



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Cultura Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de  
Envases los Pinos Epinsa, Chimbote 2022**

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

**AUTOR:**

Tunjar Alva, Yencer David (ORCID.ORG/ 0000-0002-0618-5435)

**ASESOR:**

MBA. Paredes del Aguila, Jardiel (ORCID.ORG/ 0000-0001-5461-0929)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión De Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA –PERÚ

2022

**Dedicatoria.**

A Dios siempre primero por bendecirme e iluminar mi camino, a mi madre que estuvo en todo momento apoyándome y mi padre, a mi esposa y mi hijo por su apoyo incondicional en poder concluir con mi profesión.

Yencer David

**Agradecimiento.**

Agradezco a Dios por haber encaminado bien mi camino durante el proceso de toda mi carrera profesional. A mi familia a mi esposa a mi hijo que son el motor de mi vida.

Un agradecimiento especial a la empresa Epinsa por facilitarme en mi investigación.

Yencer David

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Figuras.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	14
3.2.- Variables y Operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de Análisis de Datos .....	19
3.7. Aspectos Éticos .....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. Recomendaciones.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS .....	30

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Gastos de personal .....	24
<b>Tabla 2</b> Gastos en bienes .....	24
<b>Tabla 3</b> Gastos en servicios .....	25
<b>Tabla 4</b> Resumen de gastos .....	25

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Relación de variables .....	14
---	----

## RESUMEN

La presente investigación titulada Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de envases los pinos epinsa, Chimbote 2022 tuvo como objetivo general. Establecer la relación existente entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal. La metodología fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. La población fue de 40 trabajadores, y la muestra se trabajo con la misma cantidad de trabajadores. Para realizar la investigación se realizo una encuesta que constaba de 32 preguntas divididas entre las 2 variable (Cultura organizacional y Desempeño laboral). Las cuales fueron hechas bajo la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS versión 26. Como valor de 0.773 lo cual es mayor a 0.05 por lo cual se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, se concluye que hay relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal de envases los pinos epinsa, Chimbote 2022, con un nivel de correlación considerable, de acuerdo con el cuadro de interpretación de valor Rho Spearman, porque el coeficiente de asociación fue de 0,47. Si se aplica una buena cultura organizacional, se logra mantener motivados y genera un mayor desempeño laboral del personal.

**Palabras claves:** cultura organizacional, motivación, desempeño laboral

## **ABSTRACT**

The present investigation entitled Organizational culture and work performance of the Los Pinos Epinsa packaging staff, Chimbote 2022 had as a general objective. Establish the relationship between the organizational culture and the work performance of the staff. The methodology was applied type, quantitative approach, correlational level and non-experimental design. The population was 40 workers, and the sample worked with the same number of workers. To carry out the research, a survey was carried out consisting of 32 questions divided between the 2 variables (Organizational Culture and Work Performance). Which were made under the Likert scale. For data processing, the SPSS version 26 program was used. As a value of 0.773, which is greater than 0.05, for which the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected, it is concluded that there is a relationship between organizational culture and job performance of the employee. personal packaging los pinos epinsa, Chimbote 2022, with a considerable level of correlation, according to the Rho Spearman value interpretation table, because the association coefficient was 0.47. If a good organizational culture is applied, it is possible to keep motivated and generate a greater work performance of the staff.

Keywords: organizational culture, motivation, job performance

## I. INTRODUCCIÓN

Desde el pasado, la cultura organizacional conserva importancia porque permite al personal de la organización formar su identidad empresarial, y para conseguirlo es muy importante gestionar de la mejor manera el talento humano que forma una organización, siendo que en los últimos años ellos cobran más cuantía en las empresas.

Según, Higuera (2016) Administrador de Asesoría y Organización de Soluciones, menciona el valor de la cultura organizacional se basa en hallar la forma de modificar la manera de realizar los sucesos, mejorar los principios, cualidades, dogmas, y conseguir óptimos productos. (p.10)

Igualmente, el desempeño laboral es la manera en el que el personal efectúa sus roles o sus trabajos en las concernientes espacios profesionales, razón por lo que en la organización está presente las distintas formas de examen del desempeño laboral, con la meta de reconocer presencia de contextos problemáticos en aspectos concernientes a vigilancia del personal, las labores de interacción unirán al personal en su sector, mostrando el máximo beneficio a las potencialidades que muestra el trabajador en su desempeño en oportunidades favorables.

Toro (2002), señaló que el desempeño laboral se lograra a través de una sucesión de operaciones efectuadas por un individuo; la creencia en conseguir frutos.

La cultura organizacional, fue considerada como un grado elevado de abstracción que guía y determina el comportamiento organizacional, ratificando que prime la sabiduría al momento de mostrarse algún comportamiento por parte del personal de la organización, fundando una manera de madurar, percibir y proceder, y de esta manera entender que la cultura organizacional es elemento principal del personal de la empresa;

pues en base a ella se expresa claramente todo comportamiento y cuantía que vivencian los trabajadores en sus sectores de trabajo, para que de esta manera verifiquen desempeño laboral del personal de la compañía.

Wechsler (2008) en su célebre apartado: Ideología y Ciencia de la Organización, manifestó que las últimas décadas originó un acontecimiento apartando a las empresas del sendero sencillo de las representaciones, para exigirles el diseño de estrategias cimentadas en un inmenso de flexibilidad ante un ambiente denotado como incierto y modificable; flexibilidad es contar con una organización intelectual e institucional, principios y métodos que consientan ajustarse a las nuevos contextos que viven las compañías. (p.9

La cultura organizacional era una guía y verificaba las acciones efectuadas adentro de una compañía; verificaba el comportamiento de cada obrero en su zona de labor y certificaba el termino o el error de los trabajos, los altos funcionarios tienen que ser aptos de modificar una cultura organizacional frágil, mediante la faena de todos los trabajadores de la organización (Sanín, 2014).

La problemática de la cultura organizacional relacionada con el rendimiento organizacional se transcribe en una burocracia extraordinario en donde se tuerce la guía con respecto a la misión y visión de la compañía, los propósitos y fines se vuelven equívocos, los procedimientos se deforman, se incrementa la desmotivación y disminuye la productividad.

En este aspecto, estas dos variables tienen conexión directa con el propósito de investigación, estas variables se transforman en el fundamento primordial para lograr los objetivos y propósitos generales en la empresa, es imprescindible y significativo plantear la investigación de estas dos variables en el entorno de una Empresas de Envases del Distrito de Chimbote.

Con relación, a la Cultura Organizacional de Compañía de Envases Los Pinos, plantea una cultura organizacional guiada a laborar en conjunto desarrollando pilotos de gestión de cordialidad entre compañeros de

trabajos, pero su procedimiento tienes algunas dificultades, por lo cual se se ha presentado ciertos inconvenientes, algunos de ellos son: La poca cordialidad y amistad entre compañeros de trabajo, algunos retrasos en el procedimiento de creación de los bienes y algunos trabajadores no están motivados y presentan poco desempeño laboral con relación a su trabajo.

