1	1	29	57	1	71	71	5	14

**suma de 11.9905**

**var/item**

**k 16**

**alfa 0.76543**

**Interpretación:** La confiabilidad de Cultura Organizacional es de 0.765, interpretándose como confiabilidad aceptable.

## ANEXO N°6:

## MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N° ENCUESTADO	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	¿Considero que realizo mis funciones laborales con responsabilidad?	¿En la empresa respeto el horario laboral?	¿Respeto la puntualidad para entregar trabajos que me asignan?	¿Me siento identificado y comprometido con la empresa?	¿Respondo las dudas de mis compañeros, ante algún problema que se les presente?	¿Recibo colaboración y aporte de mis compañeros para solucionar problemas?	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo integrado?	¿El cumplimiento de tareas me produce satisfacción?	¿Me considero eficiente en mi puesto de trabajo?	¿Conozco las metas y proyectos de mi puesto de trabajo?	¿Soy proactivo en mi puesto de trabajo?	¿Las actividades en las que trabajo me permiten desarrollarme eficientemente?	
1	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	48
2	3	3	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	46
3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	43
4	4	4	4	3	3	5	3	5	4	3	5	3	46
5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	40
6	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	38
7	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	46
8	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	2	41
9	3	4	2	4	4	2	3	5	4	3	4	4	42
10	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	42
11	3	4	2	3	3	2	4	5	3	3	2	5	39
12	2	3	1	3	4	3	4	3	3	2	2	3	33

<b>13</b>	3	4	1	4	3	3	2	1	2	4	3	4	34
<b>14</b>	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	31
<b>15</b>	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	4	4	32
	0.6952381	0.4	0.92381	0.666667	0.52381	0.695238	0.685714	1.838095	0.780952	0.52381	0.838095	0.685714	30.35238

**suma de 9.25714286**

**var/item**

**k 12**

**alfa 0.7581938**

**Interpretación:** La confiabilidad de Desempeño Laboral es de 0.758, interpretándose como confiabilidad aceptable.

**ANEXO N°7: MATRIZ DE BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL**

N° ENCUE STADO  S	VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL																VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL											
	VALORES			SIMBOLOS						FILOSOFIA				NORMAS			DIMENSION COMPETENCIAS HUMANAS							DIMENSIÓN COMPETENCIAS TECNICAS				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	5	4	5	3	4	1	4	3	1	3	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
2	5	4	1	3	1	3	2	4	2	2	1	1	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
3	2	2	1	3	1	1	2	4	3	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	3	3	3
4	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	3	4	1	3	5	3	2	4	3	2	4	2	2	1	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3
6	4	3	1	1	3	4	4	3	4	3	2	3	3	1	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4
7	3	1	5	4	4	2	2	3	1	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8	3	4	1	2	3	2	4	1	3	5	5	2	3	3	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5
9	3	4	5	5	3	4	3	4	3	1	2	2	1	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
10	5	4	2	5	1	4	2	4	1	3	1	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
11	4	1	1	4	2	3	5	3	3	5	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	5	5	4	4	4	5	4	4
12	4	4	1	3	3	4	1	2	3	1	3	5	5	2	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4
13	3	5	2	4	2	3	4	1	1	2	2	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
14	4	3	2	3	4	1	5	1	4	3	2	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	5	5
15	3	4	5	5	3	2	5	2	2	3	3	4	3	2	1	1	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	3
16	3	4	5	2	5	4	3	4	3	3	3	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5
17	3	3	5	1	1	5	1	4	5	4	1	4	5	4	3	1	3	5	5	4	4	3	5	4	3	3	4	5
18	1	3	4	1	4	3	4	3	3	4	2	3	2	2	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3
20	3	4	3	4	5	1	3	2	1	3	1	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	5	4	4	3
21	3	1	4	3	3	1	4	3	2	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	3	2	3	3	5	4	3	4	4
22	3	3	3	3	1	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	5	4	2	3	3	2	2	5	2	4	3
23	3	2	4	3	3	2	3	3	1	2	3	4	3	5	3	3	2	4	4	2	3	3	3	5	3	3	4	5
24	4	4	5	1	4	1	3	5	3	4	4	1	4	3	2	2	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
25	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	5	1	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4
26	3	4	4	3	2	1	1	5	1	3	3	4	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
27	3	3	4	5	3	1	4	4	1	1	3	4	2	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	2	3
28	3	4	2	3	3	1	3	3	4	5	1	3	3	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4
29	5	4	3	5	3	1	3	4	3	2	2	1	1	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4
30	2	4	4	5	3	5	3	2	4	3	3	1	1	4	4	1	4	4	5	3	4	3	5	5	3	3	5	5
31	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	2	2	4	1	3	1	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3



32	2	3	2	3	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3
33	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	1	2	5	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3
34	4	2	1	4	3	3	4	3	1	2	1	3	5	5	4	4	2	4	4	3	2	3	2	4	4	2	4	4
35	3	4	3	4	5	1	3	4	5	1	1	3	3	2	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	2	4
36	4	4	3	3	1	1	1	5	3	5	1	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	3	4
37	4	2	3	4	1	5	3	2	3	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4
38	3	3	5	5	2	3	3	4	3	3	2	1	1	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3
39	4	3	3	4	2	4	1	1	3	2	2	2	4	2	3	2	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3
40	5	5	4	4	3	3	2	2	3	2	1	3	4	3	4	2	4	4	4	5	5	3	2	4	4	5	5	4
41	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4
42	4	5	1	2	2	3	2	3	1	4	3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	2	5	5	3	3	4
43	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	1	1	5	3	2	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	3	5
44	4	3	1	1	4	5	4	3	2	3	2	5	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	4	3	3	4
45	3	2	5	3	4	3	1	3	3	1	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	3	3	3	4	5
46	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4
47	1	3	4	1	4	3	1	5	4	3	4	3	4	2	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5
48	4	1	3	3	5	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3
49	4	3	5	1	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
50	3	4	5	3	3	4	3	1	4	1	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	3	5	3	2	3	5	4	5
51	3	3	4	2	1	4	4	3	5	3	4	3	5	1	3	3	5	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5
52	3	1	4	1	4	4	2	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	4	5	5
53	4	3	3	2	1	3	5	5	4	3	3	3	4	1	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
54	3	3	4	3	5	3	4	3	4	2	3	1	3	1	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	3	3	4
55	4	3	4	1	3	2	4	1	3	4	2	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3
56	1	4	1	3	3	3	4	4	3	3	2	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
57	1	4	4	3	1	1	3	3	5	5	3	2	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3
58	3	4	3	1	3	2	4	5	3	4	3	5	1	1	3	3	5	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4
59	1	4	5	1	3	3	1	3	2	4	3	5	2	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5
60	3	1	3	2	2	3	4	5	3	4	1	5	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4

