



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La cultura organizacional y su relación con el desempeño
laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR,
Tumbes, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Facundo Laban, Kelly Del Rosario (orcid.org/0009-0000-3663-1670)

ASESOR:

Dr. Esteves Pairazaman, Ambrosio Teodoro (orcid.org/0000-0003-4168-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis seres queridos en el cielo que velan siempre por mi bienestar, dedico este trabajo. Expreso mi profundo agradecimiento a mis queridos padres, Ruperto y María Marleni, quienes han sido mi fuente de inspiración y un claro ejemplo de perseverancia y dedicación en la búsqueda del éxito profesional. Agradezco a mi esposo, Leoncio, y a mi hijo, Sebastián, por su apoyo constante tanto emocional como incondicional a lo largo de mi trayectoria de superación académica. Su respaldo ha sido fundamental en mi desarrollo personal y profesional, contribuyendo significativamente a la persona que soy en la actualidad.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento al Dr. Esteves Pairazaman, Ambrosio Teodoro, por su invaluable asesoramiento. Su apoyo, orientaciones, conocimientos, tiempo, dedicación y paciencia han sido fundamentales en la elaboración de este trabajo de investigación. Su guía ha sido un pilar crucial que ha contribuido significativamente al desarrollo y éxito de este proyecto académico.

Asimismo, al gerente general de la empresa GILTOGMAR por los permisos y condiciones brindadas y a sus trabajadores por la generosa participación en la ejecución de dicho trabajo científico.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESTEVES PAIRAZAMAN AMBROCIO TEODORO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empackadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023", cuyo autor es FACUNDO LABAN KELLY DEL ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 30 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESTEVES PAIRAZAMAN AMBROCIO TEODORO DNI: 17846910 ORCID: 0000-0003-4168-0850	Firmado electrónicamente por: EPAIRAZAMANA el 31-01-2024 15:45:38

Código documento Trilce: TRI - 0736251





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FACUNDO LABAN KELLY DEL ROSARIO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KELLY DEL ROSARIO FACUNDO LABAN DNI: 77417159 ORCID: 0009-0007-0251-6405	Firmado electrónicamente por: KEFACUNDOLA el 30- 01-2024 09:22:30

Código documento Trilce: TRI - 0736253



Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. MARCO TEÓRICO	16
III.METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas o instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimiento de recolección de datos	25
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES.....	48
VI. Referencias	12

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	18
Tabla 2. <i>Distribución de la población de los trabajadores de la empresa inversiones GILTOMAR E.I.R.L del Tumbes.</i>	23
Tabla 3. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la cultura organizacional.</i>	27
Tabla 4. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión característica dominantes.</i>	28
Tabla 5. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión Liderazgo Organizacional.</i>	29
Tabla 6. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión Administración De Personal.</i>	30
Tabla 7. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión Unión de la organización.</i>	31
Tabla 8. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la variable DESEMPEÑO LABORAL.</i>	32
Tabla 9. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión Rendimiento en la Tarea.</i>	33
Tabla 10. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión lealtad.</i>	34
Tabla 11. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión trabajo en equipo.</i>	35
Tabla 12. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión determinación.</i>	36
Tabla 13. <i>Prueba de normalidad.</i>	37
Tabla 14. <i>Rango de valores</i>	37
Tabla 16. <i>Relación de las características dominantes y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.</i>	40
Tabla 17. <i>Relación del liderazgo organizacional y la lealtad de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.</i>	41

Tabla 18. Relación de la administración de personal y el trabajo equipo de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.	42
Tabla 19. Relación entre la unión de la organización y la determinación de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.	43

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la cultura organizacional.</i>	27
Figura 2. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión característica dominantes.</i>	28
Figura 3. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión Liderazgo Organizacional.</i>	29
Figura 4. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión Administración De Personal.</i>	30
Figura 5. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión Unión de la organización.</i>	31
Figura 6, <i>Descripción de los niveles porcentuales de la variable DESEMPEÑO LABORAL.</i>	32
Figura 7. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión Rendimiento en la Tarea.</i>	33
Figura 8. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión lealtad.</i>	34
Figura 9. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión trabajo en equipo.</i>	35
Figura 10. <i>Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión determinación.</i>	36

RESUMEN

El estudio de investigación titulado "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023" adoptó un enfoque metodológico cuantitativo de tipo correlacional, siendo de naturaleza no experimental, de corte transversal y por su tiempo prospectivo. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario aplicado a una muestra de 80 trabajadores de la empresa empacadora GILTOGMAR. Los resultados obtenidos mediante el empleo del método PEARSON revelaron un coeficiente de 0,569, con un nivel de significancia bilateral de $(0,00 < 0,05)$. La aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula indican una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, en el año 2023. En consecuencia, se concluye que existe una conexión relevante entre ambos elementos. Este hallazgo subraya la importancia de establecer dentro de las empresas una cultura organizacional bien estructurada, con metas claramente definidas. Tal enfoque proporciona oportunidades para que los trabajadores se desenvuelvan de manera óptima, contribuyendo así al éxito global de la empresa.

Palabras clave: Cultura organizacional, características dominantes, liderazgo, administración, unión y desempeño laboral.

ABSTRACT

The research study entitled "Organizational culture and its relationship with the work performance of the workers of the packing company GILTOGMAR, Tumbes, 2023" adopted a quantitative methodological approach of a correlational type, being non-experimental in nature, cross-sectional and prospective in time. The instrument used for data collection was a questionnaire applied to a sample of 80 workers of the GILTOGMAR packing company. The results obtained using the PEARSON method revealed a coefficient of 0.569, with a bilateral significance level of $(0.00 < 0.05)$. The acceptance of the alternate hypothesis and the rejection of the null hypothesis indicate a significant relationship between organizational culture and the work performance of the workers of the GILTOGMAR packing plant, Tumbes, in the year 2023. Consequently, it is concluded that there is a relevant connection between both elements. This finding underscores the importance of establishing within companies a well-structured organizational culture with clearly defined goals. Such an approach provides opportunities for workers to perform optimally, thus contributing to the overall success of the company.

Keywords: Organizational culture, dominant characteristics, leadership, management, union and.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación basada primordialmente en la productividad laboral, esto quiere decir el nivel de ejecución logrado por los trabajadores para el éxito de los objetivos establecidos en una organización en un período específico. En contexto, se propuso utilizar la cultura organizacional como una estrategia clave para promover un rendimiento laboral óptimo en empresas del sector privado como en las del ámbito público.

En el **ámbito internacional** según, las Entidades Gubernamentales en América, (2018-2019), en la actualidad, la cultura organizacional ha pasado a ser un componente crucial en la gestión de las entidades gubernamentales, las cuales han venido empleando esta estrategia con el fin de comprender la composición de toda la organización, teniendo en cuenta las doctrinas, valores, actitudes y creencias que prevalecen tanto en organizaciones públicas como privadas que desempeñan un rol importante en gestión, manera en que se dirige a los trabajadores, desde la cual se abordan de manera efectiva la misión y la visión, y la necesidad de optimar el trabajo laboral de los individuos ha llevado a gobiernos mundiales opten por incorporar una cultura organizacional.

En un estudio llevado a cabo por las entidades gubernamentales en América (2019), se realizó una encuesta en seis países destacados: Brasil, Colombia, Chile, Perú, Argentina y México Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú. Según los resultados, el 93.8 % de los ejecutivos encuestados expresaron que perciben una conexión evidente entre la cultura organizacional y las estrategias consignadas a optimizar el rendimiento laboral de los empleados. Sin embargo, el 79.9% sostuvo la opinión de que, la cultura no influye significativamente en el desempeño efectivo de las personas.

De igual forma, UNESCO (2019-2020), sostiene que, mediante las organizaciones se identifican dos elementos cruciales que impactan el rendimiento de los trabajadores: la cultura y la productividad. La comprensión de la dinámica cultural en el entorno laboral puede tener un efecto significativo en optimar del rendimiento de cada individuo. Tanto el clima organizacional como la

productividad son variables de naturaleza individual que requieren atención para asegurar una operación exitosa.

De manera adicional, Irina Bokova, quien fungió como directora general de la UNESCO (2020), destaca que el desempeño laboral efectivo de cada trabajador está intrínsecamente vinculado a la adecuada aplicación de la cultura interna que impera en la institución. Esta cultura adquiere una importancia crucial al definir de manera clara las actitudes, comportamientos y valores que se espera que los empleados manifiesten en sus respectivos entornos laborales.

Por otro lado, Alles M. (2019) deduce el desempeño es la conducta que trasmite un individuo al ejercer su trabajo. Por lo tanto, en una institución existen diferentes formas de evaluar el desempeño para determinar si existe algún problema con la integración del empleado al realizar una tarea encomendada.

En la actualidad, en la región de Tumbes, las empresas dedicadas a la producción y preservación de peces, crustáceos y moluscos están activamente comprometidas en estos procesos. Se sostiene que estas compañías deben otorgar prioridad a la implementación de estrategias orientadas a garantizar la producción de alimentos de alta calidad destinados al consumo humano.

Es crucial que la cultura corporativa sea sólidamente establecida, ya que es a través de ella que se define y desarrolla la personalidad y el espíritu distintivos de la institución. Es esencial que los empleados se sientan identificados y puedan trabajar de una manera apropiada.

Ante el contexto problemático descrito, se formuló la pregunta de indagación: **¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR en Tumbes para el año 2023?**

La justificación **teórica** se fundamenta en la imperiosa necesidad de comprender el vínculo de la cultura organizacional y, el desempeño laboral. Eventualmente esta comprensión, aspira a aportar al establecimiento de un entorno laboral más favorable para los empleados de GILTOGMAR en Tumbes.

Desde una perspectiva práctica, la justificación reside en la estrategia de la cultura organizacional y sus dimensiones, abordadas en esta investigación,

pueden ser empleadas como herramienta diagnóstica. Esto se traduce en la organización y cumplimiento de presentaciones futuras dirigidos a todo el personal, con metas a mejorar su desempeño laboral en empresas empacadoras a nivel nacional e internacional.

Cuanto, a **metodología**, apporto un instrumento de investigación diseñado a evaluar la relación existente de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Instrumento será sometido a una evaluación de expertos con el fin de validar su contenido y garantizar su confiabilidad. Además, este enfoque metodológico servirá como referencia para investigaciones futuras que aborden las mismas variables de estudio.

Finalmente, desde una perspectiva **social**, la justificación se sustenta en que los empleadores pueden utilizar los resultados obtenidos para diseñar presentaciones de capacitación dirigidas a sus trabajadores, con la misión de potenciar su desempeño laboral. Dado que los trabajadores son los garantes de verificar y seleccionar la calidad del producto antes de su consumo, este enfoque contribuirá en optimar la calidad en la cadena de producción y a la satisfacción del consumidor.

Después de establecer claramente la naturaleza del problema, resulta esencial plantear los objetivos de investigación, los cuales delimitan los límites y la extensión de la indagación (Sampieri 2005).

Por lo señalado anteriormente, se estableció como **objetivo general** se planteó determinar la relación que existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora Giltogmar, Tumbes, 2023. Asimismo, se plantearon los siguiente **objetivos específicos**: a. determinar la relación que existe entre *características dominante y rendimiento de la tarea* de los trabajadores de la empacadora Giltogmar, Tumbes, 2023; b. determinar la relación que existe entre *liderazgo organizacional lealtad* de los trabajadores de la empacadora Giltogmar, Tumbes, 2023; c. determinar la relación que existe entre *administración de personal y trabajo en equipo* de los trabajadores de la empacadora Giltogmar, Tumbes, 2023; d. determinar la relación que existe entre *unión organizacional y determinación* de los trabajadores de la empacadora Giltogmar, Tumbes, 2023.

Asimismo, de acuerdo con Hernández Sampieri (2005), se destaca que las hipótesis cumplen la función de ser directrices específicas hacia el problema de investigación en estudio. En virtud de ello, se puede plantear una o varias hipótesis con el fin de orientar la investigación de manera más precisa.

Asimismo, como **hipótesis objetivo** general se planteó que Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora Giltogmar, Tumbes – 2023, de esta manera en las **hipótesis específicas** se planteó que a. Existe una relación significativa entre las características dominantes y el *rendimiento de la tarea* de los trabajadores de la empacadora Giltogmar, Tumbes – 2023; b. Existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y la lealtad de los trabajadores de la empacadora Giltogmar, Tumbes – 2023; c. Existe una relación significativa entre la administración organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empacadora Giltogmar, Tumbes – 2023; d. Existe una relación significativa entre la unión organizacional y la determinación de los trabajadores de la empacadora Giltogmar, Tumbes – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes de investigación, se han considerados tesis y artículo de índole internacional, nacional y local, que son presentados a continuación:

Según lo expuesto por Gómez (2020) en su investigación, planteó como los resultados indicaron una relación muy significativa en el liderazgo de servicio y, la confianza organizacional de la universidad del sur del Perú. El P-valor fue igual a 0.000, lo que significa resultó ser menor a 0.05, conduciendo a rechazar la hipótesis nula y aceptar de la hipótesis de investigación. Esto sugiere, factores como empoderamiento, el reconocimiento de méritos, la responsabilidad, la originalidad, el ingenio y la aceptación de los demás contribuyen significativamente a la confianza organizacional.

Asimismo, Blanco (2022), en su investigación obtuvo un coeficiente alto de 0,517. Con una significancia de $p=0,000$ (lo cual significa que este p-valor es menor a 0,05), por ello, se procedió a aceptar la hipótesis que expresa que, la cultura organizacional está intrínsecamente relacionada con el desempeño laboral en dicha municipalidad.

Por su parte, Góngora (2022) abordó que, el P-valor obtuvo un 0.000 condujo a rechazar la hipótesis nula, confirmando una relación muy significativa en la dimensión de la selección del personal y, el desempeño laboral.