Además, dentro de la empresa el personal no distingue el vocablo cultura organizacional del vocablo desempeño laboral, ambos vocablos tienen distintivos palpables sus definiciones son distintas. La cultura significa el perfil de la empresa en cambio, desempeño laboral significa la calidad del trabajo que efectúa el personal dentro de la compañía.

Simultáneamente, al rendimiento laboral, en la Empresa de Envases Los Pinos los inconvenientes están asociados con el comportamiento del personal, mínimo grado de percepción en sus labores, provocando que no se plasmen los propósitos y fines de la empresa, también se observa un mínimo grado de relaciones interpersonales.

Consecuentemente, es indispensable investigar la conexión de la cultura organizacional y el rendimiento laboral en una Empresa de Envases con el propósito de plantear opciones que permitan optimizar la innovación, estabilidad, sin embargo, escasa administraciones de motivaciones, no contribuye al aumento de la producción y a un mejor deber con la organización.

Fundamentándose en lo detallado se propone el requerimiento de efectuar una investigación encaminada a verificar la conexión entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del obrero de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote - 2022. Con respecto a todo lo planteado anteriormente, surge la pregunta: ¿Cuál es la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote - 2022?

La investigación se justifica hipotéticamente porque la información ofrecida sobre las variables nos permite saber la conexión e importancia que tienen y también su efecto dentro de la empresa durante el desarrollo de sus labores y su incremento; se justifica prácticamente porque se basó en solucionar problemáticas que se presentan en la Empresa de Envases Los Pinos con relación a la cultura organizacional y el rendimiento laboral; se justifica socialmente porque se usó como manual para otras empresas que deciden optimizar su cultura organizacional, buscando beneficiar directamente a la empresa, ofreciendo las disposiciones y sugerencias para ampliar una cultura organizacional que beneficie a conseguir un excelente rendimiento laboral en el personal y se justifica metodológicamente porque se planteó el acopio de información mediante la elaboración y desarrollo de instrumentos estadísticos aprobados y confiables, los cuales serán encuestas o cuestionarios que permitan saber la conexión entre cultura organizacional y rendimiento laboral.

Con respecto a los objetivos, se plantea como objetivo general: Establecer la relación existente entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote - 2022. Y como objetivos específicos: a) Comprobar el grado de Comunicación existente en la cultura organizacional del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022. b) Comprobar el grado de motivación en la cultura organizacional del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022. c) Comprobar la atención al cliente en la cultura organizacional del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

Finalmente, se propuso como hipótesis general: Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022. Y como Hipótesis Específicas: Existe grado significativo de cultura organizacional en el personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022; Existe nivel significativo de Desempeño laboral en el personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

## II.MARCO TEÓRICO

Un componente que ha tomado mayor atención en los últimos años son la Cultura organizacional y el desempeño laboral, que los elementos clave para que las empresas obtengan resultados efectivos, siendo que su labor y disposición son imprescindibles para alcanzar las metas de las empresas y garantizar el éxito de la cultura organizacional.

Benítez (2019), en su indagación: “La cultura organizacional y su incidente en el rendimiento laboral del Policlínico General Babahoyo, Guayaquil, Ecuador – 2019”; tuvo por objetivo general establecer el incidente de la cultura organizacional sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Policlínico General Babahoyo para la ejecución de un proyecto que optimice la cultura organizacional en el policlínico, en su metodología fue de perspectiva cuantitativa, de corte transversal y clase deductiva, con una muestra de 159 trabajadores calculando las variables de indagación, los resultados más resaltantes fueron la escasa comunicación entre trabajadores y directivos, para la cultura organizacional, en tanto desempeño se mostraron inconvenientes al efectuar algunas labores por faltas de capacitación, con base a estos resultados el autor finalizo que existe una conexión efectiva, real y reveladora entre desempeño laboral y cultura organizacional.

Ulloa (2015), en su trabajo de investigación: “La Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal de Pelileo, Ambato, Ecuador – 2015”, que tuvo como finalidad la comprobación de la incidencia de la Cultura Organizacional sobre el Desempeño Laboral del personal Administrativo del GAD Municipal de Pelileo, su metodología se estableció en una perspectiva cualitativo y cuantitativo, su modalidad fue de investigación bibliográfica e investigación de campo, su población fue de 140 personas y su muestra

compuesta por 103 personas, los resultados manifestaron que la mayoría de los servidores públicos están conforme con los exámenes de sus responsabilidades, para así identificar adecuadamente cómo se trata la responsabilidad de los funcionarios.

Bustillos (2016), en su informe final: “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. del Cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo”; que tuvo por propósito comprobar la incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los empleados de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo; la metodología fue de enfoque cualitativo y cuantitativo, donde se usó una modalidad bibliográfica y de campo y fue de tipo descriptiva y correlacional, con una población y muestra de 10 personas debido a que los trabajadores de la empresa es reducida, los resultados mostraron que dentro de la empresa se estableció que el desempeño laboral de cada empleado va conforme con las relaciones interpersonales entre compañeros, porque no existen conflictos, trabajando de óptimamente y en grupo, por último se concluyó que existe conexión entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los empleados de la Empresa M.C. Distribuciones S.A., comprobándose que, un clima discorde causa descontento laboral e incumplimiento de los metas trazadas.

Gómez (2019), en su investigación: “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los empleados de Starbucks área Sur, Lima – 2019”; que tuvo por objetivo principal saber la conexión entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los empleados de Starbucks área Sur, su metodología fue de clase no experimental transversal, de modelo descriptivo correlacional, con una muestra de 36 empleados, elegidos mediante un muestreo censal, para el acopio de información donde se usó las encuestas con cuestionarios de 31 agregados para cultura organizacional y 36 agregados para desempeño laboral, con los cuales se usó un examen piloto con 20 empleados como muestra, los resultados arrojaron que el 66.67% de las percepciones altas referido a la contribución personal y 13.89% referido al trabajo en equipo; finalmente se concluyó que se

comprueba una conexión elevada entre las variables exponiendo que la modificación en la primera provoca efectos sobre la inferior.

Palomino & Taipe (2018), en su tesis: “Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli, Periodo – 2015”; que tuvo como propósito establecer y examinar la forma como la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli, la investigación fue Aplicada, se abordará específicamente sobre la Cultura Organizacional del personal en el municipalidad distrital de Yauli como instrumento principal para subir los niveles de Desempeño Laboral, Se halló que coexiste una conexión entre las dos variables, un 57%, en proceso y además se aprecia que  $V_c > V_t$  ( $73.40 > 9.49$ ), que significa una relación evidente y reveladora entre las variables de investigación, se concluyó que el desempeño laboral tienen una conexión efectiva y representativa con la cultura organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015.