**ANEXO N° 8**

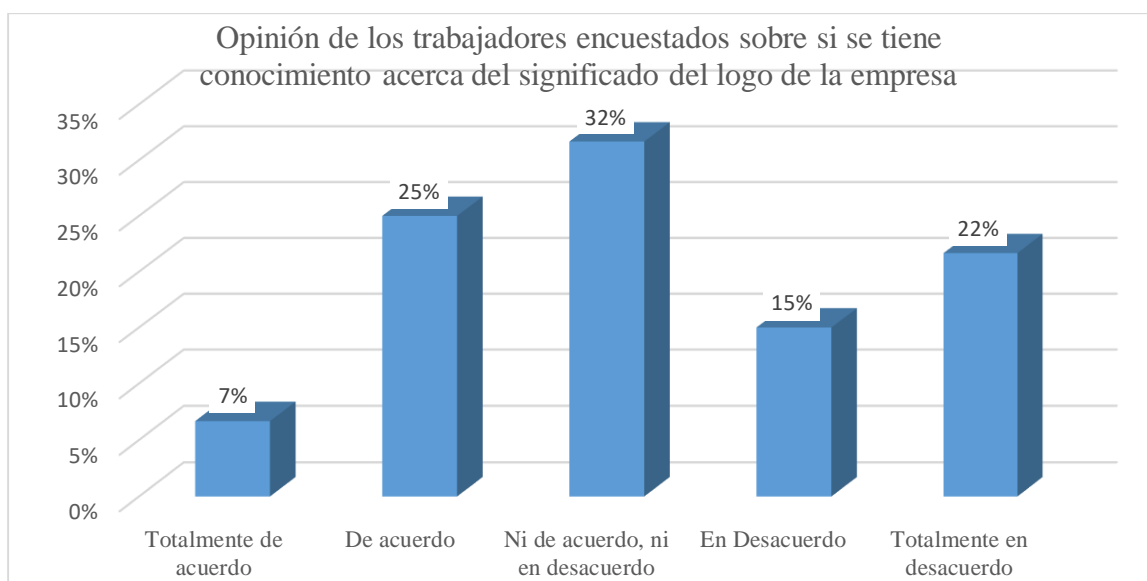
**RESULTADOS DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL**

**TABLA 21:**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si se tiene conocimiento acerca del significado del logo de la empresa*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	4	7%
De acuerdo	15	25%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	32%
En Desacuerdo	9	15%
Totalmente en desacuerdo	13	22%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si se tiene conocimiento acerca del significado del logo de la empresa

**Fuente:** Tabla 21

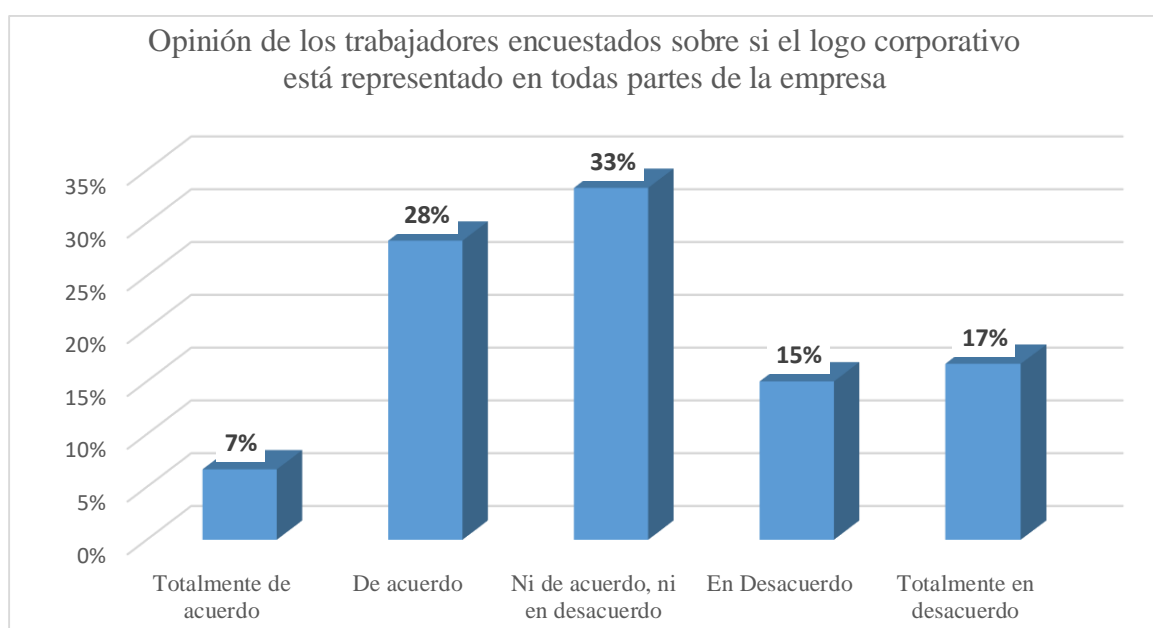
**Interpretación:** El 32% de los trabajadores dijeron que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, sobre que si se tiene conocimiento acerca del significado del logo de la empresa y el 7% de los trabajadores dijeron que están totalmente de acuerdo que, si se tiene conocimiento acerca del significado del logo de la empresa.

**TABLA 22**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si el logo corporativo está representado en todas partes de la empresa*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	4	7%
De acuerdo	17	28%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	33%
En Desacuerdo	9	15%
Totalmente en desacuerdo	10	17%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si el logo corporativo está representado en todas partes de la empresa

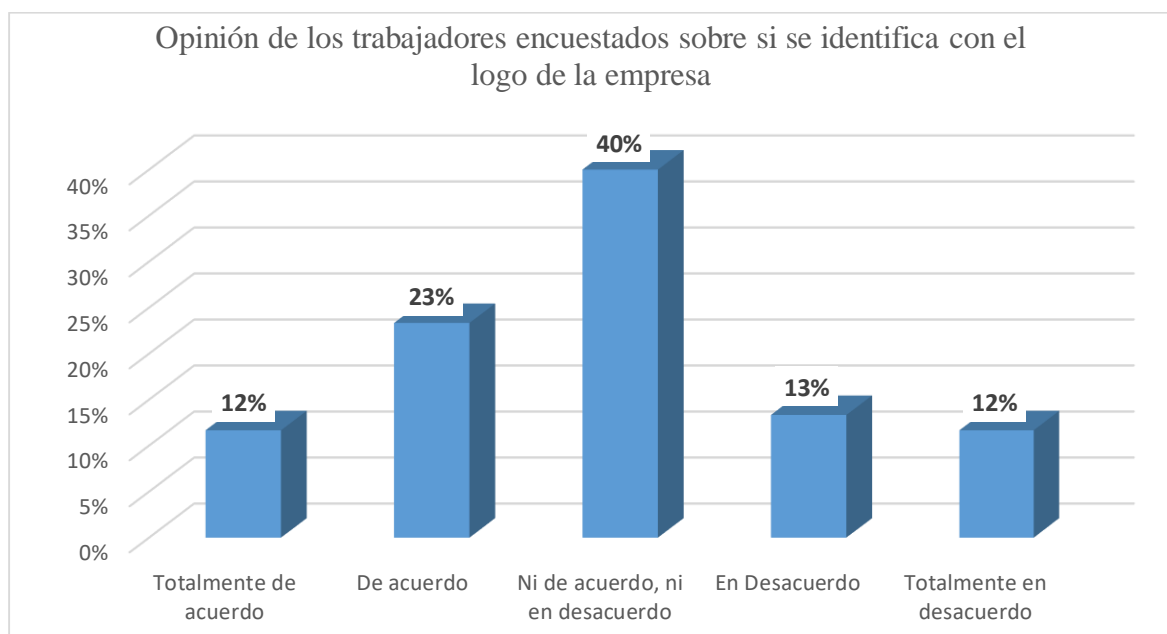
**Fuente:** Tabla 22

**Interpretación:** El 33% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, que el logo corporativo está representado en todas partes de la empresa y el 7% de los trabajadores dijeron que están totalmente de acuerdo que, el logo corporativo está representado en todas partes de la empresa.