Chapoñan (2022), al investigar encontró un valor de 0.511. Con un P-valor que obtuvo un 0.000, se rechazó la hipótesis nula y, se aceptó la hipótesis de investigación, concluyendo que, hay una correlación significativa de la cultura organizacional y, el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Lambayeque.

En su artículo "The Impact of Organizational Culture on Performance Labour: "The Case of Panificadora Mexicana S.A. de C.V.", Cotto, Thomas & Efstathiadis (2020) destacan que los empleadores reconocen que, al trabajar en una organización, los valores ejercen un dominio fundamental en la conducta de las personas. Asimismo, señalan que los principios y elementos físicos en cultura organizacional adquieren una repercusión buena, cuanto al desempeño laboral.

En esencia, la cultura organizacional contribuye al crecimiento competitivo, promoviendo así una fuerza laboral eficiente dentro de la organización. En resumen, los autores sugieren que la cultura organizacional debe ser gestionada de manera efectiva, ya que constituye un factor clave para asegurar que los empleados no afecten negativamente su desempeño laboral. En este sentido, se destaca la importancia de fomentar el compromiso organizacional en todos los niveles, considerando posibles deficiencias en aspectos como la comunicación interna, relaciones entre colegas, identidad organizacional, confianza, entre otros.

En relación con las teorías de las variables, se comenzó explorando la Variable 1: La cultura organizacional. Los estudios primarios significativos sobre la Cultura Organizacional estuvieron llevados a cabo con Schein (1985) & Pettigrew (1979), quienes señalaron “la cultura organizacional está conformada por un conjunto de características que hace posible la diferencia entre una u otra organización, asimismo dichas características están vinculadas en el proceso productivo que se relacionan en distintas funciones y tareas dentro de la empresa; la existencia de las normas, reglas y valores compartidos; la entrega de incentivos; las orientaciones al personal por ende dichas características ayudan al logro de metas competitivas en una empresa”.

Distintos autores, como Sampieri et al. (2014), sostienen, la cultura organizacional se posiciona como un recurso estratégico valioso para asegurar la persistencia y sostenibilidad de la organización. Esta perspectiva también es respaldada por Arbaiza (2017), quien argumenta que el vínculo social de los miembros de la organización debe estar orientadas a establecer objetivos, valores y políticas específicas y óptimas con el fin de mejorar la cultura dentro de la organización.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, la cultura organizacional se fundamenta en la Teoría de Edgar Schein de 1980 sobre la cultura organizacional. Schein destacó el significativo impacto que la cultura organizacional tiene en empresas e instituciones, centrando su enfoque en el aprendizaje colaborativo y la orientación al trabajo en equipo.

El modelo de Schein se fundamenta en la doctrina que define a la cultura organizacional como una herramienta basada en valores, normas o costumbres que ayudan a superar dificultades internas y externas que presentan los empleados dentro de una institución, dicha herramienta es eficaz ya que mejora el ambiente laboral.

Además, Schein (1988) conceptualizó la definición de normas y creencias para proporcionar una explicación más detallada sobre el significado de la cultura organizacional y sus implicaciones en una asociación. En este sentido, sostiene:

La cultura está comprendida por un grupo de acontecimientos relevantes y significativos, tanto internos como externos, que los miembros de una empresa experimentan para vincularse a la organización (Schein (1988, p. 24-25).

Las dimensiones seleccionadas de distintos autores en relación con la variable cultura organizacional son:

1. Características dominantes de la organización: Esta dimensión demuestra si la organización está percibida como un entorno familiar o por el contrario como una estructura controlada y enfocada en los resultados. En este contexto, una persona con características dominantes concibe su energía hacia el mundo y usa la racionalidad para lograr sus metas. Se caracteriza por ser confiable, tenaz, exigente, orientada al poder y orientada a obtener el éxito en sus metas.

2. Liderazgo organizacional: Esta dimensión indica cuál es la percepción de los trabajadores respecto al líder organizacional. Evalúa el papel del líder como innovador, si desempeña un papel de mentor y si tiene actitud para establecer esquemas colaborativos de trabajo que aprovechen el potencial individual de cada miembro del equipo. Asimismo, se destaca en la promoción de un entorno proactivo y laboral. Por ello, se sintetiza como la habilidad de guiar a un determinado grupo de individuos con el fin de lograr los propósitos específicos y asegurar el éxito dentro de la empresa.

3. Administración de personal: Esta dimensión tiene como objetivo identificar la modalidad fundamental de gestión predominante en la empresa. Se examina la prevalencia de prácticas que fomenten el trabajo colaborativo, la

autonomía individual, innovación y el desarrollo de las potencialidades, habilidades, capacidades y competencias del personal que forma parte una empresa. También se busca mejorar el ambiente de trabajo en este enfoque de administración personal.

4. Unión de la organización: Esta dimensión se enfoca en estudiar el factor que ayuda a mantener cohesionada a la empresa. Se indaga si la innovación, las reglas, la lealtad, las políticas, las normas o los logros son los elementos que sustentan la unión dentro de la organización. La comprensión de este aspecto es crucial para entender los factores que contribuyen a la cohesión y estabilidad en la entidad.

Continuamos con la teoría que respalda a la variable 2: El desempeño laboral. Según Robbins (2004), al referirse al desempeño laboral se hace hincapié en la calidad de las actividades o servicios llevadas a cabo por los trabajadores dentro de una institución. En este contexto, se destacan las competencias, habilidades y destrezas profesionales que impactan directamente en los resultados u objetivos de la institución. En otras palabras, se trata de la forma en que un empleado realiza su trabajo, ya sea de manera eficiente o ineficiente, y cómo estos resultados pueden afectar positiva o negativamente a su entorno.

Lado (2013) sostiene que la evaluación continua del desempeño laboral es fundamental, ya que permite observar tanto el comportamiento del empleado como los productos alcanzados relacionados a los objetivos previstos por la organización, identificando áreas que necesitan mejoras.

Objetivos para la empresa:

...Mejorar las decisiones de gestión. Evaluar las necesidades de desarrollo e identificar oportunidades para implementar nuevos planes de desarrollo. Vea qué tan bueno es cada persona para el trabajo. Evaluar individualmente a cada persona.

Empleadores:

... Estimular la apertura de canales de comunicación y expresar reconocimiento hacia las personas por su desempeño laboral.

Dimensiones seleccionadas de distintos autores de la variable desempeño laboral tenemos a las más destacadas: Según Borman et al. (1985), elaboraron un modelo de evaluación en desempeño laboral, seleccionando cuatro dimensiones, fueron:

Rendimiento en la tarea: Este aspecto supone el logro actividades y responsabilidades concretas según la descripción del trabajo (Murphy, 1990).

Las actividades técnicas son aquellas que requieren conocimientos, habilidades y capacidades, y desempeñan un papel crucial cuando el rendimiento está directamente relacionado con el núcleo técnico, generalmente detallado en las descripciones oficiales del trabajo. En este contexto, el rendimiento de la tarea se refiere a la eficacia con la que un empleado lleva a cabo sus responsabilidades, ya sea directa o indirectamente relacionadas con el núcleo técnico de la organización (Motowidlo & Van Scotter, 1994).

Lealtad: Hace referencia a la habilidad de los trabajadores para desarrollar un sentido de lealtad hacia la empresa donde trabajan. La competencia en este aspecto está fuertemente influenciada por cómo la organización trata a sus empleados. La lealtad se demuestra mediante acciones que respaldan y defienden la organización, evidenciando el compromiso y respeto por la misma.

Trabajo en equipo: Constituye una herramienta fundamental dentro de una empresa, ya que la colaboración efectiva de los individuos contribuye al éxito gradual de la organización Baker et al. (2022) identifican cinco indicadores claros que permiten evaluar el trabajo en equipo de manera precisa:

a. Fomento de la comunicación efectiva.

b. El trabajo en equipo mejora la cultura corporativa y unión laboral. Además de motivar a los trabajadores a mostrar su eficacia en sus actividades encomendadas.

Determinación. Según De la Rosa (2020), Es una firme determinación de hacer algo, con valentía, responsabilidad y la convicción de que lo lograrás, sin importar lo difícil que sea o cuánto tiempo y recursos requiera. En otras palabras, es un elemento necesario del emprendimiento exitoso y viable, ya que cualquier emprendedor que carezca del talento de la perseverancia expondrá su trabajo y lo condenará efectivamente al fracaso. Además, la determinación nos permite seguir avanzando frente a los desafíos, romper paradigmas, reconocer que la evolución social es posible gracias a los sujetos temerarios, decididos y confiados que tomaron más por tener certeza lógica en lugar de tener fe.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

El presente estudio se sitúa dentro de un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, adoptando un diseño, con diseño no experimental y, con un corte transversal. El propósito fundamental es investigar la relación existente entre 2 variables o más. Este enfoque permite proporcionar alternativas analíticas que agregan valor a la ejecución del estudio (Hernández et al., 2018).

El esquema del diseño correlacional adoptado se presenta de la siguiente manera:

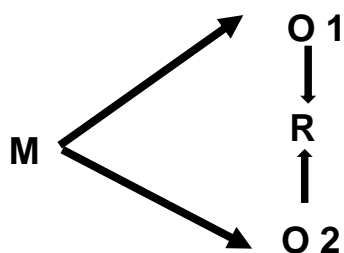
Donde:

M= Trabajadores.

O1: Cultura Organizacional.

O2: Desempeño Laboral.

X: La relación que existe entre las dos variables de investigación.



3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Variable 1 (cuantitativa): La cultura organizacional se percibe como una estrategia valiosa que garantiza la continuidad y estabilidad de las organizaciones, siendo de vital importancia para cultivar un ambiente laboral positivo dentro de las empresas (Schein, 1988).

Variable 2 (cuantitativa): El desempeño laboral se define como un conjunto de habilidades y destrezas, tanto físicas como psicológicas, que posee un

individuo, permitiéndole desenvolverse de manera efectiva en cualquier entorno laboral (Arias, 2011).

Definición operacional:

Variable 1 (Cuantitativa): Cultura Organizacional, se refiere a la selección específica de individuos que comparten normas, hábitos y creencias con el objetivo común de alcanzar el éxito laboral. Esta variable está compuesta por cuatro dimensiones principales: Características dominantes, liderazgo organizacional, administración personal y unión.

Variable 2 (Cuantitativa): Desempeño Laboral se refiere al resultado de una adecuada capacitación del trabajador en sus respectivas funciones dentro del trabajo, evidenciando conductas que demuestran una productividad competente. Esta variable se compone de cuatro dimensiones fundamentales: rendimiento en la tarea, lealtad, trabajo colectivo, determinación.

Escala de medición: Se procedió a emplear la escala ordinal, considerando que estas variables poseen un alcance cuantitativo.

3.3. Población

Población Muestral

El término "población" se refiere al universo conformado por la totalidad de individuos a estudiar, individualmente en la investigación (Bravo, 1998, p. 179). En este estudio, la población muestral consistió en los trabajadores de la empresa GILTOGMAR, y dicha muestra estuvo compuesta por 80 individuos.

Tabla 2. *Distribución de la población de los trabajadores de la empresa inversiones GILTOMAR E.I.R.L del Tumbes.*

N	EMPRESA	TRABAJADORES		TOTAL
		M	F	
1.	Inversiones GILTOGMAR E.I.R. L	35	45	80

Fuente: Empresa inversiones GILTOMAR E.I.R.L del Tumbes.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Estuvieron incluidos la totalidad del personal que trabaja en la empresa inversiones GILTOMAR E.I.R.L del Tumbes.

Criterios de exclusión: Se excluyo a los socios externos de la empresa inversiones GILTOMAR E.I.R.L del Tumbes

Tipo de selección de la muestra.

Muestreo: Se hizo uso del muestreo no probabilístico, por conveniencia, que permite seleccionar a los participantes de la población total. (Mejías y Morán, 2017 p. 171).

3.4. Técnicas o instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para cultura organizacional y desempeño laboral, se empleó la técnica de encuesta como método eficiente para obtener y procesar datos de manera rápida (Hernández, 2016, p. 216).

Instrumento: Se empleó como instrumento el cuestionario que constaba de 33 ítems. Aplicándose a través de preguntas diseñadas para recopilar información relevante alineada con los objetivos de la investigación. Este cuestionario utilizó la escala de medición Chiavenato Likert, que presentaba una serie de preguntas a las que los participantes respondían eligiendo una de las cinco categorías. Cada respuesta se evaluaba numéricamente, proporcionando así una calificación (Hernández, 2016, p. 217).

Validez y confiabilidad.

Con el propósito de garantizar los resultados veraces, se ejecutará una evaluación a través del método denominado "juicio de expertos". Este método implica seleccionar un número de jueces impar, personas especialistas en el problema investigado, responsables de evaluar y proporcionar observaciones sobre cada uno de los ítems del instrumento, asegurando así su validación (Mejía & Morán, 2017).

Además, el instrumento fue aplicado a una cierta cantidad de trabajadores, estos resultados se trasladaron a una base de datos, para aplicar

la fórmula de Alfa de cConbach y determinar la confiabilidad del instrumento (Oviedo y campos, 2005, p.575). La fórmula que se utilizó fue la siguiente.