Valentín (2018), en su tesis: “Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2017”, que tuvo por finalidad establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2017, la investigación fue de método hipotético deductivo, clase aplicada, transcendencia descriptiva y diseño correlacional, la población objeto de investigación fue formada por 80 empleados de salud de la Microred Yugoslavia, usándose como técnica para la recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario clase de escala de Likert, con una confiabilidad de la variable cultura organizacional de 0,817 y desempeño laboral de 0,812, por último el autor concluyo que la cultura organizacional y el desempeño laboral tienen una conexión significativa con una significancia mayor a 0,05 aceptándose la hipótesis y rechazándose la hipótesis nula, determinándose que la cultura organizacional es apropiada con un 63,8% y desempeño laboral con un 41,3%.

Mondragón & Tasilla (2020), en su tesis: “Cultura organizacional y Rendimiento laboral del personal de la Consejo Local de Chepén-2020”; que tuvo por propósito establecer la conexión existente entre la Cultura organizacional y el Rendimiento laboral, la indagación fue aplicada de grado correlacional común con perspectiva cuantitativa, modelo no experimental-transversal, la urbe fue de 199 empleados de la municipalidad provincial de Chepén y una muestra de 120 empleados, con un examen piloto a 20 trabajadores, mostrando confiabilidad de 0,867 cultura organizacional y 0,856 rendimiento laboral, el resultado descriptivo de Rho de Spearman señala correspondencia positiva moderada de ( $r=0,660$ ) nivel de trascendencia de ( $p= 0,000$ ), aceptándose la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho), finalmente se concluyo que concurre un excelente control de la cultura organizacional en el Consejo Local de Chepén y el rendimiento laboral de los obreros aumentara.

A continuación, detallará definiciones que refuerzan la investigación:

Variable: Cultura Organizacional

La cultura organizacional en el pasado tuvo mucha influencia, investigándose el establecimiento de una enorme dimensión, forma de movimiento de una compañía, irradiado esencialmente en tácticas, distribuciones y métodos.

Según, Robbins (2013), “La cultura organizacional es un método de significados compartidos entre los trabajadores de una empresa y que diferencia a una de las otras, por consiguiente, la cultura organizacional es un componente de distintas expresiones de cada una de los integrantes que forman parte de la empresa” (p.512).

Para, Daft (2011), la cultura organizacional se trató de un grupo de principios, reglas, credos guiadas y entendidas que son usadas de soporte y que participan los integrantes de una empresa y se instruyen a los nuevos integrantes forma apropiada de pensamiento, sentimiento y comportamiento” (pág. 374-375).

A continuación, el Autor Robbins nos menciona las dimensiones de la cultura organizacional, de acuerdo al autor las tres principales son las siguientes:

#### Dimensión 1: Aprobación de riesgos.

Según, Robbins (2013), la admisión de peligro es el nivel de motivación de los integrantes que trabajaron en la empresa para sean innovadores y tomen riesgos, además es el escalón y exhortando a todo el personal de la empresa y tengan la seguridad de reinventarse y tomar peligros (pág. 512).

#### Indicadores

- ✓ Innovación: Es la transformación donde se crea innovaciones, recientes planeadas para una implementación financiera.
- ✓ Iniciativa: Disposición de algunos individuos para inventar oportunidades y corregir un inconveniente sin requerir que la empresa lo necesite.

#### Dimensión 2: Observación a los Detalles

Según, Robbins (2013), es el nivel en donde se esta expectante que el personal labore en la empresa demostrado exactitud, examen y observación por los detalles, asimismo el autor menciona que las personas demuestran su capacidad de análisis en cualquier situación que este lo requiera, con exactitud al efectuar sus funciones y con énfasis a los detalles presentados en el trayecto (p.512).

#### Indicadores

- ✓ Análisis: Es donde se desarregla un contexto, con el propósito de saber las causas o consecuencias de un trayecto definido a donde se quiera lograr.
- ✓ Códigos: Es un método de reglas lícitas efectuadas por la dirección pública y cimentadas en códigos.

### Dimensión 3: Disposición hacia los resultados

Según, Robbins (2013) es el nivel donde la gerencia se orienta en los productos sobre todo en los métodos y procedimientos empleados para lograrlos, por tanto, el autor detalla que los gerentes de las empresas priorizan los resultados sin considerar los procesos para lograrlo (p.513).

#### Indicadores

- ✓ Funciones: Es una función de cada empleado de la compañía conllevado a un compromiso señalada para cumplir con sus roles.
- ✓ Procesos: Es una serie de diversos detalles con el objetivo de conseguir un producto concreto a donde se quiera lograr.

#### Variable: Desempeño Laboral

Es el rendimiento que el personal refleja al efectuar las labores que son asignadas, considerando si la persona es idónea o no para el cargo designado, comúnmente el área de recursos humanos gestionara la evaluación, pero el rendimiento laboral es un procedimiento intensamente relevante para el éxito de la compañía.

Según, Harrigton (2001) citado por los investigadores (De La Torre & Afan, 2017), El desempeño laboral engloba todas las labores y faenas que efectúa el personal dentro de la empresa, además aborda el grado de realización obtenida por el trabajador en el cumplimiento de sus faenas encargadas que repercutirá en el éxito de los propósitos y las metas proyectadas por la organización. (pág. 20)

Por otro lado, Stoner (1994), dice: el rendimiento laboral es la manera como los miembros de la empresa laboran eficazmente, para lograr objetivos trazados, conforme a las normas determinadas con anticipación, de acuerdo al cimiento de este concepto se propone que el Rendimiento Laboral es la ejecución de los roles de los obreros de una compañía eficientemente, con el objetivo de lograr las finalidades establecidas (pág. 510)

En sinopsis, el rendimiento laboral es el, grupo conductas y habilidades observadas en el personal para que desarrollen su trabajo eficientemente y eficazmente, consiguiendo así las metas de la empresa.

(Robbins y Judge, 2013, p.555) señala que el rendimiento laboral tiene diversos beneficios, como, por ejemplo:

- Contribuyo a
- la administración de las determinaciones del área de recursos humanos con respecto a los promociones, entregas y destituciones.
- Mediante los exámenes se observas lo requerimientos de adiestramiento y desarrollo identificando exactitud destrezas y competencias del personal desarrollando programas correctivos.
- Además, ofrece retroalimentación al personal con relación la forma como la empresa denota su rendimiento, y continuamente son el cimiento para determinar premios, incremento de sueldo x créditos.

A continuación, el autor Chiavenato nos da a conocer las dimensiones del desempeño laboral, tal como se detalla:

#### Dimensión 1: Comunicación

Chiavenato (2000), dice: Es transformación de investigación entre individuos, volviendo simple un encargo, considerándose uno de los procedimientos principales de la experiencia personal y la distribución sindical” (pág. 110).