**TABLA 23***Opinión de los trabajadores encuestados sobre si se identifica con el logo de la empresa*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	7	12%
De acuerdo	14	23%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	40%
En Desacuerdo	8	13%
Totalmente en desacuerdo	7	12%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si se identifica con el logo de la empresa

**Fuente:** Tabla 23

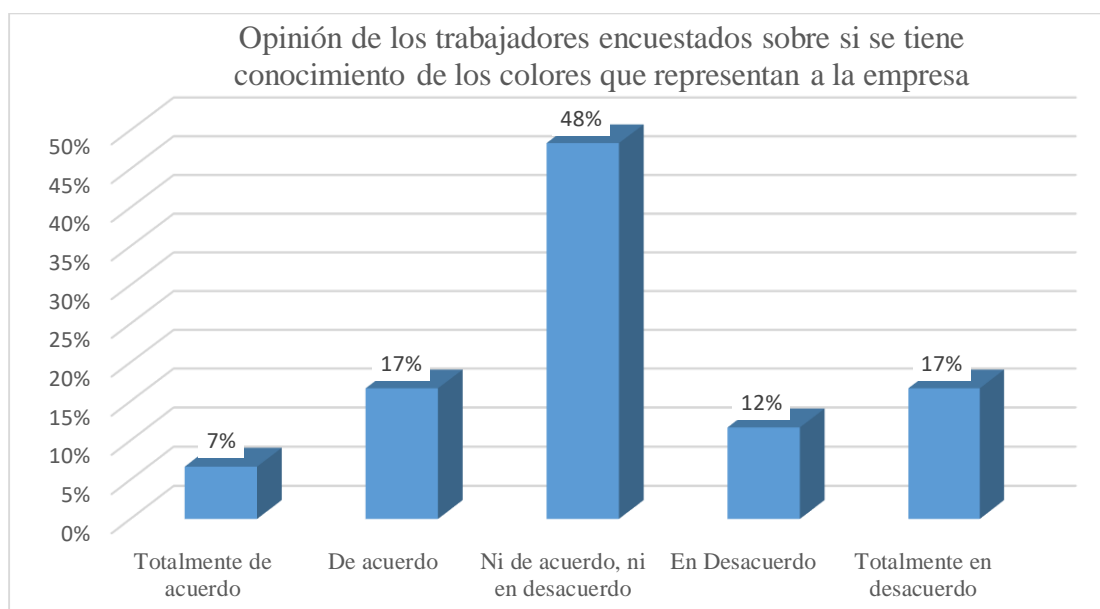
**Interpretación:** El 40% de los trabajadores dijeron que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que, si se identifica con el logo de la empresa y el 12% de los trabajadores dijeron que están totalmente de acuerdo y el otro 12% que está totalmente en desacuerdo que, si se identifica con el logo de la empresa.

**TABLA 24**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si se tiene conocimiento de los colores que representan a la empresa*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	4	7%
De acuerdo	10	17%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	48%
En Desacuerdo	7	12%
Totalmente en desacuerdo	10	17%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si se tiene conocimiento de los colores que representan a la empresa

**Fuente:** Tabla 24

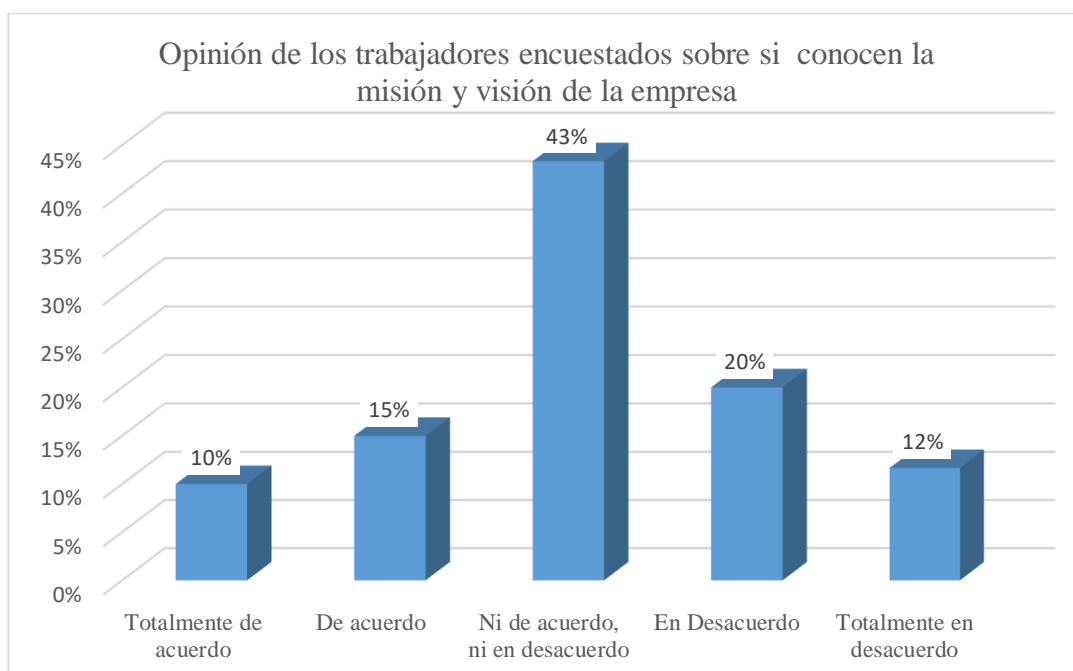
**Interpretación:** El 48% de los trabajadores dijeron que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que, se tiene conocimiento de los colores que representan a la empresa y el 7% de los trabajadores dijeron que están totalmente de acuerdo que, se tiene conocimiento de los colores que representan a la empresa.