<i>RANGO</i>	<i>CONFIABILIDAD</i>
<i>0.533 – menos</i>	Nula
<i>0.544 - 0.59</i>	Baja
<i>0.601 - 0.651</i>	Confiable
<i>0.661 - 0.711</i>	Muy confiable
<i>0.721 - 0.991</i>	Excelente
<i>1</i>	Perfecta

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Interpretación: La obtención de un coeficiente alfa de Cronbach de 0.949 refleja excelente confiabilidad (Anexo 5). Este resultado indica una alta consistencia interna entre las preguntas del cuestionario, fortaleciendo la validez de las respuestas recopiladas.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

Después de validar instrumento, se estableció contacto con la población muestral a través de una llamada telefónica al Gerente General, el señor Leoncio Gil Togas, de la empresa Inversiones GILTOMAR E.I.R.L. Durante una reunión programada con el personal, se les informó sobre la naturaleza del instrumento que debían completar, asegurándoles que el proceso sería anónimo. El uso del instrumento (cuestionario) se llevó a cabo utilizando la plataforma WhatsApp, donde se les proporcionó a todos los trabajadores un enlace en línea para

acceder y responder al cuestionario. Posteriormente, la información recopilada se almacenó en Google Forms para su posterior tabulación en Excel-2013.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados y creación de las tablas alineadas con los objetivos de este estudio, se empleó el programa Excel 2016. Además, se utilizó el método estadístico mediante el programa SPSS versión 22 para realizar el estudio de los resultados alcanzados. Los resultados se presentarán de manera tabulada y numérica, facilitando así la interpretación y, el análisis de las dos variables de investigación.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de estudio se generó meticulosa, siguiendo principalmente aquellos principios éticos que se establecen en el código de ética RCU N°0470-2022/UCV. Se respetó y consideró la privacidad de aquellos datos que fueron recopilados a través de los encuestados, aplicando el principio ético y respetando los derechos de autor mediante el cumplimiento de las normas APA séptima edición.

Durante la investigación, se priorizó la transparencia al seguir una metodología rigurosa y la validación de expertos, incluyendo la evaluación de la confiabilidad. Aquellos resultados obtenidos están disponibles para ser usados en estudios aborden las dos variables de estudio.

El investigador asume toda la responsabilidad de posibles consecuencias derivadas del proceso de investigación y de la información divulgada durante su elaboración.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivos

Tabla 3. *Descripciones porcentuales de cultura organizacional.*

V1. CULTURA ORGANIZACIONAL				
	Fr.	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
N. Malo	0	0	0.0 %	0
N. Regular	29	33.3	36.3 %	36.3
N. Bueno	51	58.6	63.7 %	100.0
Total	80	92.0	100.0 %	
Total	87	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. *Descripciones porcentuales de cultura organizacional.*

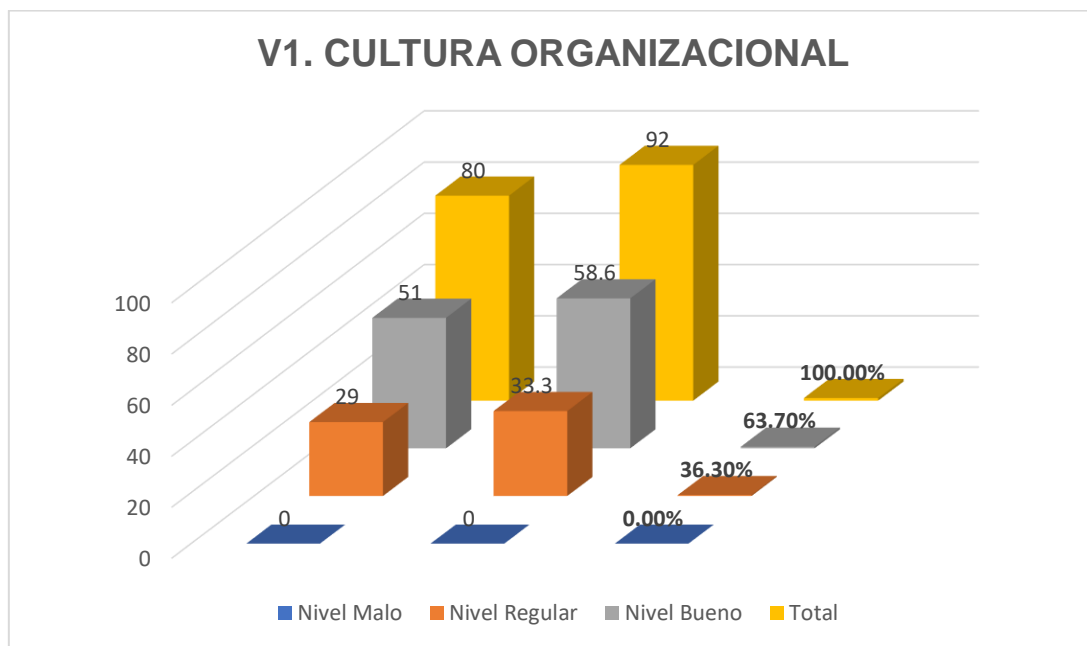


Figura 1

Interpretación

En la tabla 3 y figura 1 se logra visualizar que el 100% de encuestados (80 trabajadores de la empresa GILTOMAR E.I.R.L). 63.7% respondieron que la cultura organizacional de la empresa donde laboral se ubica en bueno, 36.3% en regular, ya que consideran que no está muy bien definida la cultura dentro de la empresa.

Tabla 4. Descripción de los niveles porcentuales de característica dominantes.

D1. V1 CARACTERÍSTICAS DOMINANTES				
	Fr.	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
N. Malo	13	14.9	16.3 %	16.3
N. Regular	67	77.0	83.8 %	100.0
N. Bueno	0	0	0.0 %	
Total	80	92.0	100.0 %	
Total	87	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Descripciones porcentuales de característica dominantes.

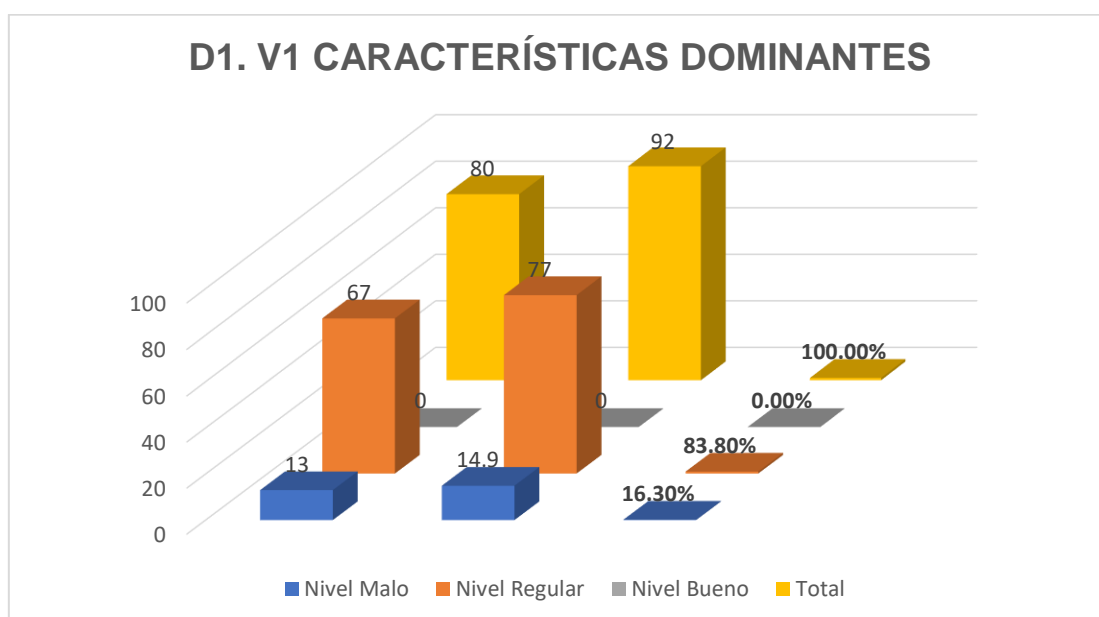


Figura 2

Interpretación

En la tabla 4 y figura 2 se logra visualizar que el 100% de encuestados (80 trabajadores de la empresa GILTOMAR E.I.R.L). 83.8% respondieron que las características dominantes que se reflejan en la empresa donde laboran en regular, 16.30% malo, ya que consideran que no está muy bien formadas dentro de la empresa.

Tabla 5. Descripción de los niveles porcentuales de Liderazgo Organizacional.

D2. V1 LIDERAZGO ORGANIZACIONAL				
	Fr.	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
N. Malo	0	0	0.0 %	0
N. Regular	29	33.3	36.3 %	36.3
N. Bueno	51	58.6	63.7 %	100.0
Total	80	92.0	100.0 %	
Total	87	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Descripciones porcentuales de Liderazgo Organizacional.

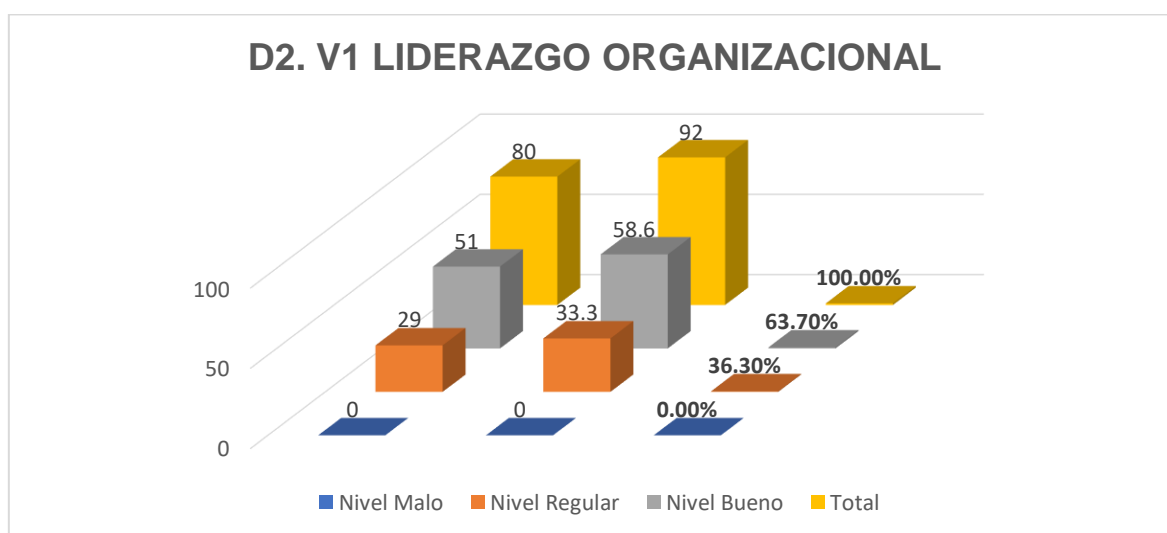


Figura 3

Interpretación

En la tabla 5 y figura 3 se logra visualizar que el 100% de encuestados (80 trabajadores de la empresa GILTOMAR E.I.R.L) el 63.7% respondieron que el liderazgo organizacional que se reflejan en la empresa donde laboral es bueno; 36.3% es regular, ya que consideran que no está muy bien establecidas dentro de la empresa.

Tabla 6. Descripción de los niveles porcentuales de Administración De Personal.

D3. V1 ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL				
	Fr.	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
N. Malo	0	0	0.0 %	0
N. Regular	29	33.3	36.3 %	36.3
N. Bueno	51	58.6	63.7 %	100.0
Total	80	92.0	100.0 %	
Total	87	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Descripción porcentual de Administración De Personal.

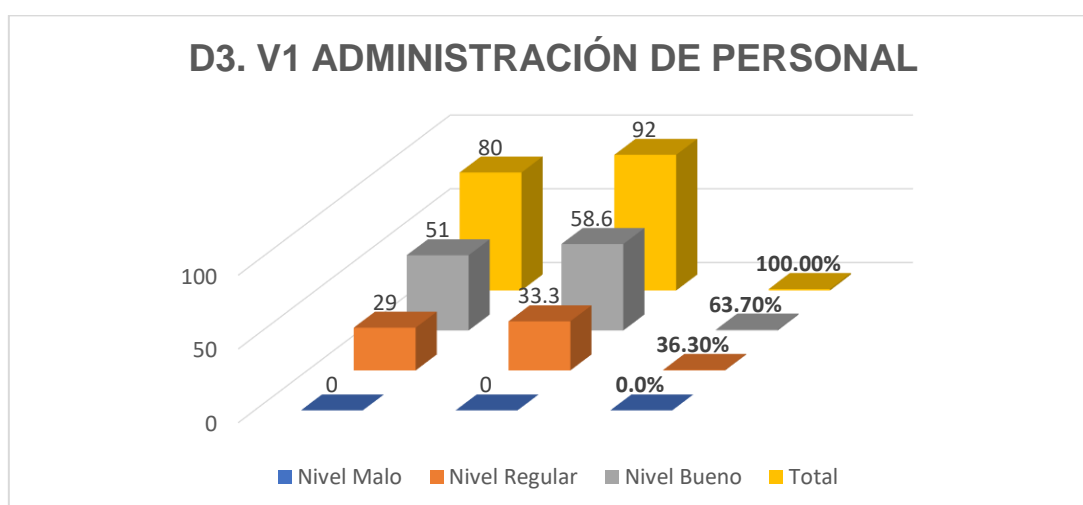


Figura 4

Interpretación

En la tabla 6 y figura 4 se logra visualizar que el 100% de encuestados (80 trabajadores de la empresa GILTOMAR E.I.R.L) el 63.7% respondieron que la administración de personal que se reflejan en la empresa donde laboral es bueno, el 36.3% regular, ya que consideran que no está muy bien constituidas dentro de la empresa.

Tabla 7. Descripción de los niveles porcentuales de la Unión de la organización.

D4. V1 UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN				
	Fr.	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
N. Malo	0	0	0.0 %	0
N. Regular	29	33.3	36.3 %	36.3
N. Bueno	51	58.6	63.7 %	100.0
Total	80	92.0	100.0 %	
Total	87	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Descripción porcentual de Unión de la organización.