#### Indicadores

- ✓ Información: Formado por un grupo de informaciones, que benefician la construcción de un mensaje cimentado a lo que se quiere mencionar.
- ✓ Servicio: La empresa brinda a sus clientes comunes para cumplir los requerimientos que necesite tanto por clientes posibles o nuevos clientes.

#### Dimensión 2: Motivación

Chiavenato (2011), lo conceptualiza como los requerimientos que cambian de uno a otro brindando diversos patrones de comportamiento, resaltamos que la motivación es un grupo de requerimientos del personal en la empresa (p.42).

#### Indicadores

- ✓ Elemento Motivacional: Es muy significativo en una empresa, porque motiva a tomar acciones y tener una actitud concreta.

#### Dimensión 3: Atención al Cliente

Chiavenato (2000), lo define como relación espontanea entre la compañía y el usuario prestando: atención, guía y bienestar”, y medirá la clase de atención que se ofrecerá, la buena orientación brindada al cliente y si se encuentra complacido con la atención que se le brindo (p.201).

#### Indicadores

- ✓ Velocidad y Exactitud: Coloca a disposición todas las definiciones y conocimientos obtenidos por el personal con beneficio para los clientes y conocer si se satisfacción sus requerimientos y las pretensiones que requerían.
- ✓ Nivel de Responsabilidad: Se trata del compromiso que el personal siendo con la empresa dándole mayor atención a sus labores y faenas asignadas por sentirse comprometido con dicha empresa.

Desde otra perspectiva, Figueroa (2002), señala que la evaluación del rendimiento laboral brinda utilidades a pequeño, medio y extenso periodo, los más beneficiados son el personal, el administrador y empresa.

#### Beneficios para el administrador

- Examina excelente el desempeño y la conducta del personal, con cimiento en elementos de examen y con un método de cálculo apto de contrarrestar imparcialidad.
- Comunicación con el personal y entienda manera de examen del rendimiento como un método para conocer su desempeño.

### Beneficios para el personal

- Saber las normas, las propiedades de conducta y de rendimiento que más estima la compañía es su personal.
- Conocer las disposiciones tomadas por el administrador para optimizar su rendimiento con eventos de adiestramiento, charlas, entre otros.
- Autoevaluarse y autocriticarse su auto progreso y mejor dominio.

### Beneficios para la empresa

- Examina la capacidad humana a pequeño, medio y extenso periodo, conceptualiza la aportación del personal.
- Identifica el personal que requieren actualización o progreso en ciertos sectores de labor, y elegir al personal con condiciones para ascenderlos o trasladarlos.
- Mejor eficiencia a su estrategia de recursos humanos, brindando oportunidades al personal, motivando la producción y optimizando las conexiones en la labor.

De esta definición se comprende la empresa, beneficioso el examen del rendimiento, con saberes de las fortalezas y debilidades del personal, cuando las conocemos, por consecutivo es provechoso para todos los empleados de la compañía.

Es incuestionable que la cultura organizacional y el rendimiento laboral están conectados, aunque las evidencias sobre la naturaleza puntual de esta conexión son confusas.

- Una investigación de 04 años consagrado a una enorme cantidad de empresas mostro las siguientes finalizaciones sobre las conexiones entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral.
- La cultura organizacional tienes un gran impacto relevante sobre el rendimiento laboral de una compañía a extenso periodo.
- Es posible que la cultura organizacional es un elemento mucho más relevante el establecimiento del triunfo o la perdida de las compañías.

- Las culturas organizacionales que impiden que el rendimiento laboral sea duradero a extensos periodos se desarrollan con facilidad.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

Esta indagación fue de clase Aplicada porque permitió la resolución de problemas, apoyándose en la indagación común para conseguirlo, contribuyendo con conocimientos teóricos necesarios para la resolución problemas u optimizar la calidad de vida.

Según, Valderrama (2013), “La indagación Aplicada depende de sus descubrimientos y contribuciones teóricas para encontrar la solución de problemas, con el propósito de dar satisfacción a la comunidad”. (pág. 164)

Con respecto al diseño fue No Experimental porque no se manipulo intencionadamente las variables, se cimento en la observación de acontecimientos tal cual se dan en su ambiente natural para examinarlos posteriormente, no tiene condiciones a los cuales se expongan los individuos de la investigación.

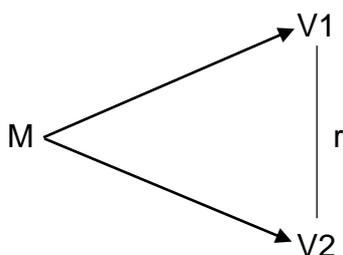
Para, Hernández & Fernández & Baptista (2010), la investigación no experimental no se manipula ni se convierten las variables, únicamente se examinan, explican y detallan, su propósito no es transformar la realidad sino aclarar los sucesos que lo provocan. (pág. 355)

Asimismo, fue de enfoque cuantitativo porque se trató de un método de observación para examinar los datos de las variables, para acopiar información en un tiempo establecido y en la base de una o muestra de la misma.

Según, Hernández & Fernández & Baptista (2006), este diseño acopia información en un sólo momento, en un periodo único con el objetivo de detallar variables y examinar su incidencia e interrelación en un momento establecido.

A su vez fue correlacional porque busco encontrar la relación entre las variables Cultura organizacional y desempeño laboral.

Representación del diseño se muestra a continuación:



**Dónde:**

M = Muestra

V1 = Cultura organizacional

V2 = desempeño laboral

r = Relación entre ambas variables

**3.2.- Variables y Operacionalización**

Las variables es un carácter cambiante o tener varios valores. Seguidamente, se presentan la definición conceptual, operacional y la operacionalización de las variables investigadas:

Cultura Organizacional

Definición Conceptual

Robbins (2013), La cultura organizacional es un método de significados compartidos entre los trabajadores de una empresa y que diferencia a una de las otras, por consiguiente, la cultura organizacional es un componente de distintas expresiones de cada una de los integrantes que forman parte de la empresa (p.512).

#### Definición Operacional

La cultura organizacional son todas aquellas reglas y principios por los que se guía una organización, principios concernientes con la organización de la empresa, con los procesos de desempeño del trabajo, y hasta la manera en que se conectan todos los trabajadores.