**TABLA 25**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si conocen la misión y visión de la empresa*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	6	10%
De acuerdo	9	15%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	43%
En Desacuerdo	12	20%
Totalmente en desacuerdo	7	12%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si conocen la misión y visión de la empresa

**Fuente:** Tabla 25

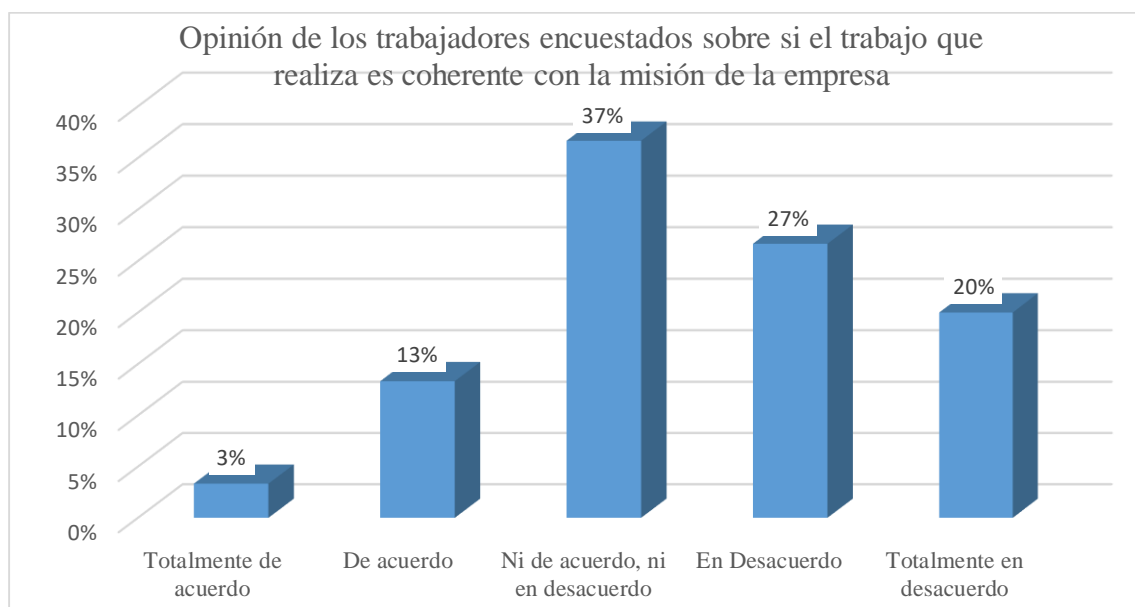
**Interpretación:** El 43% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre que conocen la misión y visión de la empresa y el 10% de los trabajadores dijeron que están totalmente de acuerdo que conocen la misión y visión de la empresa.

**TABLA 26**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si el trabajo que realiza es coherente con la misión de la empresa.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	2	3%
De acuerdo	8	13%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	37%
En Desacuerdo	16	27%
Totalmente en desacuerdo	12	20%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si el trabajo que realiza es coherente con la misión de la empresa

**Fuente:** Tabla 26

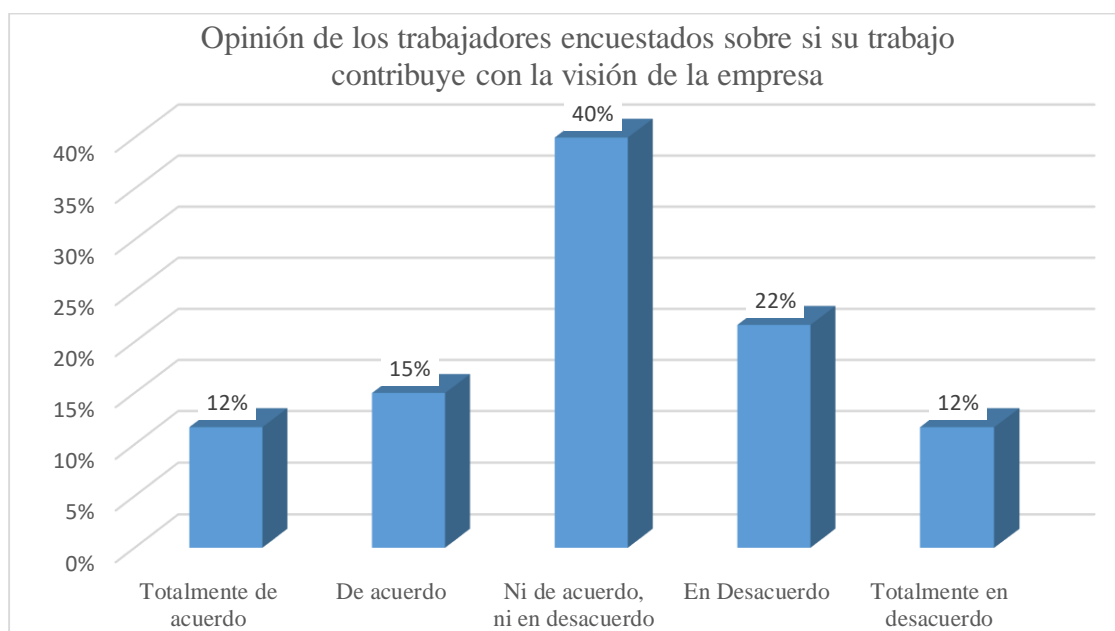
**Interpretación:** El 37% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que, el trabajo que realizan es coherente con la misión de la empresa y el 3% de los trabajadores dijeron que están totalmente de acuerdo que, el trabajo que realizan es coherente con la misión de la empresa.

**TABLA 27**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si su trabajo contribuye con la visión de la empresa*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	7	12%
De acuerdo	9	15%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	40%
En Desacuerdo	13	22%
Totalmente en desacuerdo	7	12%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si su trabajo contribuye con la visión de la empresa

**Fuente:** Tabla 27

**Interpretación:** El 40% de los trabajadores dijeron que están en ni de acuerdo ni en desacuerdo que, su trabajo contribuye con la visión de la empresa y el 12% de los trabajadores dijeron que están totalmente y el otro 12% está totalmente en desacuerdo que su trabajo contribuye con la visión de la empresa.