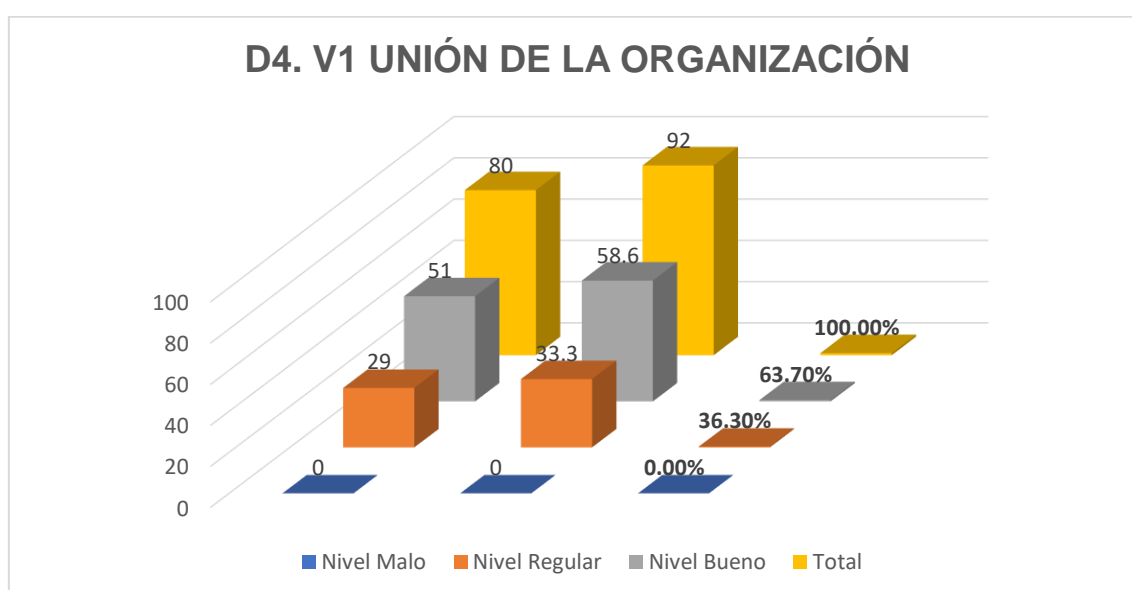


Figura 5

Interpretación

En la tabla 7 y figura 5 se logra visualizar que el 100% de encuestados (80 trabajadores de la empresa GILTOMAR E.I.R.L) el 63.70% respondieron que la unión de la organización que se reflejan en la empresa donde laboral en bueno, mientras que, 36.30% estado regular, ya que consideran que no está muy bien definida dentro de la empresa.

Tabla 8. Descripciones porcentuales de DESEMPEÑO LABORAL.

V2. DESEMPEÑO LABORAL				
	Fr.	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
N. Malo	0	0	0.0 %	0
N. Regular	51	58.6	63.7 %	63.7
N. Bueno	29	33.3	36.3 %	100.0
Total	80	92.0	100.0 %	
Total	87	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Figura 6, Descripción de los niveles porcentuales de la variable DESEMPEÑO LABORAL.

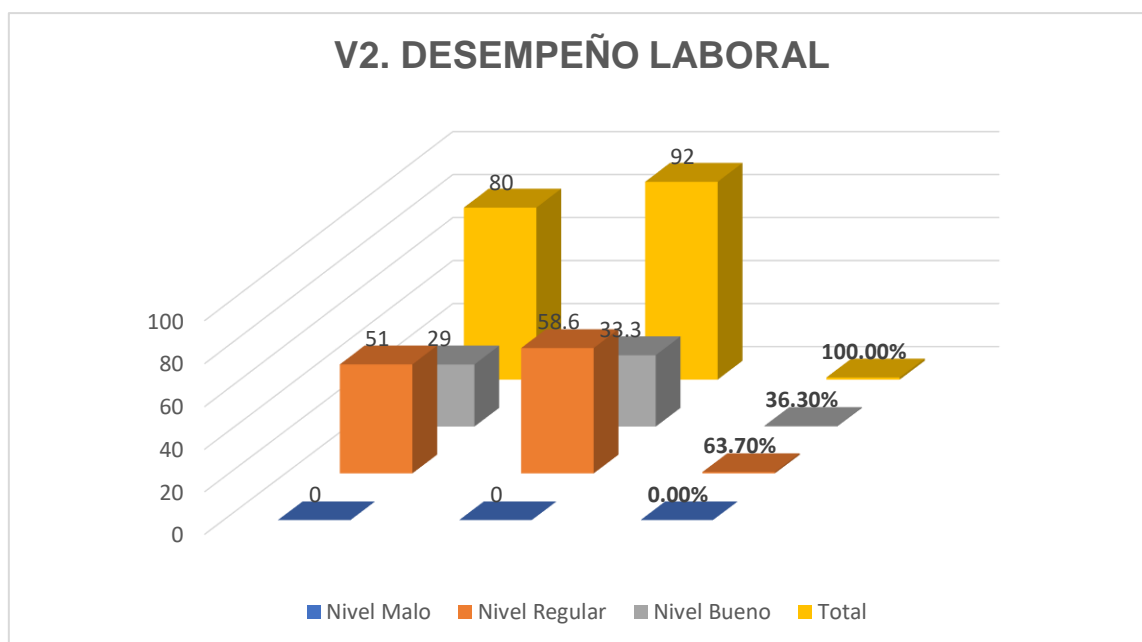


Figura 6

Interpretación

En la tabla 8 y figura 6 se logra observar que el 100% de encuestados (80 trabajadores de la empresa GILTOMAR E.I.R.L) el 63.70% respondieron que el desempeño laboral que demuestran dentro de la empresa donde laboral en regular, el 36.30% está en bueno.

Tabla 9. Descripción porcentual de Rendimiento en la Tarea.

D1. V2 RENDIMIENTO EN LA TAREA				
	Fr.	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
N. Malo	0	0	0.0%	0
N. Regular	29	33.3	36.3 %	36.3
N. Bueno	51	58.6	63.7 %	100.0
Total	80	92.0	100.0	
Total	87	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión Rendimiento en la Tarea.

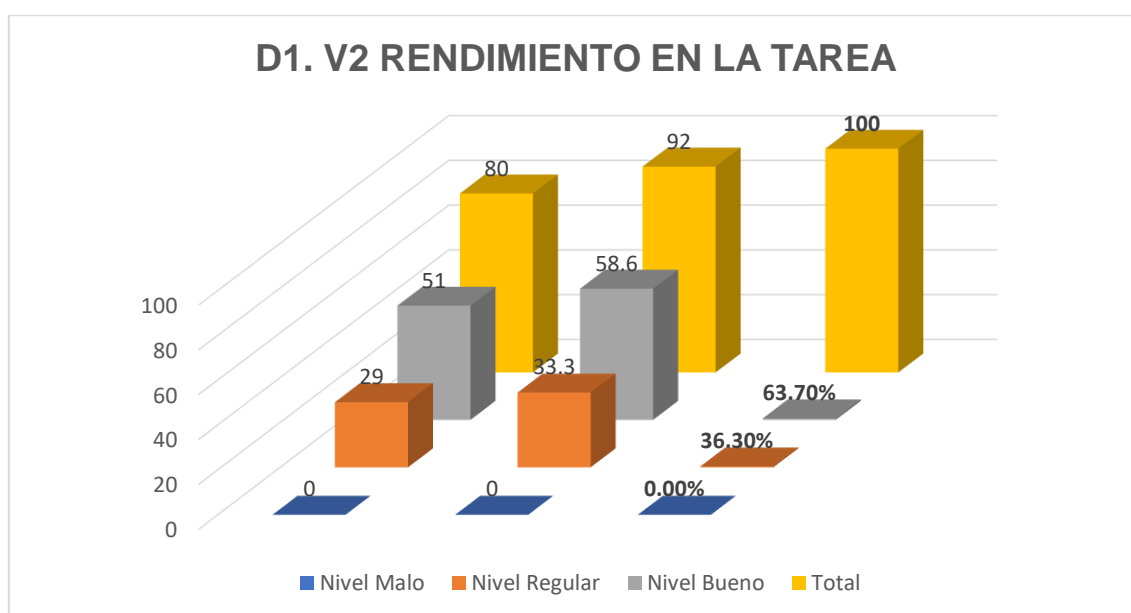


Figura 7

Interpretación

En la tabla 9 y figura 7 se logra observar que el 100% de encuestados (80 trabajadores de la empresa GILTOMAR E.I.R.L) el 63.70% respondieron que el rendimiento de la tarea que demuestran dentro de la empresa donde laboral se ubica en un nivel bueno; el 36.30% en un nivel regular ya que consideran que no están dando su mejor esfuerzo dentro de la empresa.

Tabla 10. Descripción de los niveles porcentuales de lealtad

D2. V2 LEALTAD				
	Fr.	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
N. Malo	0	0	0.0%	0
N. Regular	45	51.7	56.3 %	56.3
N. Bueno	35	40.2	43.8 %	100.0
Total	80	92.0	100.0 %	
Total	87	100		

Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Descripción porcentual de lealtad

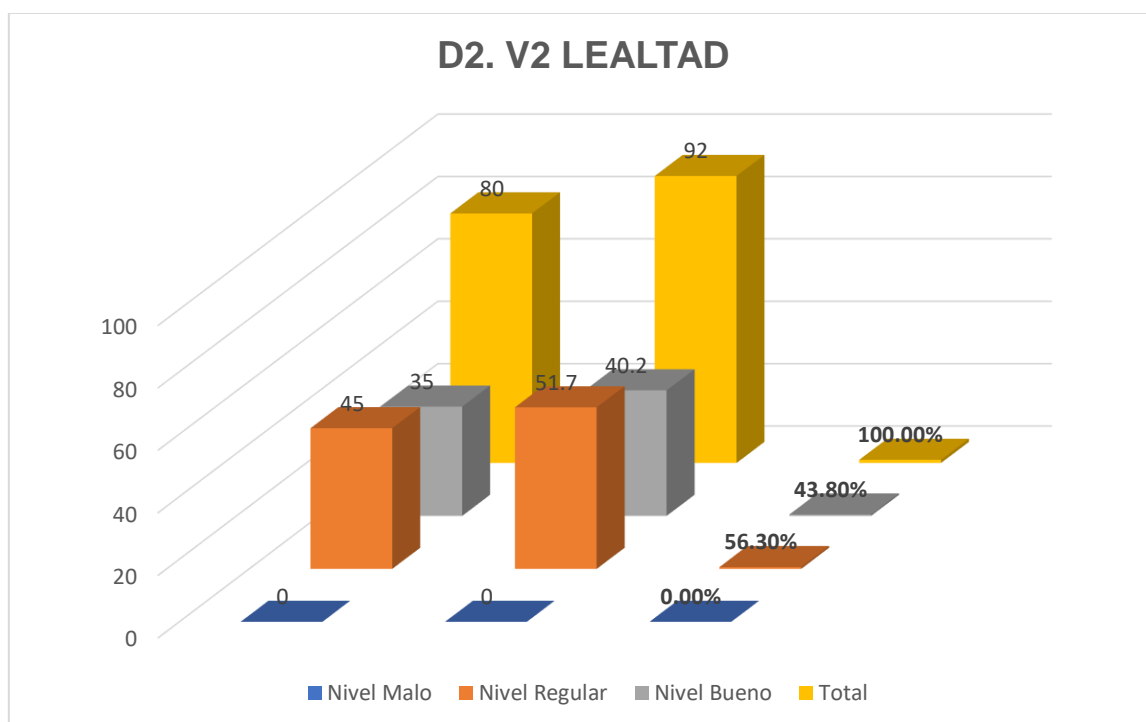


Figura 8

Interpretación

En la tabla 10 y figura 8 se logra observar que el 100% de encuestados (80 trabajadores de la empresa GILTOMAR E.I.R.L) el 56.30% respondieron que la lealtad que demuestran dentro de la empresa donde laboral se ubica en un nivel regular; 43.80% en un nivel bueno ya que consideran que no están dando su mejor compromiso dentro de la empresa.

Tabla 11. Descripción de los niveles porcentuales de trabajo en equipo.

D3. V2 TRABAJO EN EQUIPO				
	Fr.	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
N. Malo	0	0	0.0%	0
N. Regular	52	59.8	65.0	65.0
N. Bueno	28	32.2	35.0	100.0
Total	80	92.0	100.0 %	
Total	87	100		

Fuente: Elaboración propia

Figura 9. Descripción porcentual de trabajo en equipo.

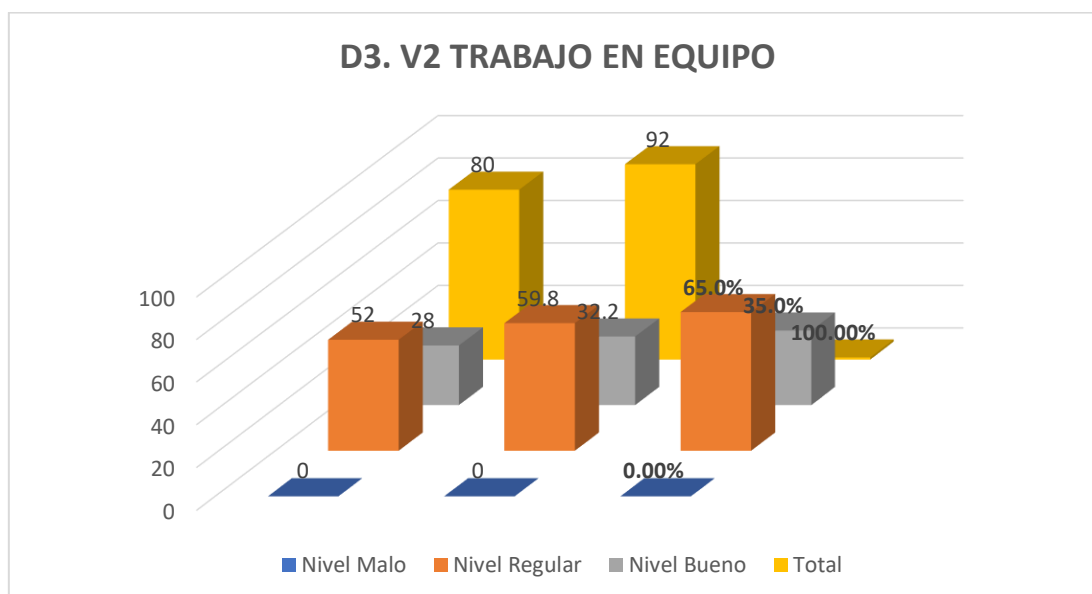


Figura 9

Interpretación

En la tabla 11 y figura 9 se logra observar que el 100% de encuestados (80 trabajadores de la empresa GILTOMAR E.I.R.L) el 65.0% respondieron que el trabajo en equipo que demuestran dentro de la empresa donde laboral se ubica en un nivel regular y el 35.0% se ubica en bueno ya que consideran que no están dando su mejor compromiso dentro de la empresa.