#### Desempeño Laboral

##### Definición Conceptual

Stoner (1994), dice: el desempeño laboral es la forma como los integrantes de la empresa laboran eficientemente, para lograr objetivos trazados, de acuerdo a las normas determinadas con anticipación, de acuerdo a la base de este concepto se propone que el Desempeño Laboral es la ejecución de los roles por parte de los trabajadores de una empresa eficientemente, con el objetivo de lograr las metas establecidas (pág. 510)

##### Definición Operacional

Es el rendimiento que el personal refleja al efectuar las labores que son asignadas, considerando si la persona es idónea o no para el cargo designado, comúnmente el área de recursos humanos gestionara la evaluación, pero el desempeño laboral es un procedimiento intensamente importante para el éxito de la empresa.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### Población

La población objeto de investigación de la presente investigación fue de 40 trabajadores del Área de Embutidos de la Empresa Envases Los Pinos Epinsa; es decir, todos los integrantes del área que tienen características observables en un lugar y en un momento dado, donde se desarrollará la indagación.

Según, Tamayo & Tamayo (1981), “se trata de la globalidad de un suceso de investigación, que se cuantificaran para una cierta investigación englobando un conjunto de personas con las mismas particularidades, denominado población por formar la totalidad del suceso anexado a una investigación”. (p. 176).

### **Criterios de Inclusión**

Área de Embutidos de la Empresa Envases Los Pinos Epinsa.

### **Criterios de Exclusión**

Área de Barnizado, Área de Líneas Automáticas y Área de Tapas de la Empresa Envases Los Pinos Epinsa.

### **Muestra**

La muestra de la investigación fue de 40 trabajadores del Área de Embutido de la Empresa Envases Los Pinos Epinsa, es decir que será la misma cantidad que la población siendo que son de un área determinada.

Según, Ramírez (1997), cuando la población y la muestra son los mismos, determina que se trata de una muestra censal ya que todos los individuos son considerados como muestra.

### **Muestreo**

El muestreo es un instrumento de investigación, que su cometido básico es establecer que parte de un contexto de la población investigada con el propósito de hacer inferencias sobre la población investigada, para la investigación se empleó el muestreo no probabilístico, porque se trabajó e investigo con una población ya formada.

Según, Ferrer (2010), esta clase de muestreo, todas las personas del global investigado conforman parte de la muestra, tienen la posibilidad de conformar la muestra, por lo tanto, se debe utilizar en las investigaciones, por ser sólido y acreditado.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de acopio de datos se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario para la ejecución del examen de las variables investigadas.

Para la investigación la técnica que se uso fue la encuesta, para recopilar la información solicitada, para lo cual se efectuó un grupo de preguntas la cual se aplicara a la muestra seleccionada.

Según, Baena (2017), “la encuesta es una compilación de información sobre un problema, a través de una serie de interrogantes y su evaluación de acuerdo a las variables investigadas”.

Con respecto al instrumento se empleó los cuestionarios hechos para las variables cultura organizacional y desempeño laboral, que nos permitirá recopilar información.

Según, Ríos (2017), “El cuestionario es un instrumento de indagación que copiara información sobre un problema determinado mediante una serie de interrogantes”.

*Tabla 1 Escala de Likert*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>	<b>AFIRMACIONES</b>
N	1	NUNCA
CN	2	CASI NUNCA
A	3	A VECES
CS	4	CASI SIEMPRE
S	5	SIEMPRE

*Fuente Elaboración propia.*

### 3.5. Procedimientos

Luego de la elección del enunciado de investigación y examinarse el contexto problemático, los investigadores se acercaron a la Empresa de Envases Los Pinos – Epinsa, se solicitó el permiso al gerente y se le pidió nos facilitara el registro del personal que en este momento labora en la empresa para elegir la muestra de empleados que tomarían parte de la investigación.

A continuación, comunicaron al personal elegido acerca de la investigación, considerando que su colaboración era libre, enseguida de su aceptación se les dio el listado de interrogantes, dándoles de 15 minutos para realizarla, recalcamos que el llenado fue al terminar sus faenas de trabajos. Seguidamente, los datos acopiados se fueron ordenados, procesados y analizados, tal como se detalla a continuación:

- a. Se ordenó la información recolectada de las variables cultura organizacional y desempeño laboral.
- b. Efectuándose la observación de la información acopiada, usando los instrumentos e informaciones obtenidas en el procedimiento de indagación.
- c. Finalmente se tabulo y valido los datos.

En la fase de proceso, se organizó toda la información que se recolecto de la muestra durante la labor de campo, resumiéndose numéricamente y con gráficos apoyados con el Programa Microsoft Excel.

### **3.6. Métodos de Análisis de Datos**

Esta investigación fue estadística, detallada, de verificación. Además se apoyaron del programa Microsoft Excel y ordenaron, arreglaron, acopiaron y tabularon la información acopiada; subsiguientemente mostramos los resultados mediante tablas y gráfico, para el estudio e interpretación de los resultados.

### **3.7. Aspectos Éticos**

En la investigación consideraron: libertad, confidencialidad, eficacia y justicia, respetándose la participación voluntaria de las personas ofreciendo información concisa y verdadera, generando muchas utilidades a la empresa con esta investigación, seleccionando a los participantes equitativamente.

### III. RESULTADOS

#### Objetivo General.

Determinar la relación existente entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote - 2022.

**HO:** No Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

**HI:** Si Existe grado significativo de cultura organizacional en el personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

#### Correlaciones

			(V1) Variable 1: Cultura organizacional.	(V2) Variable 2: Desempeño laboral Del personal De Envases Los Pinos Epinsa
Rho de Spearman	(V1) Variable 1: Cultura organizacional.	Coeficiente de correlación	1,000	,047
		Sig. (bilateral)	.	,773
		N	40	40
	(V2) Variable 2: Desempeño laboral Del personal De Envases Los Pinos Epinsa	Coeficiente de correlación	,047	1,000
		Sig. (bilateral)	,773	.
		N	40	40

El objetivo general la significancia fue de 0,773 lo cual es mayor a 0,05 por lo cual se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, mientras que el nivel de correlación, según Rho de Spearman el coeficiente de correlación es de 0,047 donde podemos definir que, no existe relación entre las variables

cultura organizacional y desempeño laboral del personal de envases los pinos Epinsa, Chimbote 2022.

**Objetivos específicos 1:** Determinar el grado de Comunicación existente en la cultura organizacional del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

**HO:** No Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la comunicación del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

**HI:** Si Existe grado significativo de cultura organizacional y la comunicación en el personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

#### Correlaciones

			(V1) Variable 1: Cultura organizacional.	(D4) Dimension 4: Comunicación.
Rho de Spearman	(V1) Variable 1: Cultura organizacional.	Coefficiente de correlación	1,000	,164
		Sig. (bilateral)	.	,313
		N	40	40
	(D4) Dimension 4: Comunicación.	Coefficiente de correlación	,164	1,000
		Sig. (bilateral)	,313	.
		N	40	40

El objetivo específico 1 la significancia fue de 0,313 lo cual es mayor a 0,05 por lo cual se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, mientras que el nivel de correlación, según Rho de Spearman el coeficiente de correlación es de 0,164 donde podemos definir que, no existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión comunicación del personal de envases los pinos Epinsa, Chimbote 2022.