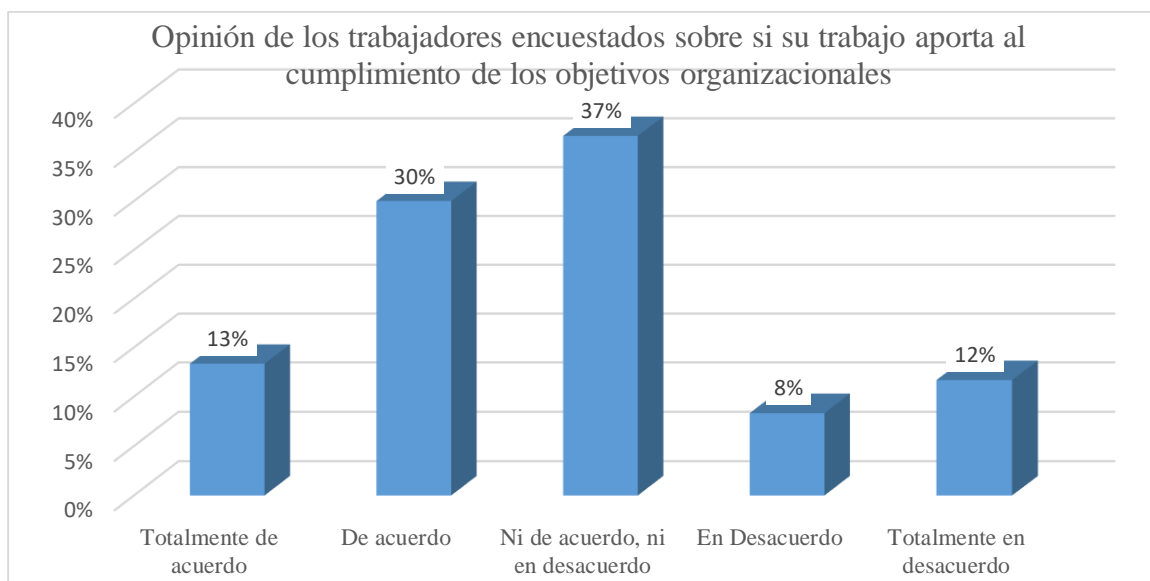


**TABLA 28**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si su trabajo aporta al cumplimiento de los objetivos organizacionales*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	8	13%
De acuerdo	18	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	37%
En Desacuerdo	5	8%
Totalmente en desacuerdo	7	12%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si su trabajo aporta al cumplimiento de los objetivos organizacionales

**Fuente:** Tabla 28

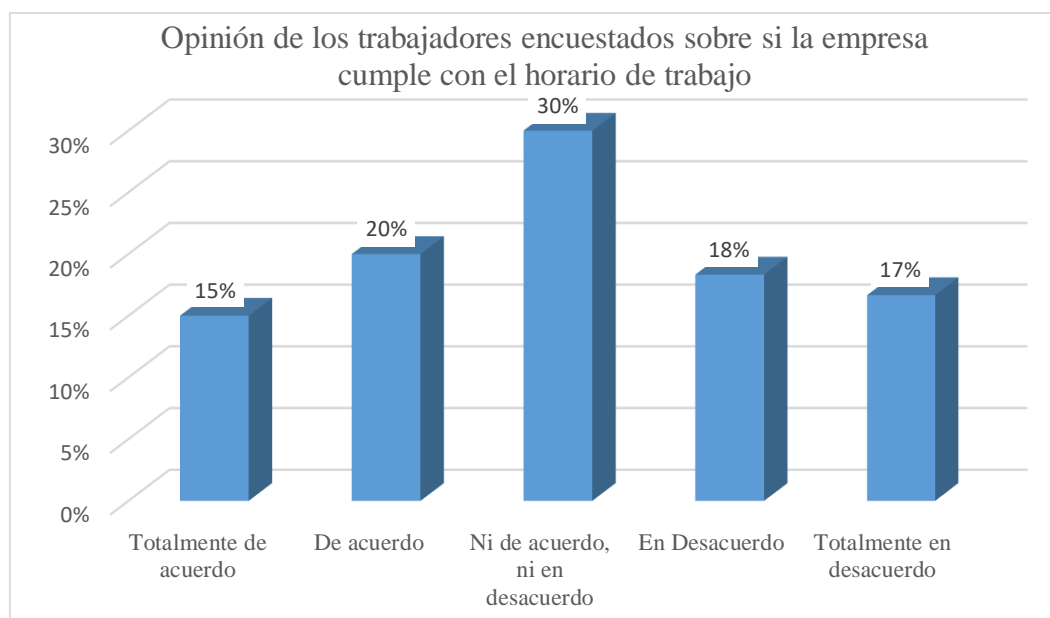
**Interpretación:** El 37% de los trabajadores dijeron que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que, su trabajo aporta al cumplimiento de los objetivos organizacionales y el 8% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo que, su trabajo aporta al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

**TABLA 29**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si la empresa cumple con el horario de trabajo*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	9	15%
De acuerdo	12	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	30%
En Desacuerdo	11	18%
Totalmente en desacuerdo	10	17%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si la empresa cumple con el horario de trabajo

**Fuente:** Tabla 29

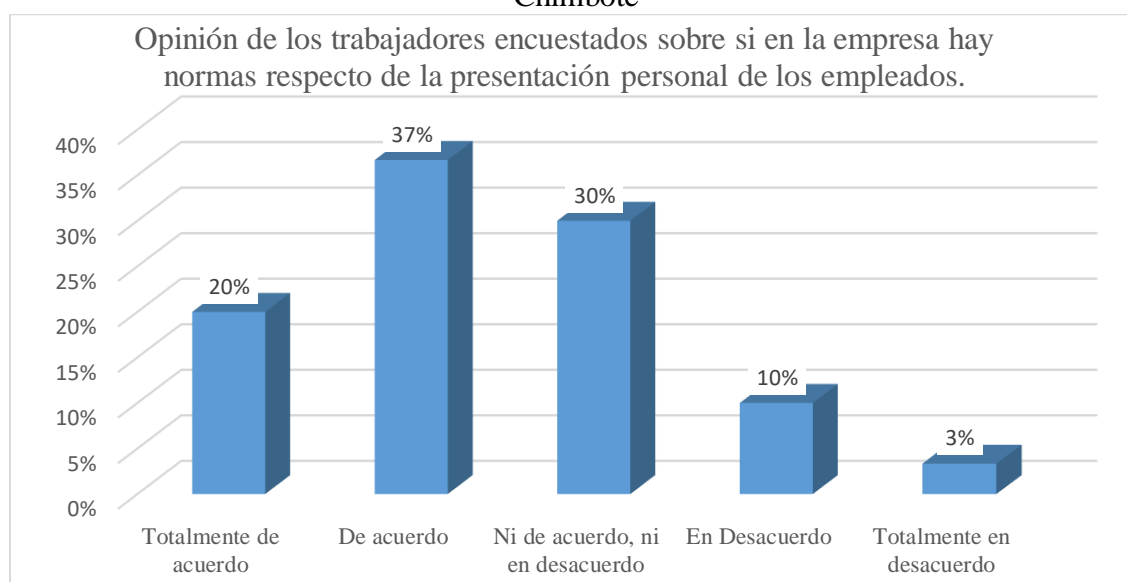
**Interpretación:** El 30% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que, la empresa cumple con el horario de trabajo y el 15% de los trabajadores dijeron que están totalmente de acuerdo que, la empresa cumple con el horario de trabajo.