Tabla 12. *Descripciones porcentuales de determinación.*

D4. V2 DETERMINACIÓN				
	Fr.	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
N. Malo	0	0	0.0%	0
N. Regular	74	85.1	92.5 %	92.5
N. Bueno	6	6.9	7.5 %	100.0
Total	80	92.0	100.0 %	
Total	87	100		

Fuente: Elaboración propia

Figura. *Descripción de los niveles porcentuales de la dimensión determinación.*

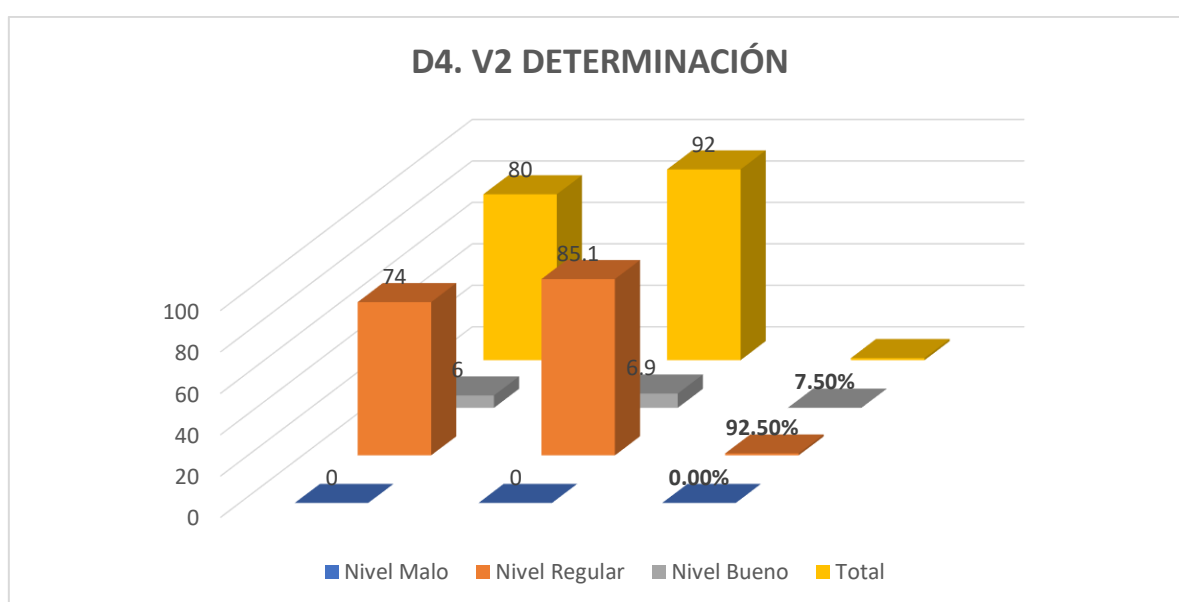


Figura 10

Interpretación

En la tabla 12 y figura 10 se logra observar que el 100% de encuestados (80 trabajadores de la empresa GILTOMAR E.I.R.L) el 92.5% respondieron que la determinación que demuestran dentro de la empresa donde laboral se ubica en un nivel regular; 7.5% en un nivel bueno ya que consideran que no están dando su mejor compromiso dentro de la empresa.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Aplicada a variables y dimensiones de estudio, se optó por la prueba de Shapiro-Wilk; debido al tamaño de la muestra, ya que estuvo conformada por 80 individuos.

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 13. Prueba.

NORMALIDAD						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Cultura Organizacional	.345	80	.000	.710	80	.000
Desempeño Laboral	.167	80	.000	.906	80	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Esquema, fórmula para identificar el rango de correlación:

Tabla 14. Rango de valores

RANGO DE VALORES DE r_{xy}	GLOSARIO
$0.00 < r < 0.10$	Co. Nula
$0.10 < r < 0.30$	Co. Débil
$0.30 < r < 0.50$	Co. Moderada
$0.50 < r < 1.00$	Co. Fuerte

CORRELACIONES			
Cultura	Correlación de Pearson	1	.569**
Organizacional	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.569**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

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

Interpretación: Luego de haber procesado estadísticamente con PEARSON, se aprueba la hipótesis H1 y rechaza la hipótesis HO. Y bien, la correlación de PEARSON está en 0,569; posicionándose en una **correlación fuerte**.

4.3. RESULTADOS INFERENCIALES

Hipótesis general:

H1: Si existe relación directa entre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

H0: No existe relación directa entre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

Tabla 15. Relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

CORRELACIONES			
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	.569**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	.569**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

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

Interpretación:

Luego de haber procesado estadísticamente con PEARSON, y observar que el Sig. (bilateral) tiene un valor menor que $(0,00 < 0.05)$. Por eso, se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna. Vale decir, que si existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral.

Hipótesis específica 1:

H1: Si existe relación directa entre las características dominantes y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

H0: No existe relación directa entre las características dominantes y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

Tabla 16. Relación de las características dominantes y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

CORRELACIONES			
CARACTERÍSTICAS DOMINANTES	Correlación de Pearson	1	.584**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
RENDIMIENTO DE LA TAREA	Correlación de Pearson	.584**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

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

Interpretación:

Luego de haber procesado estadísticamente con PEARSON, y observar que el Sig. (bilateral) tiene un valor menor que $(0,00 < 0.05)$. En consecuencia; se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna. En otras palabras, si existe una correlación significativa entre las características dominantes y rendimiento de la tarea.

Hipótesis específica 2:

H1: Si existe relación directa entre el liderazgo organizacional y la lealtad de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

H0: No existe relación directa entre el liderazgo organizacional y la lealtad de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

Tabla 17. *Relación del liderazgo organizacional y lealtad de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.*

CORRELACIONES			
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	.508**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
LEALTAD	Correlación de Pearson	.508**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

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

Interpretación:

Luego de haber procesado estadísticamente con PEARSON, y observar que el Sig. (bilateral) tiene un valor menor que $(0,00 < 0.05)$. Por ello, se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna. En resumen, si existe una correlación significativa entre el liderazgo y lealtad.

Hipótesis específica 3:

H1: Si existe relación directa entre la administración de personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

H0: No existe relación directa entre la administración de personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

Tabla 18. Relación de la administración de personal y el trabajo equipo de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

CORRELACIONES			
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	.553**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
TRABAJO EQUIPO	Correlación de Pearson	.553**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

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

Interpretación:

Luego de haber procesado estadísticamente con PEARSON, y observar que el Sig. (bilateral) tiene un valor menor que ($0,00 < 0.05$). Consecuentemente; se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna. En resumidas cuentas, si existe una correlación significativa con administración de personal y trabajo en equipo.

Hipótesis específica 4:

H1: Si existe relación directa entre la unión organizacional y determinación de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

H0: No existe relación directa entre la unión de la organización y determinación de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

Tabla 19. Relación entre unión organizacional y determinación de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

CORRELACIONES			
UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Correlación de Pearson	1	.215
	Sig. (bilateral)		.056
	N	80	80
DETERMINACIÓN	Correlación de Pearson	.215	1
	Sig. (bilateral)	.056	
	N	80	80

Interpretación:

Luego de haber procesado estadísticamente con PEARSON, y observar que el Sig. (bilateral) tiene un valor menor que $(0,00 < 0,05)$. Consiguientemente; se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna. Es decir que si existe una correlación significativa entre unión organizacional y determinación.

Contrastación

Precisando como hipótesis general: la cultura organizacional sostiene una correlación con desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023. Con base en la evidencia presentada, aceptando la hipótesis alternativa y se rechazando H_0 . En el año 2023, en la fábrica de embalajes GILTOGMAR de Tumbes, se encontró que la cultura organizacional está vinculada con la laboral que realizan los trabajadores. Además, se verifica con correlación de PEARSON, coeficiente 0,569, sig. de $(0,00 < 0,05)$, lo que demuestra que la correlación se encuentra en un nivel fuerte.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con, la **hipótesis general**, se planteó existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes – 2023; mediante los datos estadísticos según la técnica de Pearson con un coeficiente cuyo valor es 0,569; donde se encontró que el Sig. bil. tiene un valor menor que (0,00 < 0.05). Estableciendo que si existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Dichos resultados se asemejan a, Blanco (2022), quien señala que la significancia de $p=0,000$, siendo menor a 0,05; aceptando que la cultura organizacional si se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad. Por ello, es importante introducir nuevas estrategias en la empresa mejorando su cultura interna, basados en valores y metas establecidas a corto/largo plazo. Brinde a los empleados la oportunidad de participar. Podrás desarrollar aún más tus habilidades de forma competitiva y lograr el éxito empresarial.

Por otro lado, la **hipótesis específica 1**, presento existe una relación de las características dominantes y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes – 2023; a través de Pearson con un coeficiente cuyo valor fue de 0,584; donde se encontró que el Sig. tiene un valor menor que (0,00 < 0.05). Aceptando que si existe una correlación entre las características dominantes y rendimiento de la tarea. Asimismo, Góngora (2022), quien señala que el resultado obtenido muestra que el P-valor = $0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: $\rho \neq 0$, evidenciando una relación positiva entre característica dominante y desempeño laboral. Por lo tanto, actualmente a nivel empresarial es necesario que el líder de la empresa tenga muy definidas sus características dominantes, ya que dichas cualidades son responsables de que el personal proyecte un buen rendimiento laboral.

Asimismo, la **hipótesis específica 2**, existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional con la lealtad de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes – 2023; mediante Pearson con un

coeficiente de 0,508; donde se visualiza el Sig. bilateral con un valor ($0,00 < 0,005$), aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. En ese mismo contexto, Gómez (2020), obtuvo un sig. de $0.00 < 0.05$, corroboró que si hay una correlación entre el liderazgo y la confianza en la organización; citando teóricamente a John Maxwell (2012); quien señala que, el liderazgo es base primordial para consolidar una buena cultura organizacional, es decir; un líder con habilidades competentes es capaz de guiar un grupo de individuos, reconocer sus habilidades, destrezas e impulsar a sus trabajadores a mostrar un competente desenvolvimiento laboral, con la finalidad de lograr el éxito.

Del mismo modo, la **hipótesis específica 3**, existe una relación significativa entre la administración de personal y trabajo en equipo de los trabajadores de la empaedora GILTOGMAR, Tumbes – 2023; mediante la técnica de Pearson con un coeficiente de 0,553 y un Sig. de $0.00 < 0.05$, se logra confirmar la correlación significativa entre las dimensiones administración de personal y el trabajo en equipo. Por consiguiente, Aponte & Hernández (2020), la correlación encontrada es positiva con un coeficiente de Pearson (r) de 0.865, y una significancia bilateral de $0.00 < 0.05$. Se concluye que el manejo de una adecuada administración interfiere directamente en el desenvolvimiento laboral, por ende, en dicha administración se debe emplear la innovación, potencializar las habilidades y competencias del personal que integra la empresa, generando un clima favorable, que tenga como fin cumplir con los estándares de calidad.

Además, la **hipótesis específica 4**, existe una relación significativa entre la unión de la organización y la determinación de los trabajadores de la empaedora GILTOGMAR, Tumbes – 2023, con un valor de Sig. bilateral de 0.215 menor a 0.05, logrando aceptar la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. De tal manera, Blanco (2022), quien reveló una significancia $p=0,00 < 0.05$. Por lo tanto, se puede sustentar que la competitividad laboral que se refleja actualmente está trayendo consigo grandes consecuencias como el pésimo rendimiento laboral dentro de una empresa o institución, ya que los individuos priorizan sus necesidades individuales, al punto de ser egoístas negando la ayuda a sus compañeros

que la requieren, dejando de lado la empatía, solidaridad y unión que muchas veces ha sido la herramienta del éxito institucional.

Es por ello, que es importantes que los líderes empresariales trabajen estrategias que ayuden a fortalecer vínculos de empatía y trabajo colaborativo que son vitales para que sus trabajadores consigan reflejar un competente desempeño laboral que contribuya al éxito de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó la correlación significativa que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023. Ya que la hipótesis tuvo un resultado un Sig. de $0,000 < 0.05$; aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula, es decir, la cultura organizacional si interviene en el trabajo que refleja un individuo.

Segunda: Se determinó la relación que existe entre las características dominantes y rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023. Un Sig. de $0,00 < 0.05$; aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, es decir, las características dominantes si interviene en el rendimiento de tarea que refleja un individuo.

Tercera: Se determinó la correlación significativa que existe entre el liderazgo organizacional y lealtad de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023. Tuvo un Sig. de $0,00 < 0.05$; aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, es decir, el liderazgo organizacional si interviene en la lealtad que refleja un individuo.

Cuarta: Se determinó la relación significativa que existe entre administración de personal y trabajo en equipo de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023. Obtuvo un Sig. de $0,00 < 0.05$; aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la nula, es decir, la administración de personal si interviene en el trabajo en equipo que refleja un individuo.

Quinta: Se determinó la correlación significativa que existe entre la unión de la organización y la determinación de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023. Con un Sig. de $0,00 < 0.05$; aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, es decir, la unión organizacional si interviene en la determinación que refleja un individuo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se encomienda al Gerente General de la empacadora GILTOMAR que proporcione capacitaciones a sus trabajadores sobre la preeminencia de la cultura organizacional en la formación empresarial. Durante estas capacitaciones, se enfatizará la importancia del trabajo colaborativo para llevar a cabo las actividades laborales, incentivando a los empleados a participar en la toma de decisiones. Asimismo, se sugiere evaluar regularmente el trabajo de los colaboradores, ya que existe una correlación significativa entre ambas variables, lo que contribuirá al éxito y desarrollo de la empresa.