**Objetivos específicos 2:** Determinar el grado de motivación en la cultura organizacional del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

**HO:** No Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la motivación del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

**HI:** Si Existe grado significativo de cultura organizacional y la motivación en el personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

**Correlaciones**

			(V1) Variable 1: Cultura organizacional.	(D5) Dimension 5: Motivación
Rho de Spearman	(V1) Variable 1: Cultura organizacional.	Coefficiente de correlación	1,000	-,142
		Sig. (bilateral)	.	,380
		N	40	40
	(D5) Dimension 5: Motivación	Coefficiente de correlación	-,142	1,000
		Sig. (bilateral)	,380	.
		N	40	40

El objetivo específico 2 la significancia fue de 0,380 lo cual es mayor a 0,05 por lo cual se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, mientras que el nivel de correlación , según Rho de Spearman el coeficiente de correlación es de -,142 donde podemos definir que no existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión motivacion del personal de envases los pinos Epinsa, Chimbote 2022.

**Objetivos específicos 3:** Determinar el grado de atención al cliente en la cultura organizacional del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

**HO:** No Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la atención al cliente en el personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

**HI:** Si Existe grado significativo de cultura organizacional y la atención al cliente en el personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

### Correlaciones

		(V1) Variable 1: Cultura organizacional.	(D6) Dimension 6: Atención al Cliente
Rho de Spearman	(V1) Variable 1: Cultura organizacional.	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,199
		N	40
	(D6) Dimension 6: Atención al Cliente	Coefficiente de correlación	,208
		Sig. (bilateral)	,199
		N	40

El objetivo específico 3 la significancia fue de 0,199 lo cual es mayor a 0,05 por lo cual se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, mientras que el nivel de correlación , según Rho de Spearman el coeficiente de correlación es de ,208 donde podemos definir que no existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión atención al cliente del personal de envases los pinos Epinsa, Chimbote 2022.

## IV.DISCUSIÓN

El Objetivo General del estudio de investigación fue Establecer la relación existente entre la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote - 2022.

La teoría utilizada Según, Robbins (2013), “La cultura organizacional es un método de significados compartidos entre los trabajadores de una empresa y que diferencia a una de las otras, por consiguiente, la cultura organizacional es un componente de distintas expresiones de cada una de los integrantes que forman parte de la empresa”. Según, Harrigton (2001) citado por los investigadores (De La Torre & Afan, 2017), El desempeño laboral engloba todas las labores y faenas que efectúa el personal dentro de la empresa, además aborda el grado de realización obtenida por el trabajador en el cumplimiento de sus faenas encargadas que repercutirá en el éxito de los propósitos y las metas proyectadas por la organización. Por otro lado, Stoner (1994), dice: el rendimiento laboral es la manera como los miembros de la empresa laboran eficazmente, para lograr objetivos trazados, conforme a las

normas determinadas con anticipación, de acuerdo al cimiento de este concepto se propone que el Rendimiento Laboral es la ejecución de los roles de los obreros de una compañía eficientemente, con el objetivo de lograr las finalidades establecidas. El presente estudio de investigación aplicó un cuestionario realizado a los trabajadores de envases los pinos Epinsa utilizando el Alfa de Cronbach para el análisis de fiabilidad, la cual arrojó un valor de 0.137 para el instrumento realizado, donde podemos asegurar que el instrumento aplicado es muy fiable, aplicamos el Rho de Spearman donde obtuvimos una correlación entre las variables de 0,047 manteniendo una correlación muy alta y directa, porque al tener mayor comunicación interna se obtendrá mejores desempeños laborales de los colaboradores.

El Primer Objetivo Específico Comprobar el grado de Comunicación existente en la cultura organizacional del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022.

. Chiavenato (2000), dice: Es transformación de investigación entre individuos, volviendo simple un encargo, considerándose uno de los procedimientos principales de la experiencia personal y la distribución sindical”. En este caso utilizamos el coeficiente Rho de Spearman donde se obtuvo el valor de de 0,164 donde se identifica una relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión comunicacion, manteniendo una significancia de 0,313 se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna

El Segundo Objetivo Especifico Comprobar el grado de motivación en la cultura organizacional del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022. Chiavenato (2011), lo conceptualiza como los requerimientos que cambian de uno a otro brindando diversos patrones de comportamiento, resaltamos que la motivación es un grupo de requerimientos del personal en la empresa. En este caso utilizamos el coeficiente Rho de Spearman donde se obtuvo el valor de -1,42 donde se identifica una relación negativa entre la variable cultura organizacional y la dimensión motivacion, manteniendo una significancia de 0,380 se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

El Tercer Objetivo Específico Comprobar el grado de atención al cliente en la cultura organizacional del personal de Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote – 2022. Chiavenato (2000), lo define como relación espontanea entre la compañía y el usuario prestando: atención, guía y bienestar”, y medirá la clase de atención que se ofrecerá, la buena orientación brindada al cliente y si se encuentra complacido con la atención que se le brindo .. En este caso utilizamos el coeficiente Rho de Spearman donde se obtuvo el valor de 0,199 donde se identifica una a relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión atención al cliente, manteniendo una significancia de 0,208 donde cual se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

#### **IV. CONCLUSIONES**

1. El objetivo general la significancia fue de 0,773 lo cual es mayor a 0,05 por lo cual se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, mientras que el nivel de correlación, según Rho de Spearman el coeficiente de correlación es de 0,047 donde podemos definir que, si existe relación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral del personal de envases los pinos Epinsa, Chimbote 2022.
2. El objetivo específico 1 la significancia fue de 0,164 lo cual es mayor a 0,05 por lo cual se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, mientras que el nivel de correlación, según Rho de Spearman el coeficiente de correlación es de 0,164 donde podemos definir que, si existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión comunicación del personal de envases los pinos Epinsa, Chimbote 2022.
3. El objetivo específico 2 la significancia fue de 0,380 lo cual es mayor a 0,05 por lo cual se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, mientras que el nivel de correlación, según Rho de Spearman el coeficiente de correlación es de -,142 donde podemos definir que no

existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión motivación del personal de envases los pinos Epinsa, Chimbote 2022.

4. El objetivo específico 3 la significancia fue de 0,199 lo cual es mayor a 0,05 por lo cual se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, mientras que el nivel de correlación, según Rho de Spearman el coeficiente de correlación es de ,208 donde podemos definir que, si existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión atención al cliente del personal de envases los pinos Epinsa, Chimbote 2022.