**TABLA 30**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si en la empresa hay normas respecto de la presentación personal de los empleados*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	12	20%
De acuerdo	22	37%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	30%
En Desacuerdo	6	10%
Totalmente en desacuerdo	2	3%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si en la empresa hay normas respecto de la presentación personal de los empleados

**Fuente:** Tabla 30

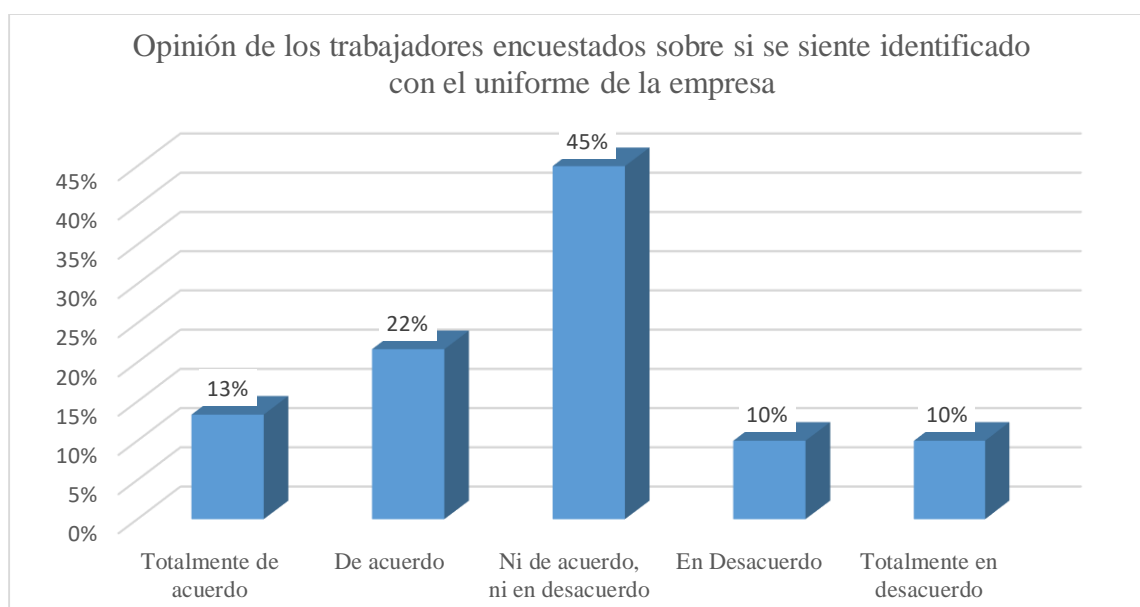
**Interpretación:** El 37% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo que, en la empresa hay normas respecto de la presentación personal de los empleados y el 3% de los trabajadores dijeron que están totalmente en desacuerdo que, si en la empresa hay normas respecto de la presentación personal de los empleados.

**TABLA 31**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si se siente identificado con el uniforme de la empresa*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	8	13%
De acuerdo	13	22%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	45%
En Desacuerdo	6	10%
Totalmente en desacuerdo	6	10%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si se siente identificado con el uniforme de la empresa

**Fuente:** Tabla 31

**Interpretación:** El 45% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se siente identificado con el uniforme de la empresa y el 10% están en desacuerdo y el otro 10% está totalmente desacuerdo que si se siente identificado con el uniforme de la empresa.

**ANEXO N°9:**

**RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

**TABLA 32**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre que si recibe colaboración y aporte de sus compañeros para la solución de problemas.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	8	13%
De acuerdo	26	43%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	40%
En Desacuerdo	2	3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre que si recibe colaboración y aporte de sus compañeros para la solución de problemas.

**Fuente:** Tabla 32

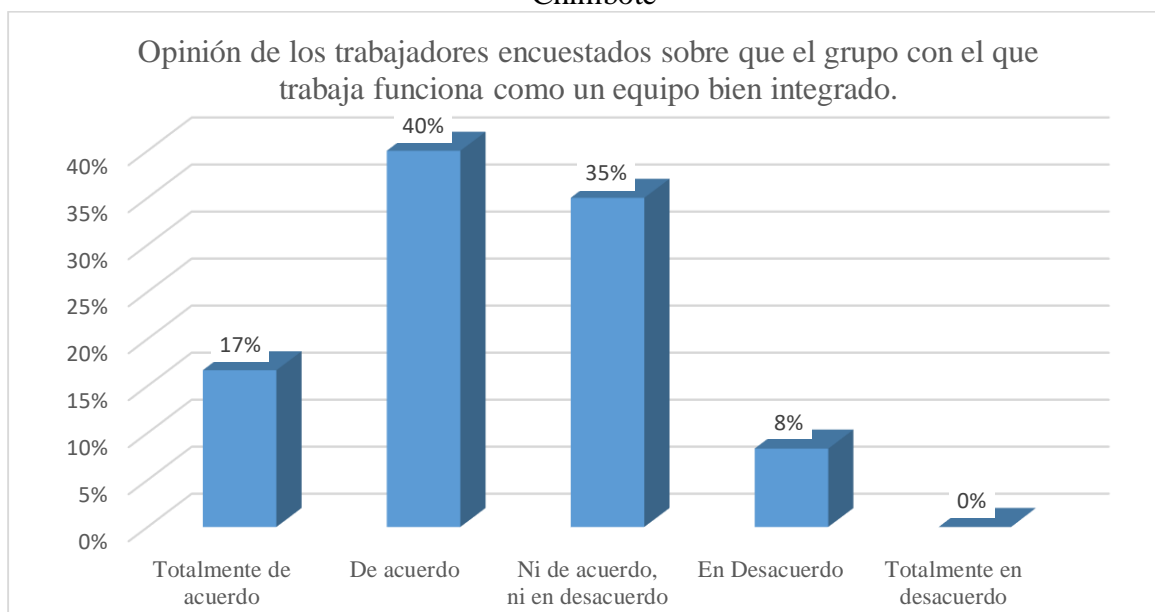
**Interpretación:** El 43% de los trabajadores dijeron que de acuerdo, que, si recibe colaboración y aporte de sus compañeros para la solución de problemas y el 3% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo que, si recibe colaboración y aporte de sus compañeros para la solución de problemas.

**TABLA 33**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre que el grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	10	17%
De acuerdo	24	40%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	35%
En Desacuerdo	5	8%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre que el grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.