Segunda: Se recomienda a los empresarios fomentar las conferencias de formación que se enfoquen en la identificación organizacional, con un énfasis particular en el desarrollo personal de los empleados. Estos talleres pueden ser clave para cultivar trabajadores competentes que tengan la capacidad de sintetizar de manera efectiva la visión y misión de la empresa. Esto, a su vez, contribuirá a la selección más estructurada y colaborativa en la organización, promoviendo un sentido de pertenencia que impactará positivamente en el rendimiento laboral.

Tercera: Se encomienda que los gerentes o jefes de las empresas, sean capacitados constantemente, e innoven estrategias que sirvan en la guía de sus trabajadores, reconociendo sus habilidades e impulsándolos a demostrar un competente desempeño laboral.

Cuarta: Se recomienda al responsable de la administración del personal, la aplicación de una entrevista de preselección, donde se tome en cuenta las destrezas, conocimiento y capacidades que posee el trabajador, ya que intervienen en el desempeño laboral que puede llevar a reflejar el individuo durante la realización de sus actividades, donde mostrara un desempeño eficaz o insuficiente.

Quinta: Se recomienda a los empresarios empacadores desarrollar un programa de inducción cada 2 meses, con la finalidad de que los trabajadores reciban orientaciones que los ayuden a generar habilidades empáticas, logrando un clima favorable al trabajar en equipo con sus compañeros,

consiguiendo así un desempeño competitivo reflejado en el éxito de la empresa.

REFERENCIAS

- Alcedo (2019), en su estudio *La Cultura Organizacional y el desempeño laboral del Proyecto Especial Alto Huallaga*. Recuperado de:
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5419>
- Alles. M (2019). *El desempeño laboral*. Recuperado de:
<http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/81>
- Aponte & Hernández (2020), Selección de personal y el desempeño laboral de la empresa automotriz A.S.T S.A.C, 2019. Tesis de Pregrado. Lima – Perú.
Recuperado de: http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1474/APONTE_HERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arbaiza (2017). Liderazgo Y Comportamiento Organizacional. Recuperado de:
<https://www.alpha-editorial.com/Papel/9789587784527/Liderazgo+Y+Comportamiento+Organizacional>
- Baker et al, (2022). El trabajo en equipo en empresas: ventajas y herramientas. Recuperado de: <https://asana.com/es/resources/teamwork-in-the-workplace>.
- Bandana et al., (1988). Cultura organizacional. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5139907.pdf>
- Blanco (2022) La cultura organizacional y su relación entre el desempeño laboral , tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo-Per, Repositorio:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103401/Blanco_DLCGA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cameron & Quinn (1999). Tipos de cultura según Cameron y Quinn (1999). Recuperado de
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5070.pdf>
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). The Competing Values Framework. In Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (Rev. ed., pp. 31-62). Reading, MA: Jossey Bass.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones (8a ed.). McGraw-Hill.

- Cotto, E. (2018). Influencia de la Cultura Organizacional en el mejoramiento del Desempeño Laboral de la Fundación para la Investigación Azucarera del Ecuador (FIADE). [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil Ecuador.
- De la rosa (2020), La determinación y el emprendimiento. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/la-determinacion-y-el-emprendimiento/>
- Edgar Schein (1988) Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5139907.pdf>
- Entidades Gubernamentales en América, (2018-2019). La cultura organizacional. Recuperado de: <https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-lati>
- Entidades Gubernamentales en América, (2019). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral. Recuperado de: <https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-lati>
- Gómez (2020) El liderazgo de servicio y confianza organizacional, Tesis de Maestría en la Universidad Nacional de Piura-Repositorio: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4828/MAE_EDUC_TyGE-L_025.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Góngora (2022) La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Altos Estudios Nacionales, Tesis de Posgrado. Lima – Perú. Recuperado de: <https://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/292/TESIS%20GABRIELA%20GONGORA%20PANAIFO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, M., y Olivares, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Continental.
- Hofstede et.al., (1990). Cultura organizacional. Recuperado de: <https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1725681>
- Irina Bokova (directora general de la Unesco), (2020). *Desempeño laboral*.
- Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H.; Schaufeli, W.; De Vet, H. & van der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work

- performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Mejía, A., & Morán, E. (2017). *Metodología de la investigación: guía didáctica*. (1ª ed.). Perú: Gráfica Vidal.
- Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. In K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Neira, L., Vásconez, H., Vásconez, V. & Guerrero, F. (2019). Organizational culture and its impact on the job performance of government public institutions. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 5(9), 550–562.
<https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.215>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019-2020). *La cultura organizacional*.
- Ortega & Álvarez (2022) La relación entre selección del personal y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Paucartambo Cusco, año 2022. Tesis de pregrado. Moquegua-Perú. Repositorio: https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1750/Giovana-Sady_tesis_titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pettigrew (1979). On Studying Organizational Cultures. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/2392363>.
- Sampieri (2005). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Recuperado de: <https://www.academia.edu/download/64591365/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.%20Rutas%20cuantitativa,%20cualitativa%20y%20mixta.pdf>
- Schein (1985). *Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5139907.pdf>
- Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., Castaño, E., Jaramillo. Y Gómez, M. (2020). Aspects of organizational culture and

its relation to the organizational change disposition. *Suma Psicológica*, 27 (1), 52-61. <https://doi.org/>

Anexo 1. Tabla de operacionalización y consistencia.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p align="center">VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Cultura organizacional es considerada una estrategia que posee el valor de asegurar la continuidad y permanencia de las organizaciones, por ende, es de gran importancia para el buen clima ambiental dentro de las empresas (Schein, 1988).</p>	<p>Cultura organizacional. Consiste en un determinado grupo de individuos que comparten una serie de normas, hábitos y creencias con un objetivo en común el éxito laboral. Dicha variable está conformada por 4 dimensiones: las características dominantes, liderazgo organizacional, administración de personal, la unión de la organización.</p>	<p align="center">CARACTERÍSTICAS DOMINANTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confiabilidad. • Exigencia. • Tenacidad. 	<p>Likert</p>
			<p align="center">LIDERAZGO ORGANIZACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación. • Trabajo en equipo. • Orientador. 	
			<p align="center">ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo cooperativo. • Calidad. • Clima laboral. 	
			<p align="center">UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad. • Superación laboral. 	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño laboral es un conjunto de habilidades y destrezas que tiene un individuo ya sean físicas o psicológicas que le permite desenvolverse de manera efectiva en cualquier ambiente laboral (Arias, 2011).	Desempeño laboral es el resultado de una adecuada capacitación de un trabajador en sus respectivas labores a realizar dentro de su trabajo, conductas con la cual el trabajador demuestra una competente productividad. Dicha variable está constituida por 4 dimensiones: rendimiento en la tarea, lealtad, trabajo en equipo y la determinación.	RENDIMIENTO EN LA TAREA	<ul style="list-style-type: none"> • Competitividad. • Iniciativa. • Creatividad.
			LEALTAD	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso. • Fidelidad laboral.
			TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> • Unión. • Comunicación. • Cooperación. • Motivación.
			DETERMINACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. • Empatía

Fuente: Elaboración propia.

¿Qué relación existe entre el liderazgo organizacional y la lealtad de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo organizacional y la lealtad de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.	Existe relación directa entre el liderazgo organizacional y la lealtad de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.	2. Lealtad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compromiso ➤ Fidelidad laboral. 	GILTOGMAR, Tumbes, 2023	22,23,24,25	
			3. Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Unión ➤ Comunicación ➤ Cooperación. ➤ Motivación 		25,26,27,28,29	
			4. Determinación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma de decisiones ➤ Empatía 		30,31,32,33	
¿Qué relación existe entre la administración de personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023?	Determinar la relación entre la administración de personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.	Existe relación directa entre la administración de personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.					
¿Qué relación existe entre la unión de la organización y la determinación de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023?	Determinar la relación entre la unión de la organización y la determinación de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.	Existe relación directa entre la unión organizacional y la determinación de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.					

La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes,2023.

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	METODOLOGÍA																				
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023	<p>H1: Si existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.</p> <p>H0: No Existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023</p>	VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL																				
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>INSTRUMENTOS</th> <th>ITEMS</th> <th>Nivel/Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Características dominantes</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Confiabilidad ➤ Exigencia ➤ Tenacidad </td> <td rowspan="4">Cuestionario para los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023</td> <td>1,2,3</td> <td rowspan="4"> <ul style="list-style-type: none"> • Bueno=3 • Regular=2 • Malo=1 • Nunca=1 • Casi nunca=2 • Algunas veces=3 • Casi siempre=4 • Siempre=5 </td> </tr> <tr> <td>2. Liderazgo Organizacional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Innovación ➤ Trabajo en equipo ➤ Orientador </td> <td>4, 5,6,7,8</td> </tr> <tr> <td>3. Administración de personal</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo cooperativo ➤ Calidad ➤ Clima laboral </td> <td>9, 10,11,12</td> </tr> <tr> <td>4. Unión de la organización</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Lealtad ➤ Superación laboral </td> <td>13,14,15,16</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ITEMS	Nivel/Rango	1. Características dominantes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Confiabilidad ➤ Exigencia ➤ Tenacidad 	Cuestionario para los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023	1,2,3	<ul style="list-style-type: none"> • Bueno=3 • Regular=2 • Malo=1 • Nunca=1 • Casi nunca=2 • Algunas veces=3 • Casi siempre=4 • Siempre=5 	2. Liderazgo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Innovación ➤ Trabajo en equipo ➤ Orientador 	4, 5,6,7,8	3. Administración de personal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo cooperativo ➤ Calidad ➤ Clima laboral 	9, 10,11,12	4. Unión de la organización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lealtad ➤ Superación laboral 	13,14,15,16	
DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ITEMS	Nivel/Rango																			
1. Características dominantes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Confiabilidad ➤ Exigencia ➤ Tenacidad 	Cuestionario para los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023	1,2,3	<ul style="list-style-type: none"> • Bueno=3 • Regular=2 • Malo=1 • Nunca=1 • Casi nunca=2 • Algunas veces=3 • Casi siempre=4 • Siempre=5 																			
2. Liderazgo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Innovación ➤ Trabajo en equipo ➤ Orientador 		4, 5,6,7,8																				
3. Administración de personal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo cooperativo ➤ Calidad ➤ Clima laboral 		9, 10,11,12																				
4. Unión de la organización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lealtad ➤ Superación laboral 		13,14,15,16																				
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																				
¿Qué relación existe entre las características dominantes y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023?	Determinar la relación entre las características dominantes y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.	Existe relación directa entre las características dominantes y el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>INSTRUMENTOS</th> <th>ITEMS</th> <th>ÍNDICE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Rendimiento en la tarea</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Competitividad ➤ Iniciativa y creatividad </td> <td>Encuesta Aplicada a trabajadores de la empacadora</td> <td>17,18,19,20,21</td> <td>Likert</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ITEMS	ÍNDICE	1. Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Competitividad ➤ Iniciativa y creatividad 	Encuesta Aplicada a trabajadores de la empacadora	17,18,19,20,21	Likert										
DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ITEMS	ÍNDICE																			
1. Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Competitividad ➤ Iniciativa y creatividad 	Encuesta Aplicada a trabajadores de la empacadora	17,18,19,20,21	Likert																			

Anexo 2: Instrumento de recojo de datos.

**EL CUESTIONARIO APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA
EMPACADORA GILTOGMAR, TUMBES, 2023**

I. DATOS GENERALES:

EMPRESA A LA QUE PERTENECE:

GRUPO AL QUE PERTENECE:

Limpieza () Administrativo () Descabezadora () Volante ()

Estibador ()

II. OBJETIVO:

Recoger información sobre la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

INDICACIONES: Este cuestionario consta de 33 preguntas, y en él se consigna lo siguiente escala de Likert.

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

Marque de la manera más sincera posible, sólo una de las puntuaciones de la escala de (1; 2; 3; 4 y 5) que crea conveniente.

INSTRUMENTO DE APLICACIÓN: CUESTIONARIO

La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.

Variable 1: Cultura organizacional

DIMENSIÓN 1: Características dominantes				
Indicadores: <ul style="list-style-type: none">➤ Confiabilidad➤ Exigencia➤ Tenacidad				
INDICADOR / ÍTEMS	Escala valorativa			
	1	2	3	4
1. En la empresa los gerentes transmiten una personalidad confiable y un trato amable al personal.				
2. ¿Qué tanto recomiendas a tu empresa, como un buen lugar para trabajar donde prevalece la exigencia y tenacidad para lograr desarrollar tus habilidades competentes?				
3. Consideras que tu jefe es una persona tenaz que busca estrategias para lograr el éxitos al interior y exterior de la empresa.				
DIMENSIÓN 2: Liderazgo organizacional				
Indicadores: <ul style="list-style-type: none">➤ Innovación➤ Trabajo en equipo➤ Orientador				
INDICADOR / ÍTEMS	Escala valorativa			
	1	2	3	4
4. La innovación que la empresa se encuentra desarrollando la está llevando a un liderazgo organizacional.				
5. Los jefes brindan orientaciones innovadoras a su personal para mejorar su desempeño en la ejecución de sus actividades encomendadas.				
6. Los jefes están orientados a determinar objetivos claros y establecen prioridades necesarias para lograrlos en unión con sus trabajadores.				
7. Los jefes establecen una visión a largo plazo y buscan orientar y brindar oportunidades dignas para sus trabajadores.				