## **VII. Recomendaciones**

1. Que la comunicación sea más cercana con todos los trabajadores ya que muchas veces no es fácil llegar a los jefes de cargos mayores y poder expresar sus ideas o malestares que ocurran dentro de la empresa.
2. A los jefes de área tener una mayor comunicación con los trabajadores, brindarles mayor confianza motivándolos día a día para así obtener mejores resultados.
3. Las capacitaciones que se realizan al personal de la empresa sean para cada uno de ellos, coordinar tiempos para que todos puedan tener la capacitación sin dejar de lado a ningún trabajador.
4. Que cada jefe brinde el apoyo necesario con motivaciones consejos que ayuden al trabajador a realizar un buen trabajo y a los trabajadores pedir mayor responsabilidad en cada labor que realicen para poder cumplir con los objetivos y metas de la empresa.

## REFERENCIAS

- Arias, G. &. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. Trillas.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación ,3ra Edición*. Mexico : Patria, S.A.
- Benítez, R. (2019). *La Cultura Organizacional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del Hospital General Babahoyo*. Guayaquil, Ecuador.: Universidad Católica De Santiago De Guayaquil.
- Bustillos, C. (2016). *El Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa M.C. Distribuciones S.A. Del Cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo*. Ambato, Ecuador.: Universidad Técnica De Ambato.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (2° ed)*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw Hill .
- Daft, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional (Décima ed.)*. (J. R. Martínez, Ed.) Col. Cruz Manca. Santa Fe, México DF, México: Cengage Learning.
- De la Torre, L. &. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016 (tesis de pregrado) - Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú*. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017\\_De-la-Torre\\_Culturaorganizacional.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Culturaorganizacional.pdf)
- Furnham, A. (2000). *Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones. Cuarta Edición*. . Londres: Oxford University.
- Gilbert D & Stoner, J. &. (1996). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Gómez. (2019). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los empleados de Starbucks Zona Sur, Lima*. Lima – Perú: Universidad Autónoma del Perú.
- Hellriegel D & Slocum J & Woodman R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Internacional Thomson Editores, S.A de CV.
- Hernández R & Fernández-Collado C & Baptista L. (2006). *Metodología de la Investigación (4ta Edic)*. Mexico D.F. : McGraw Hill.

- Hernández S & Fernández C & Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación (5ta ed.)*, ISBN: 978-607-15-0291-9 de 613 pp. Mexico D.F. : McGraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Higuita. (2016). *Diagnostico de cultura organizacional del Perú*. Obtenido de <http://www.dlaborum.com/diagnostico>
- KPI. (s.f.). *Características de la evaluación del desempeño*. Obtenido de <https://www.kpiestudios.com/caracteristicas-de-la-evaluacion-del-desempeno>
- Lira, J. (1993). *La dirección de personal en la empresa*. . España : Mc Graw - Hill Interamericana de España, S.A.
- Maristany, J. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Buenos Aires, Argentina: Pearson Education S.A.
- Mondragón & Tasilla. (2020). *Cultura organizacional y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén*. Chepén – Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
- Palomino & Taipe. (2018). *Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli, Periodo – 2015*. Huancavelica – Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo (tesis de pregrado)*. Chiclayo .
- Pineda, A. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Provincia de Asunción, Departamento de Ancash*. Huaraz – 2019: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Ramirez & Tulio. (1997). *Como Hacer un Proyecto de Investigación*. . Caracas - Venezuela: Editor Tulio A. Ramírez C .
- Robbins, P. y. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional Teoría y práctica - 7ma edición*. México: Prentice hall.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional. (15° ed)*. México D.F: Pearson Educación.

- Sanín, J. (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. pag. 97. Universitas Psychologica.
- Stoner, J. (1994). *Administración - Quinta Edición*. Mexico : Cámara Nacional de la Industria.
- Tamayo & Tamayo, M. (s.f.). *El Proceso de la Investigación Científica - 231p. 3ra edición, 7ma impresión*. Mexico : LIMUSA, Niriega Editores.
- Toro, F. (2002). *Desempeño y productividad*. Medellín - Colombia: Cincel.
- Ulloa, A. (2015). *La Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal de Pelileo*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica De Ambato.
- Valentín, M. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Yugoslavia, Nuevo Chimbote*. Nuevo Chimbote - Peru : Universidad Cesar Vallejo.
- Wechsler, A. (2008). *Filosofía y Cultura de la Empresa*. Obtenido de <http://ensayodeideasadi.blogspot.pe/2008/01/filosofa-y-cultura-organiz.ht>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles
Robbins (2013), La cultura organizacional es un método de significados compartidos entre los trabajadores de una empresa y que diferencia a una de las otras, por consiguiente, la cultura organizacional es un componente de distintas expresiones de cada una de los integrantes que forman parte de la empresa (p.512).	La cultura organizacional son todas aquellas reglas y principios por los que se guía una organización, principios concernientes con la organización de la empresa, con los procesos de desempeño del trabajo, y hasta la manera en que se conectan todos los trabajadores.	Aprobación de riesgos.	Innovación Iniciativa	Bueno Regular Malo
		Atención a los Detalles	Análisis Reglamentos	Bueno Regular Malo
		Disposición hacia los resultados	Funciones Procesos	Bueno Regular Malo

## Matriz N° 02: Operacionalización de Desempeño Laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles
<p>Stoner (1994), dice: el desempeño laboral es la forma como los integrantes de la empresa laboran eficientemente, para lograr objetivos trazados, de acuerdo a las normas determinadas con anticipación, de acuerdo a la base de este concepto se propone que el Desempeño Laboral es la ejecución de los roles por parte de los trabajadores de una empresa eficientemente, con el objetivo de lograr las metas establecidas (pág. 510)</p>	<p>Es el rendimiento que el personal refleja al efectuar las labores que son asignadas, considerando si la persona es idónea o no para el cargo designado, comúnmente el área de recursos humanos gestionara la evaluación, pero el desempeño laboral es un procedimiento intensamente importante para el éxito de la empresa.</p>	<p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Atención al Cliente</p>	<p>Información Servicio</p> <p>Elemento Motivacional</p> <p>Velocidad y Exactitud Nivel de Responsabilidad</p>	<p>Bueno Regular Malo</p> <p>Bueno Regular Malo</p> <p>Bueno Regular Malo</p>

## Anexo 2: Cuestionarios

### **CUESTIONARIO**

**UNIVERSIDAD:** UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CARRERA:** CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN.

**TEMA:** Cultura Organizacional y Desempeño laboral Del personal De Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote 2022

### **INSTRUCCIONES:**

La respuesta del cuestionario que tiene en sus manos, servirá para conocer la cultura organizacional y desempeño laboral del personal de envases los pinos Epinsa, Chimbote 2022. Por eso, es necesario que conteste TODAS las preguntas.

Se trata de un cuestionario ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos específicos establecidos en la investigación. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada. La respuesta es INDIVIDUAL. Por eso le pedimos que responda sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y siga las instrucciones de cada una de ellas. Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienes que señalar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor tu situación.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal para la persona que trabajará en esta evaluación, por ende, asume y cumple los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e información personal. Los cuestionarios se destruirán una vez se coordinen los aspectos correspondientes.