**Fuente:** Tabla 33

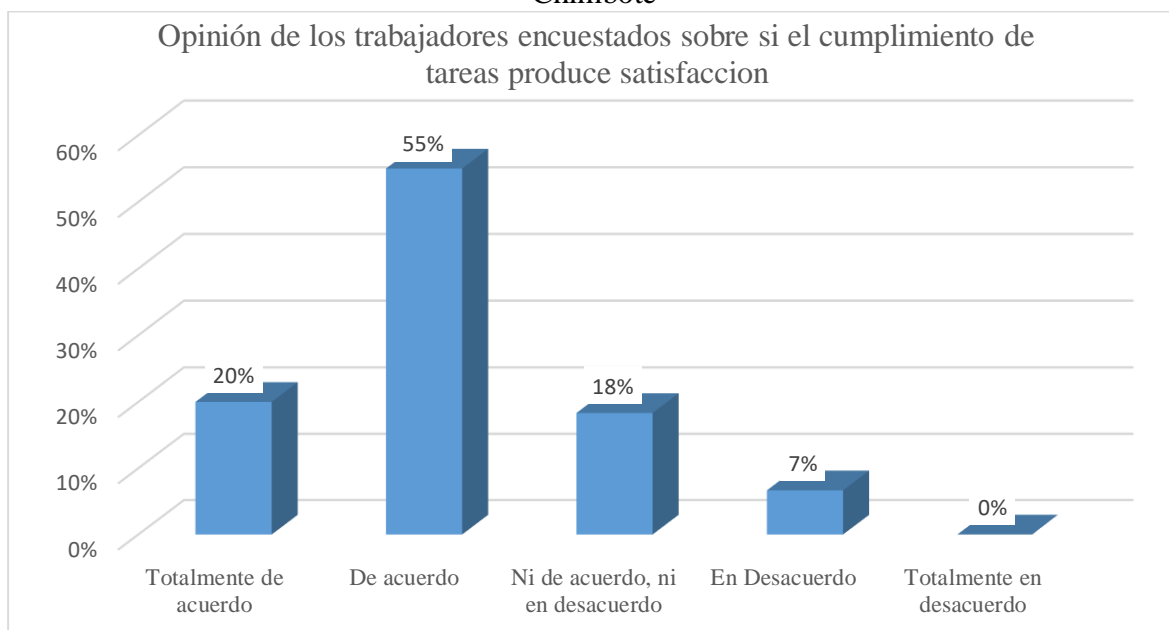
**Interpretación:** El 40% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo, que el grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado y el 8% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo que, el grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.

**TABLA 34**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si el cumplimiento de tareas le produce satisfacción.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	12	20%
De acuerdo	33	55%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	18%
En Desacuerdo	4	7%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si el cumplimiento de tareas le produce satisfacción.

**Fuente:** Tabla 34

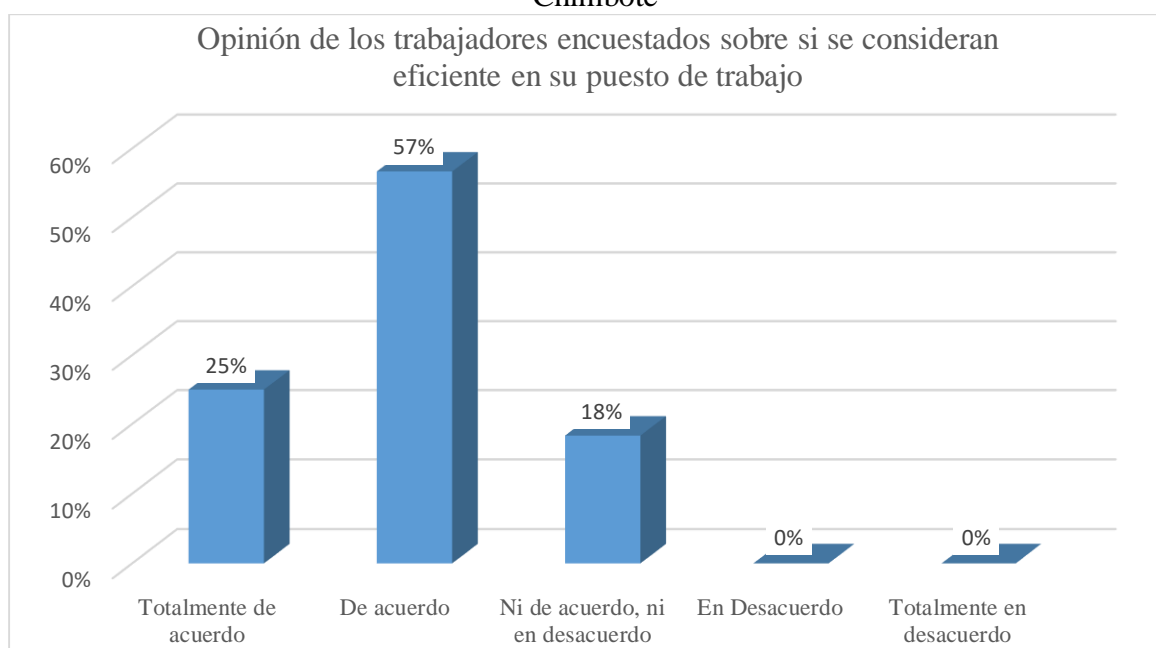
**Interpretación:** El 55% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo que, si el cumplimiento de tareas le produce satisfacción y el 7% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo que, si el cumplimiento de tareas le produce satisfacción.

**TABLA 35**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si se consideran eficiente en su puesto de trabajo.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	15	25%
De acuerdo	34	57%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	18%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si se consideran eficiente en su puesto de trabajo.

**Fuente:** Tabla 35

**Interpretación:** El 57% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo que, se consideran eficiente en su puesto de trabajo y el 18% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que, se considera eficiente en su puesto de trabajo.

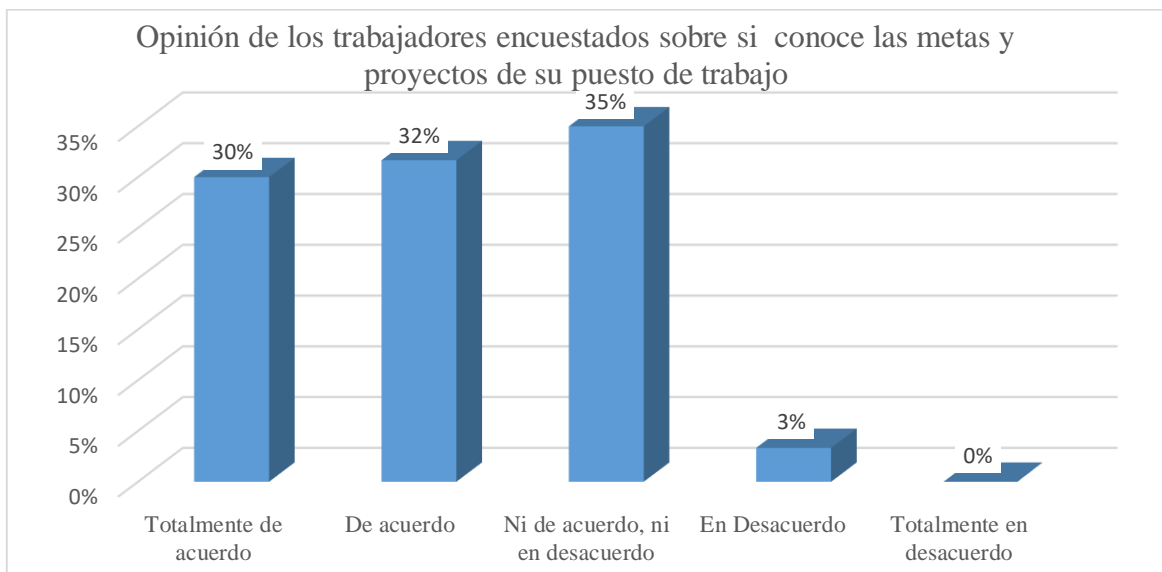


**TABLA 36**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si conoce las metas y proyectos de su puesto de trabajo.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Totalmente de acuerdo	18	30%
De acuerdo	19	32%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	35%
En Desacuerdo	2	3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si conoce las metas y proyectos de su puesto de trabajo.