8. Los jefes basan sus decisiones y acciones estratégicas en la misión, visión de la organización tomando en cuenta el trabajo en equipo que realizan sus trabajadores.				
DIMENSIÓN 3: Administración de personal				
Indicadores:				
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo cooperativo ➤ Calidad ➤ Clima laboral 				
INDICADOR / ÍTEMS				Escala valorativa
				1
				2
				3
				4
9. Estás satisfecho con tu trabajo cooperativo que realizas con tus compañeros de trabajo y con la frecuencia con la que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato				
10. Sientes que puedes compartir con honestidad tus opiniones, dificultades e inconvenientes con tu jefe y te ayuda a mejorar el clima laboral entre compañeros.				
11. El clima laboral dentro de la empresa es favorable y por ende ayuda a fortalecer los lazos de unión entre compañeros logrando así el éxito de las metas establecidas en la empresa.				
12. La calidad dentro de la empresa es favorable y genera una satisfacción en los jefes y trabajadores proveendo estrategias innovadoras para fortalecer el clima laboral.				

DIMENSIÓN 4: Unión de la organización				
Indicadores:				
Lealtad				
Superación laboral				
INDICADOR / ÍTEMS				INDICADOR / ÍTEMS
				1
				2
				3
				4
13. Tiene visión a largo plazo y busca oportunidades para llevar a la organización al crecimiento exitoso.				
14. Realiza su trabajo de forma efectiva y si tiene dificultad recurre a estrategias para resolver su duda y terminar su tarea con eficacia.				
15. Esta comprometido con el trabajo que se le encomienda y lo realizan de manera competente ayudando alcanzar las metas u aportando ideas para solucionar las dificultades dentro de la empresa				
16. Demuestran una actitud de lealtad hacia su lugar de trabajo y compromiso incondicional al cumplir con las tareas propuestas por el bien de la organización.				

Variable 2: Desempeño laboral

DIMENSIÓN 1: Rendimiento de la tarea				
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Competitividad ➤ Iniciativa y creatividad 				
INDICADOR / ÍTEMS	Escala valorativa			
	1	2	3	4
17. La competitividad es aprovechada por los colaboradores que sobresalen con un buen desempeño laboral.				
18. Son reconocidas con incentivos sus destreza y habilidades al lograr una tarea con éxito.				
19. Es competente al desarrollar una tarea encomendada con iniciatividad en el uso de estrategias audaces logrando el éxito esperado.				
20. Usa su creatividad para fortalecer los vínculos de unión entre compañeros logrando, terminar con éxitos las tareas encomendadas.				
21. La competitividad es aprovechada por los colaboradores que sobresalen con un buen desempeño laboral.				
DIMENSIÓN 2: Lealtad				
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Compromiso ➤ Fidelidad laboral. 				
INDICADOR / ÍTEMS	Escala valorativa			
	1	2	3	4
22. Su fidelidad a la empresa en situaciones difíciles permite mostrar su total respaldo a su centro de trabajo.				
23. Su lealtad hacia la empresa es reconocida por su empleador y lo encamina a seguir esforzándose cada día más en su desempeño.				
24. Están comprometidos ayudar a lograr el éxito de la empresa brindando ideas innovadoras que favorezcan el trabajo colaborativo entre compañeros.				
25. La empresa transmite su compromiso y brinda un buen trató a sus trabajadores, escuchando sus opiniones e ideas y tomándolas en cuenta para mejor el clima laboral.				
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo				
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Unión ➤ Comunicación 				

- Cooperación.
- Motivación

INDICADOR / ÍTEMS	Escala valorativa			
	1	2	3	4
26. Se desempeña como un miembro activo del equipo. Y brinda aportes que ayuden a fortalecer los lazos de unión y cooperación en su centro de trabajo.				
27. Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas				
28. Comparte el reconocimiento de logros obtenidos en equipo con el resto de sus compañeros.				
29. Existe una comunicación fluida entre todos sus compañeros, además comparten sus dificultades, opiniones e ideas para mejorar su trabajo en equipo.				
DIMENSIÓN 4: Determinación				
Indicadores:				
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma de decisiones ➤ Empatía 				
INDICADOR / ÍTEMS	Escala valorativa			
	1	2	3	4
30. Utiliza eficientemente los recursos asignados para llevar a cabo sus actividades.				
31. Es empático con sus compañeros de trabajo cuando se encuentra en situaciones difíciles.				
32. Toma las decisiones adecuadas en beneficio de la empresa al cumplir con las tareas asignadas de manera eficiente.				
33. Realiza su trabajo de forma efectiva y si tiene dificultad recurre a la toma de decisiones pertinentes para resolver su dificultad y terminar su tarea con éxito.				

Anexo 3. Modelo de consentimiento

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023

Investigador (a) (es): Facundo Labán, Kelly Del Rosario

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023", cuyo objetivo es **determinar la relación que existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.**

Esta investigación

es desarrollada por estudiantes (Pregrado de la carrera profesional administración o programa Gestión de Organizaciones de la Universidad César Vallejo del campus de Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la **institución de la empacadora GILTOGMAR.**

Describir el impacto del problema de la investigación.

La cultura organizacional dentro de una empresa debe estar bien definida debido a que por medio de ella se define y se construye un temperamento y personalidad propia de la institución logrando el éxito o fracaso empresarial. Por ello es necesario que los empleados se sientan identificados con la cultura organizacional de su empresa y reflejen un desempeño laboral competente y a la vez satisfactorio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "**La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023**".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente del **comedor** de la institución empacadora GILTOGMAR. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

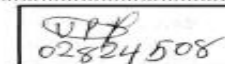
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) **Facundo Labán, Kelly Del Rosario**, email: **kelly_del_rosario@hotmail.com** y Docente asesor (Apellidos y Nombres) **Dr. Ambrosio Teodoro, Esteves Pairazaman** email: **<epairazamana@ucvvirtual.edu.pe>**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: U.P. FELINDA P.T.

DNI / Firma:


02854508

Fecha y hora: **13 octubre del 2023 a las 2:00 pm.**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023

Investigador (a) (es): Facundo Labán, Kelly Del Rosario

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023", cuyo objetivo es **determinar la relación que existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.**

Esta investigación

es desarrollada por estudiantes (Pregrado de la carrera profesional administración o programa Gestión de Organizaciones de la Universidad César Vallejo del campus de Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la **institución de la empacadora GILTOGMAR.**

Describir el impacto del problema de la investigación.

La cultura organizacional dentro de una empresa debe estar bien definida debido a que por medio de ella se define y se construye un temperamento y personalidad propia de la institución logrando el éxito o fracaso empresarial. Por ello es necesario que los empleados se sientan identificados con la cultura organizacional de su empresa y reflejen un desempeño laboral competente y a la vez satisfactorio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente del **comedor** de la institución empacadora GILTOGMAR. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:


Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) **Facundo Labán, Kelly Del Rosario**, email: **kelly_del_rosario@hotmail.com** y Docente asesor (Apellidos y Nombres) **Dr. Ambrosio Teodoro, Esteves Pairazaman** email: **<epairazamana@ucvvirtual.edu.pe>**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Serifer Navarro Pineda

DNI / Firma:

75420647


Fecha y hora: **13 octubre del 2023 a las 2:00 pm.**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023

Investigador (a) (es): Facundo Labán, Kelly Del Rosario

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023", cuyo objetivo es **determinar la relación que existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.**

Esta investigación

es desarrollada por estudiantes (Pregrado de la carrera profesional administración o programa Gestión de Organizaciones de la Universidad César Vallejo del campus de Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de la empacadora GILTOGMAR.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La cultura organizacional dentro de una empresa debe estar bien definida debido a que por medio de ella se define y se construye un temperamento y personalidad propia de la institución logrando el éxito o fracaso empresarial. Por ello es necesario que los empleados se sientan identificados con la cultura organizacional de su empresa y reflejen un desempeño laboral competente y a la vez satisfactorio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "**La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023**".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente del **comedor** de la institución **empacadora GILTOGMAR**. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

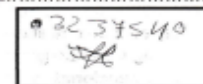
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) **Facundo Labán, Kelly Del Rosario**, email: **kelly_del_rosario@hotmail.com** y Docente asesor (Apellidos y Nombres) **Dr. Ambrosio Teodoro, Esteves Pairazaman** email: **<epairazamana@ucvvirtual.edu.pe>**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Estheria Teodoro Cruz

DNI / Firma:



Fecha y hora: **13 octubre del 2023 a las 2:00 pm.**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023

Investigador (a) (es): Facundo Labán, Kelly Del Rosario

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023", cuyo objetivo es **determinar la relación que existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.**

Esta investigación

es desarrollada por estudiantes (Pregrado de la carrera profesional administración o programa Gestión de Organizaciones de la Universidad César Vallejo del campus de Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de la empacadora GILTOGMAR.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La cultura organizacional dentro de una empresa debe estar bien definida debido a que por medio de ella se define y se construye un temperamento y personalidad propia de la institución logrando el éxito o fracaso empresarial. Por ello es necesario que los empleados se sientan identificados con la cultura organizacional de su empresa y reflejen un desempeño laboral competente y a la vez satisfactorio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "**La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023**".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente del **comedor** de la institución empacadora GILTOGMAR. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) **Facundo Labán, Kelly Del Rosario**, email: **kelly_del_rosario@hotmail.com** y Docente asesor (Apellidos y Nombres) **Dr. Ambrosio Teodoro, Esteves Pairazaman** email: **<epairazamana@ucvvirtual.edu.pe>**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Facundo Labán, Kelly Del Rosario*

DNI / Firma:

63360773
[Firma]

Fecha y hora: **13 octubre del 2023 a las 2:00 pm.**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023

Investigador (a) (es): Facundo Labán, Kelly Del Rosario

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023", cuyo objetivo es **determinar la relación que existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023.**

Esta investigación

es desarrollada por estudiantes (Pregrado de la carrera profesional administración o programa Gestión de Organizaciones de la Universidad César Vallejo del campus de Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de la empacadora GILTOGMAR.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La cultura organizacional dentro de una empresa debe estar bien definida debido a que por medio de ella se define y se construye un temperamento y personalidad propia de la institución logrando el éxito o fracaso empresarial. Por ello es necesario que los empleados se sientan identificados con la cultura organizacional de su empresa y reflejen un desempeño laboral competente y a la vez satisfactorio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente del **comedor** de la institución empacadora GILTOGMAR. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

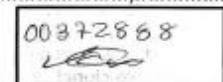
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) **Facundo Labán, Kelly Del Rosario**, email: **kelly_del_rosario@hotmail.com** y Docente asesor (Apellidos y Nombres) **Dr. Ambrosio Teodoro, Esteves Pairazaman** email: **<epairazamana@ucvvirtual.edu.pe>**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Silvia Sanneque Chiroque

DNI / Firma:

00372868


Fecha y hora: **13 octubre del 2023 a las 2:00 pm.**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable: LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Primera dimensión: CARACTERÍSTICAS DOMINANTES

Objetivos de la dimensión: Identificar las características dominantes que brindan los empleadores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confiabilidad	En la empresa los gerentes transmiten una personalidad confiable y un trato amable al personal.	3	3	3	-
Exigencia	¿Qué tanto recomiendas a tu empresa, como un buen lugar para trabajar donde prevalece la exigencia y tenacidad para lograr desarrollar tus habilidades competentes?	4	3	3	-
Tenacidad	Consideras que tu jefe es una persona tenaz que busca estrategias para lograr el éxitos al interior y exterior de la empresa.	3	3	4	-

Segunda dimensión: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Objetivos de la dimensión: Identificar el liderazgo organizacional que brindan los empleadores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	La innovación que la empresa se encuentra desarrollando la está llevando a un liderazgo organizacional.	4	3	3	-
	Los jefes brindan orientaciones innovadoras a su personal para mejorar su desempeño en la ejecución de sus actividades encomendadas.	3	3	3	-
Orientador	Los jefes están orientados a determinar objetivos claros y establecen prioridades necesarias para lograrlos en unión con sus trabajadores.	3	4	3	-
	Los jefes establecen una visión a largo plazo y buscan orientar y brindar oportunidades dignas para sus trabajadores.	3	3	4	-
Trabajo en equipo	Los jefes basan sus decisiones y acciones estratégicas en la misión, visión de la organización tomando en cuenta el trabajo en equipo que realizan sus trabajadores.	4	3	3	-

Tercera dimensión: ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Objetivos de la Dimensión: Identificar el trabajo cooperativo, el clima laboral y la calidad que brindan los empleadores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo cooperativo	Estás satisfecho con tu trabajo cooperativo que realizas con tus compañeros de trabajo y con la frecuencia con la que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato	3	3	4	-
Clima laboral	Sientes que puedes compartir con honestidad tus opiniones, dificultades e inconvenientes con tu jefe y te ayuda a mejorar el clima laboral entre compañeros.	4	3	3	-
	El clima laboral dentro de la empresa es favorable y por ende ayuda a fortalecer los lazos de unión entre compañeros logrando así el éxito de las metas establecidas en la empresa.	3	4	3	-
Calidad	La calidad dentro de la empresa es favorable y genera una satisfacción en los jefes y trabajadores proveyendo estrategias innovadoras para fortalecer el clima laboral	3	3	4	-

Cuarta dimensión: UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Objetivos de la Dimensión: Identificar la superación laboral y la lealtad que brindan los empleadores y trabajadores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Superación laboral	Tiene visión a largo plazo y busca oportunidades para llevar a la organización al crecimiento exitoso.	3	4	3	-
	Realiza su trabajo de forma efectiva y si tiene dificultad recurre a estrategias para resolver su duda y terminar su tarea con eficacia.	4	3	3	-
Lealtad	Están comprometidos con el trabajo que se les encomienda y lo realizan de manera competente ayudando alcanzar las metas u aportando ideas para solucionar las dificultades dentro de la empresa	3	3	4	-
	Demuestran una actitud de lealtad hacia su lugar de trabajo y compromiso incondicional al cumplir con la tareas propuestas por el bien de la organización.	3	4	3	-

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

Primera dimensión: RENDIMIENTO DE LA TAREA

Objetivos de la Dimensión: Identificar la competitividad, iniciativa y creatividad que brindan los trabajadores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad	La competitividad es aprovechada por los colaboradores que sobresalen con un buen desempeño laboral.	3	3	4	-
	Son reconocidas con incentivos sus destreza y habilidades a lograr una tarea con éxito.	4	3	3	-
iniciatividad	Es competente al desarrollar una tarea encomendada con iniciatividad en el uso de estrategias audaces logrando el éxito esperado.	3	3	3	-
Creatividad	Usa su creatividad para fortalecer los vínculos de unión entre compañeros logrando, terminar con éxitos las tareas encomendadas.	3	4	3	-

Segunda dimensión: LEALTAD

Objetivos de la Dimensión: Identificar la fidelidad laboral y compromiso que brindan los trabajadores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fidelidad laboral.	Su fidelidad a la empresa en situaciones difíciles permite mostrar su total respaldo a su centro de trabajo.	3	3	4	-
	Su lealtad hacia la empresa es reconocida por su empleador y lo encamina a seguir esforzándose cada día más en su desempeño.	4	3	3	-
Compromiso	Están comprometidos ayudar a lograr el éxito de la empresa brindando ideas innovadoras que favorezcan el trabajo colaborativo entre compañeros.	3	3	3	-
	La empresa trasmite su compromiso y brinda un buen trato a sus trabajadores, escuchando sus opiniones e ideas y tomándolas en cuenta para mejor el clima laboral.	3	4	3	-

Tercera dimensión: TRABAJO EN EQUIPO

Objetivos de la Dimensión: Identificar la unión, motivación, cooperación y comunicación que brindan los trabajadores en una empresa para general el éxito.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Unión	Se desempeña como un miembro activo del equipo. Y brinda aportes que ayuden a fortalecer los lazos de unión y cooperación en su centro de trabajo.	3	3	4	-
Motivación	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.	4	3	3	-
Cooperación.	Comparte el reconocimiento de logros obtenidos en equipo con el resto de sus compañeros.	3	3	3	-
Comunicación	Existe una comunicación fluida entre todos sus compañeros además comparten sus dificultades, opiniones e ideas para mejorar su trabajo en equipo.	3	4	3	-

Cuarta dimensión: DETERMINACIÓN

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre la **cultura organizacional** y la **determinación** los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Utiliza eficientemente los recursos asignados para llevar a cabo sus actividades.	4	3	4	-
	Es empático con sus compañeros de trabajo cuando se encuentra en situaciones difíciles.	3	3	3	-
Toma de decisiones	Toma las decisiones adecuadas en beneficio de la empresa a cumplir con las tareas asignadas de manera eficiente.	3	4	3	-
	Realiza su trabajo de forma efectiva y si tiene dificultad recurre a la toma de decisiones pertinentes para resolver su dificultad y terminar su tarea con éxito.	4	3	3	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Bullón Solís, Omar

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración y Maestro en Gestión Pública.


Dr. Omar Bullón Solís
 Firma del evaluador
 DNI 43674409

07 de setiembre de 2023

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: **Dr. Esteves Pairazaman, Ambrosio Teodoro**

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPACADORA GILTOGMAR, TUMBES, 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ESTEVES PAIRAZAMAN, AMBROSIO TEODORO	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	Gestión administrativa y ciencias de la salud.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para medir la cultura organizacional y el desempeño laboral</i>
Autor (a):	<i>Facundo Laban, Kelly Del Rosario (2023)</i>
Procedencia:	<i>Tumbes</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google</i>
Tiempo de aplicación:	<i>30 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Población de trabajadores de productos hidrobiológicos</i>
Significación:	<i>Está compuesta por 2 variables: La 1era variable con 4 dimensiones, 11 indicadores y 16 ítems; 2da variable con 4 dimensiones, 12 indicadores y 17 ítems</i>

4. Soporte teórico

(Variable)	(dimensiones)	Definición
<i>Cultura organizacional Escala ordinal</i>	<i>Características dominantes</i>	Una persona dominante proyecta su energía al mundo y utiliza la razón para alcanzar sus objetivos (Arbaiza, 2017)
	<i>Liderazgo Organizacional</i>	Es la capacidad de guiar o influenciar a un grupo de personas para lograr un objetivo determinado y el éxito dentro de la empresa (Arbaiza, 2017)
	<i>Administración de Personal</i>	Favorece la meta del departamento: crear un buen ambiente de trabajo y satisfacer las necesidades de los empleados (Arbaiza, 2017)
	<i>Unión de la Organización</i>	Es el elemento que mantiene unida a la organización (Arbaiza, 2017)
<i>Desempeño laboral Escala ordinal</i>	<i>Rendimiento la tarea</i>	El rendimiento en la tarea implica el logro del deber y de las tareas específicas a la descripción del trabajo (Murphy, 1990).
	<i>Lealtad</i>	Acciones encaminadas a defender, el cumplimiento y respeto por la organización (Murphy, 1990).
	<i>Trabajo en equipo</i>	Capacidad de desarrollarse de una manera óptima dentro de equipos de trabajo logrando alcanzar las metas y contribuyendo al desarrollo de un ambiente agradable para trabajar (Baker et al., 2022)
	<i>Determinación</i>	Elemento necesario del emprendimiento exitoso y viable (De la Rosa, 2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023” elaborado por *Facundo Laban, Kelly Del Rosario* en el año2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable: LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Primera dimensión: CARACTERÍSTICAS DOMINANTES

Objetivos de la dimensión: Identificar las características dominantes que brindan los empleadores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confiabilidad	En la empresa los gerentes transmiten una personalidad confiable y un trato amable al personal.	3	3	3	-
Exigencia	¿Qué tanto recomiendas a tu empresa, como un buen lugar para trabajar donde prevalece la exigencia y tenacidad para lograr desarrollar tus habilidades competentes?	4	3	3	-
Tenacidad	Consideras que tu jefe es una persona tenaz que busca estrategias para lograr el éxito al interior y exterior de la empresa.	3	3	4	-

Segunda dimensión: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Objetivos de la dimensión: Identificar el liderazgo organizacional que brindan los empleadores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	La innovación que la empresa se encuentra desarrollando la está llevando a un liderazgo organizacional.	4	3	3	-
	Los jefes brindan orientaciones innovadoras a su personal para mejorar su desempeño en la ejecución de sus actividades encomendadas.	3	3	3	-
Orientador	Los jefes están orientados a determinar objetivos claros y establecer prioridades necesarias para lograrlos en unión con sus trabajadores.	3	4	3	-
	Los jefes establecen una visión a largo plazo y buscan orientar y brindar oportunidades dignas para sus trabajadores.	3	3	4	-

Trabajo en equipo	Los jefes basan sus decisiones y acciones estratégicas en la misión, visión de la organización tomando en cuenta el trabajo en equipo que realizan sus trabajadores.	4	3	3	
-------------------	--	---	---	---	--

Tercera dimensión: ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Objetivos de la Dimensión: Identificar el trabajo cooperativo, el clima laboral y la calidad que brindan los empleadores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo cooperativo	Estás satisfecho con tu trabajo cooperativo que realizas con tus compañeros de trabajo y con la frecuencia con la que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato	3	3	4	-
Clima laboral	Sientes que puedes compartir con honestidad tus opiniones, dificultades e inconvenientes con tu jefe y te ayuda a mejorar el clima laboral entre compañeros.	4	3	3	-
	El clima laboral dentro de la empresa es favorable y por ende ayuda a fortalecer los lazos de unión entre compañeros logrando así el éxito de las metas establecidas en la empresa.	3	4	3	-
Calidad	La calidad dentro de la empresa es favorable y genera una satisfacción en los jefes y trabajadores proveendo estrategias innovadoras para fortalecer el clima laboral.	3	3	4	

Cuarta dimensión: UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Objetivos de la Dimensión: Identificar la superación laboral y la lealtad que brindan los empleadores y trabajadores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Superación laboral	Tiene visión a largo plazo y busca oportunidades para llevar a la organización al crecimiento exitoso.	3	4	3	-
	Realiza su trabajo de forma efectiva y si tiene dificultad recurre a estrategias para resolver su duda y terminar su tarea con eficacia.	4	3	3	
Lealtad	Están comprometidos con el trabajo que se les encomienda y lo realizan de manera competente ayudando alcanzar las metas u aportando ideas para solucionar las dificultades dentro de la empresa	3	3	4	-
	Demuestran una actitud de lealtad hacia su lugar de trabajo y compromiso incondicional al cumplir con la tareas propuestas por el bien de la organización.	3	4	3	

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

Primera dimensión: RENDIMIENTO DE LA TAREA

Objetivos de la Dimensión: Identificar la competitividad, iniciativa y creatividad que brindan los trabajadores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad	La competitividad es aprovechada por los colaboradores que sobresalen con un buen desempeño laboral.	3	3	4	-
	Son reconocidas con incentivos sus destreza y habilidades al lograr una tarea con éxito.	4	3	3	
iniciatividad	Es competente al desarrollar una tarea encomendada con iniciatividad en el uso de estrategias audaces logrando el éxito esperado.	3	3	3	-
Creatividad	Usa su creatividad para fortalecer los vínculos de unión	3	4	3	-

	entre compañeros logrando, terminar con éxitos las tareas encomendadas.				
--	---	--	--	--	--

Segunda dimensión: LEALTAD

Objetivos de la Dimensión: Identificar la fidelidad laboral y compromiso que brindan los trabajadores en una empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fidelidad laboral.	Su fidelidad a la empresa en situaciones difíciles permite mostrar su total respaldo a su centro de trabajo.	3	3	4	-
	Su lealtad hacia la empresa es reconocida por su empleador y lo encamina a seguir esforzándose cada día más en su desempeño.	4	3	3	
Compromiso	Están comprometidos ayudar a lograr el éxito de la empresa brindando ideas innovadoras que favorezcan el trabajo colaborativo entre compañeros.	3	3	3	-
	La empresa trasmite su compromiso y brinda un buen trato a sus trabajadores, escuchando sus opiniones e ideas y tomándolas en cuenta para mejorar el clima laboral.	3	4	3	-

Tercera dimensión: TRABAJO EN EQUIPO

Objetivos de la Dimensión: Identificar la unión, motivación, cooperación y comunicación que brindan los trabajadores en una empresa para general el éxito.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Unión	Se desempeña como un miembro activo del equipo. Y brinda aportes que ayuden a fortalecer los lazos de unión y cooperación en su centro de trabajo.	3	3	4	-
Motivación	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.	4	3	3	-
Cooperación.	Comparte el reconocimiento de logros obtenidos en equipo con el resto de sus compañeros.	3	3	3	-
Comunicación	Existe una comunicación fluida entre todos sus compañeros, además comparten sus dificultades.	3	4	3	

	opiniones e ideas para mejorar su trabajo en equipo.				
--	--	--	--	--	--

Cuarta dimensión: DETERMINACIÓN

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre la **cultura organizacional** y la **determinación** los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Utiliza eficientemente los recursos asignados para llevar a cabo sus actividades.	4	3	4	-
	Es empático con sus compañeros de trabajo cuando se encuentra en situaciones difíciles.	3	3	3	
Toma de decisiones	Toma las decisiones adecuadas en beneficio de la empresa a cumplir con las tareas asignadas de manera eficiente.	3	4	3	-
	Realiza su trabajo de forma efectiva y si tiene dificultad recurre a la toma de decisiones pertinentes para resolver su dificultad y terminar su tarea con éxito.	4	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Esteves Pairazaman, Ambrosio Teodoro**

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración y Maestro en Dirección Estratégica

09 de julio de 2023

Firma del evaluador

DN: 17846910

**Criterio de confiabilidad por medio del SSPS del cuestionario sobre
Cultura Organizacional**

Resumen De Procesamiento De Casos			
		N	%
Casos	Válido	81	93.1
	Excluido ^a	6	6.9
	Total	87	100.0
A. La Eliminación Por Lista Se Basa En Todas Las Variables Del Procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.930	16

El resultado de confiabilidad se obtuvo a través del ALFA de CRONBACH, con un valor de 0.930, dicho resultados nos permite concluir que el instrumento de la variable 1 es confiable.

Criterio de confiabilidad del cuestionario sobre Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	81	93.1
	Excluido ^a	6	6.9
	Total	87	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		Alfa de Cronbach	
.949		.949	

Asimismo, el resultado de confiabilidad se obtuvo a través del ALFA de CRONBACH, con un valor de **0.949**, dicho resultados nos permite concluir que el instrumento de la variable 2 es confiable.

Anexo 6. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.

INVERSIONES GILTOGMAR E.I.R.L
RUC: 20603302746



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Aguas Verdes, 20 de Octubre del 2023

CONSTANCIA

La empresa **INVERSIONES GILTOGMAR E.I.R.L.**, otorga la siguiente **Constancia** a la **Sra. KELLY DEL ROSARIO FACUNDO LABAN**, con **DNI N° 77417159**, por haber realizado una encuesta a los 80 trabajadores de ésta empresa, del Distrito de Aguas Verdes, en los meses de julio y agosto del presente año, como parte de la muestra requerida para su informe de investigación de tesis, que viene realizando en nuestra empresa, desempeñando su investigación con responsabilidad, seriedad y eficiencia al momento de realizar dicha encuesta.

Este documento se expide a petición del interesado, para los fines pertinentes.

Atentamente;


INVERSIONES GILTOGMAR E.I.R.L.

LEONCIO GIL TOGAS
DNI: 44536662
TITULAR - GERENTE

Anexo 7. Evidencias fotográficas

La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empacadora GILTOGMAR, Tumbes, 2023

Tengo el agrado de dirigirme a usted trabajador de la empresa Giltogmar, mi nombre es Kelly del Rosario Facundo Laban estudiante egresada de la escuela de administración y negocios internacionales de la universidad Alas Peruanas. En esta oportunidad me encuentro realizando un proyecto de investigación, teniendo como finalidad **determinar si existe una relación entre la cultura organizacional con el desempeño laboral**. Espero contar con su activa participación y sinceridad al resolver el cuestionario, que permitirá obtener información oportuna y veraz. El cuestionario es anónimo y confidencial, solo será utilizado para fines de investigación. Se le agradece de antemano por su gentil colaboración. A continuación, se visualizarán las siguientes preguntas a responder.

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)