Muchas gracias por su colaboración.

Por favor, lea determinadamente y marque con una "X"

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Aprobación de riesgos.</b>					
En su área se incentiva la innovación.					
En su área en la toma de decisiones consideran la práctica y la teoría.					
En su área usted colabora con la toma de decisiones.					
En su área usted brinda sugerencias para optimizar su trabajo y son las consideran.					
En su área su jefe lo motivan para optimizar su manera de trabajo.					
sus jefes consideran su opinión al momento de tomar decisiones con respecto al desarrollo del trabajo.					
<b>Dimensión 2: Atención a los Detalles</b>					
Practican el valor de la empatía dentro y fuera de su área.					
Ustedes tienen una relación cordial con el personal de las otras áreas.					
Sus compañeros prestan atención a los detalles del desarrollo de su trabajo					
Su área prevé y evita que existan complicaciones al momento de la ejecución del trabajo.					
Su área tiene una guía de organización y funciones.					
Su área los capacita a ustedes al empezar sus ocupaciones.					
La empresa capacita a su área continuamente para optimizar su trabajo.					
<b>Dimensión 3: Disposición hacia los resultados</b>					
Eres un empleado práctico, que goza observando resultados trazados.					
Usted se encuentra notificado sobre los propósitos trazados por su área.					

Su trabajo se desarrollada de acuerdo a los objetivos establecidos.					
Usted está informado sobre la evolución del cumplimiento de los objetivos del área.					
En el área donde usted trabaja, se siente reconocido por el cumplimiento de las metas que se están logrando.					
En su área donde trabaja, usted puede efectuar modificaciones en beneficio del área para aumentar la productividad.					

Por favor, lea determinadamente y marque con una "X"

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Comunicación.</b>					
En su área manifiestan buena comunicación y buen trato entre compañeros de trabajo.					
Usted tiene enorme capacidad para resolver problemas dados entre compañeros de su área.					
La comunicación efectiva, es el producto de una excelente correlación interpersonal.					
Busco optimizar relaciones interpersonales en el área de trabajo.					
Mi relación con los compañeros de la empresa es beneficioso.					
<b>Dimensión 2: Motivación</b>					
Los logros del área te entusiasman a continuar laborando con motivación y compromiso					
Me siento motivado al realizar mi trabajo cotidiano en mi área de trabajo.					
Buscas incentivar un ambiente motivacional para conseguir objetivos trazados.					
El liderazgo cultivado en su área lo motiva a mejorar su trabajos continuamente..					
<b>Dimensión 3: Atención al Cliente</b>					
Los empleados de su área responden apropiadamente frente a situaciones de presión entre compañeros.					
Frente a los errores y dificultades presentados en su área cooperan en la búsqueda de soluciones.					
En su área poseen alto nivel de asistencia y puntualidad.					
Todos los trabajadores de la empresa cumplen sus funciones adecuadamente.					



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: LIC. BALTAZAR COTATTANCA PEDRO ALEJANDRO  
 Institución donde labora : PESSQUERA CANTABRIA S.A.  
 Especialidad : CONTADOR PUBLICO  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): Yencer David Tunjar Alva

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41

*Pailla*

32937414

Chimbote, 07 de Junio 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: LIC. BALTAZAR COTAMANCA PEDRO ALEJANDRO  
 Institución donde labora : RESOLLEMA CANTABRIA S.A.  
 Especialidad : CONTADOR PUBLICO  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Yencer David Tunjar Alva

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

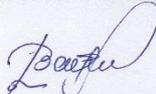
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41

  
32937414

Chimbote, \_\_\_\_ de 2022  
07 JUN



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lic. Díaz Nayra Rocana Solís  
 Institución donde labora : Pequeña Cantabria S.A.  
 Especialidad : Asistente Social  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): Yencer David Tunjar Alva

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

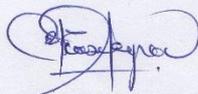
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42

Chimbote, \_\_\_\_\_ de 2022

07 de juni

  
32816772



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Díaz, Nayra Rosana Soledad
Institución donde labora : Pequeña Contabilidad S.A.
Especialidad : Asistente Social
Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Yencer David Tunjar Alva

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, and PUNTAJE TOTAL.

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42

Chimbote, de 2022
07 de juni

Handwritten signature and ID number 32816772



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Gabriela Medina Guizado  
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Este  
Especialidad : Administración de Negocios - MBA  
Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
Autor (s) del instrumento (s): Yencer David Tunjar Alva

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

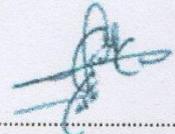
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41

Lima 02 de mayo de 2022

  
.....  
Firma de experto informante  
N° 72674439



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Gabriela Medina Guizado

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Este

Especialidad : Administración de Negocios - MBA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Yencer David Tunjar Alva

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

---



---



---

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41

Lima 02 de mayo de 2022

Firma de experto informante  
N° 72674439

## Anexo 04 Carta de presentación y Autorización de la encuesta

**CARGC**

Chimbote, 06 de Junio del 2022

**ING. CESAR MIYAGUSUKU ARAKAKI**  
Gerente de Ventas

Ref.: Solicitud de Autorización para aplicación de investigación

Yo, Yencer David Tunjar Alva, identificado con DNI N° 47134164 con domicilio en el Jr. Miguel Grau 170 Coishco. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo.

Que habiendo culminado la Carrera Profesional de Administración, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación en la Empresa sobre "Cultura Organizacional y Desempeño laboral del personal de Envases los Pinos Epinsa" para optar el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo.

Por Lo Expuesto Ruego a Ud. Acceder a mi solicitud.



Tunjar Alva Yencer David  
DNI N° 47134164

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chimbote, 07 de junio del 2022

## CONSTANCIA

El que suscribe, Gerente Comercial de Envases Los Pinos SAC.  
Sr. César Miyagusuku Arakaki.

Hace Constar:

Que, el Sr. Yencer David Tunjar Alva, identificado con DNI 47134164, ha sido autorizado para recolectar información en Envases Los Pinos SAC para su trabajo de investigación acerca de "Cultura Organizacional y Desempeño laboral del personal de Epinsa" como parte de su proceso académico y solo para dicho fin.

Se expide el presente documento para los fines pertinentes.

Atentamente,

ENVASES LOS PINOS SAC



César Miyagusuku A.  
Gerente de Ventas



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura Organizacional y Desempeño laboral Del personal De Envases Los Pinos Epinsa, Chimbote 2022

", cuyo autor es TUNJAR ALVA YENCER DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, 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.

LIMA, 03 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL <b>DNI:</b> 01090536 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5461-0929	Firmado electrónicamente por: PAREDESD18 el 03- 07-2022 15:16:56

Código documento Trilce: TRI - 0318660