**Fuente:** Tabla 36

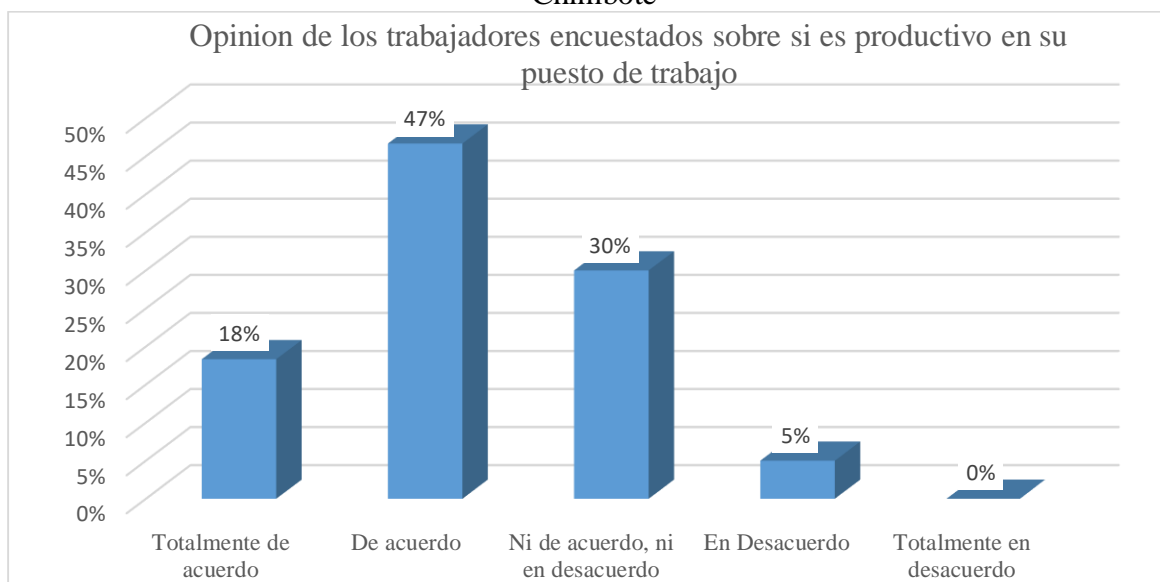
**Interpretación:** El 35% de los trabajadores dijeron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que, si conoce las metas y proyectos de su puesto de trabajo y el 3% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo que, si conoce las metas y proyectos de su puesto de trabajo.

**TABLA 37**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si es proactivo en su puesto de trabajo.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	11	18%
De acuerdo	28	47%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	30%
En Desacuerdo	3	5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si es proactivo en su puesto de trabajo.

**Fuente:** Tabla 37

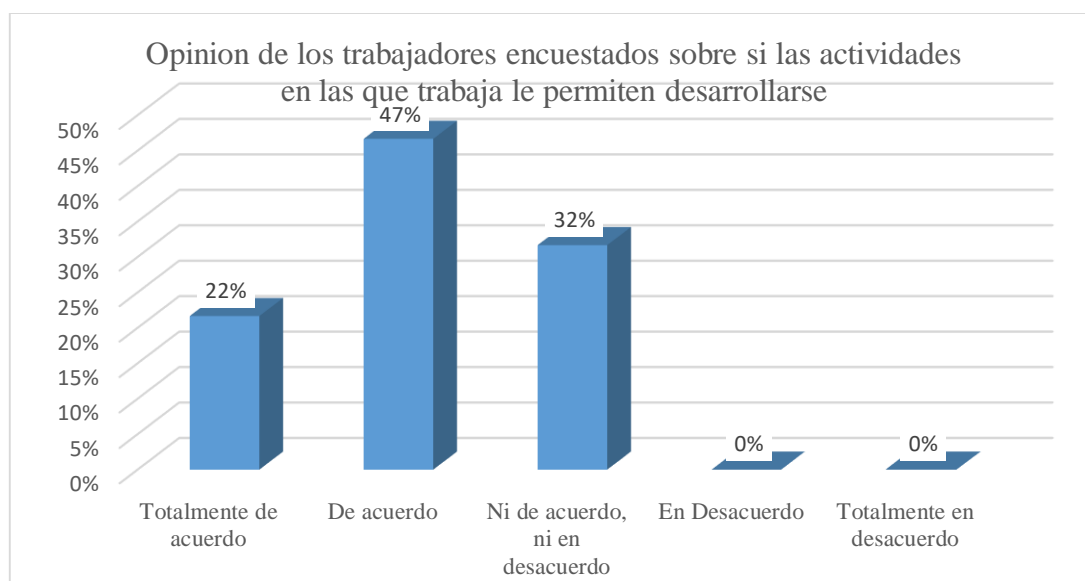
**Interpretación:** El 47% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo que, es proactivo en su puesto de trabajo y el 5% de los trabajadores dijeron que están en desacuerdo que, es proactivo en su puesto de trabajo.

**TABLA 38**

*Opinión de los trabajadores encuestados sobre si las actividades en las que trabaja le permiten desarrollarse.*

OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Totalmente de acuerdo	13	22%
De acuerdo	28	47%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	32%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Cable Futuro – Nuevo Chimbote



**Figura:** Opinión de los trabajadores encuestados sobre si las actividades en las que trabaja le permiten desarrollarse.


**Fuente:** Tabla 38

**Interpretación:** El 47% de los trabajadores dijeron que están de acuerdo que, las actividades en las que trabaja le permiten desarrollarse y el 22% de los trabajadores dijeron que totalmente de acuerdo, que las actividades en las que trabaja le permiten desarrollarse.





## ANEXO N° 10: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

La cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Cable Futuro - Nuevo Chimbote 2018 del (de la) estudiante Utrilla Valverde Yeraldine Evegoith, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018

  
Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

La cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Cable Futuro - Nuevo Chimbote 2018 del (de la) estudiante De Los Santos Terrones Brighite Kassandra, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018




Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

## ANEXO N° 11: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Yeraldine Evegoith Utrilla Valverde identificado con DNI N° 70554707, Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : La cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable Futuro - Nuevo Chimbote 2018 ; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....




.....  
Firma

DNI: 70554707

FECHA: 12 de diciembre del 2018



	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Brighite Kassandra De Los Santos Terrones identificado con DNI N° 70155107, Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : La cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cable Futuro - Nuevo Chimbote 2018 ; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....  
  
Firma

DNI: 70155107

FECHA: 12 de diciembre del 2018

## ANEXO N° 12: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
BRIGHITE KASSANDRA DE LOS SANTOS TERRONES

---

INFORME TÍTULADO:

“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CABLE FUTURO - NUEVO CHIMBOTE  
2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Dieciséis



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
YERALDINE EVEGOITH UTRILLA VALVERDE

---

INFORME TÍTULADO:

“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CABLE FUTURO - NUEVO CHIMBOTE  
2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Dieciséis (16)



  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN