



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN

Cultura organizacional en el desempeño laboral de los
trabajadores del área operativa de una empresa de pesca
marítima – Paita, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Cruz Rey de Alvarado, Lizeth Geraldine (orcid.org/0000-0002-5729-1756)

ASESOR:

Dr. Nauca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este artículo a mis hijos, son mi motor y motivo, a mi compañero de vida que estuvo ahí para apoyarme, ellos me enseñaron a nunca rendirme ante la vida, que es lo más preciado que tenemos, todos merecemos tener la oportunidad de alcanzar nuestras metas y sueños.

Lizeth Geraldine Cruz Rey de Alvarado

Agradecimiento

Agradecer primero a Dios, sin él esto no hubiera sido posible, a mis hijos, esposo y a todas aquellas personas que estuvieron a mi alrededor y de alguna manera me alentaron a seguir adelante y que rendirse no era una opción.

Lizeth Geraldine Cruz Rey de Alvarado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paíta, 2023", cuyo autor es CRUZ REY DE ALVARADO LIZETH GERALDINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 07 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS DNI: 41657065 ORCID: 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 23-12- 2023 15:19:23

Código documento Trilce: TRI - 0687114





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CRUZ REY DE ALVARADO LIZETH GERALDINE 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: "Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paíta, 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
LIZETH GERALDINE CRUZ REY DE ALVARADO DNI: 46471816 ORCID: 0000-0002-5729-1756	Firmado electrónicamente por: LGCRUZR el 07-12- 2023 19:22:55

Código documento Trilce: TRI - 0687115



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 Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	38

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Listado de expertos</i>	14
Tabla 2. <i>Coefficientes- Alfa de Cronbach</i>	15
Tabla 3. <i>Nivel de la variable Cultura Organizacional y sus dimensiones</i>	17
Tabla 4. <i>Nivel de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones</i>	18
Tabla 5. <i>Correlación de la dimensión Normas con la variable Desempeño laboral</i>	19
Tabla 6. <i>Correlación de la dimensión Valores con la variable Desempeño laboral</i>	19
Tabla 7. <i>Correlación de la dimensión Identificación con la variable Desempeño laboral</i>	20
Tabla 8. <i>Correlación de la dimensión Comunicación con la variable Desempeño laboral</i>	21
Tabla 9. <i>Correlación de las Variables Cultura organizacional y Desempeño laboral</i>	21
Tabla 10. <i>Operacionalización de la variable Cultura organizacional</i>	39
Tabla 11. <i>Operacionalización de la variable Desempeño laboral</i>	40

Índice de Figuras

Figura 1. <i>Relación entre las variables Cultura organizacional y Desempeño laboral</i>	11
--	----

Resumen

La presente investigación es relevante, ya que está relacionada al entorno laboral de la pesca marítima, en donde es una de las actividades económicas que genera mayores divisas al Perú, asimismo contribuye al crecimiento económico y al trabajo decente(ODS-8). Tiene como objetivo principal establecer la relación entre Cultura organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023, asimismo, se desarrolló un estudio de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, correlacional y de diseño no experimental – transversal. Tuvo como muestra a 108 trabajadores, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios que fueron validados por tres expertos, con un nivel de consistencia excelente, cuyo Alfa de Cronbach es 0.930 y 0.925. Al respecto, se obtuvo como resultados la existencia de un nivel medio en Cultura organizacional con el 67,6%, asimismo un nivel medio en Desempeño laboral de 57,4% de la totalidad de los encuestados, por otro lado, una correlación negativa baja y una significancia de 0.146. Se concluyó que no existe una relación significativa en las variables de estudio, asimismo se evidencio que la organización debe realizar mejoras sobre las normas y la comunicación para incrementar su nivel de cultura organizacional.

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño laboral, trabajador, empresa

Abstract

This research is relevant because it is related to the work environment of maritime fishing, where it is one of the economic activities that generates more foreign exchange to Peru, also contributes to economic growth and decent work (SDG-8). Its main objective is to establish the relationship between organizational culture and work performance in the workers of the operational area of a maritime fishing company - Paita - 2023, likewise, an applied study was developed, quantitative approach, descriptive, correlational and non-experimental - transversal design. The sample consisted of 108 workers, to whom two questionnaires were applied and validated by three experts, with a level of excellent consistency, whose Cronbach's Alpha is 0.930 and 0.925. The results showed a medium level of organizational culture with 67.6%, as well as a medium level of work performance of 57.4% of all respondents, on the other hand, a low negative correlation and a significance of 0.146. It was concluded that there is no significant relationship between the variables under study, and it was also evident that the organization should make improvements on standards and communication to increase its level of organizational culture.

Keywords: organizational culture, job performance, company

I. INTRODUCCIÓN

El mundo empresarial sufre cambios constantes, y las empresas deben estar preparadas para afrontarlos; el óptimo desempeño laboral de sus trabajadores consolidará su éxito, asimismo una adhesión a la cultura organizacional, genera un desempeño eficaz y una mejor socialización (Kankaew y Treruttanaset, 2021); es por ello que su desarrollo debe orientarse al fortalecimiento y madurez de la gestión y resistencia al cambio.

Las empresas están alineándose a los cambios globales, generando oportunidades y de esta forma estar en constante crecimiento económico, los cuales son producto de una buena cultura organizacional, así como el óptimo desempeño de sus colaboradores, contribuyendo así al crecimiento económico y al trabajo decente, de acuerdo a los establecido por Naciones Unidas en su ODS número ocho (Idowu et al., 2020).

En lo internacional, en EE.UU. se investigó acerca de la dependencia entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en organizaciones, comprobó que en ámbito comercial las organizaciones con más ventas son las que tienen una sólida cultura organizacional, viéndose reflejado en la moral y el compromiso de los trabajadores, facilitándoles contar con personal talentoso y así poder retener a los mismos (Heskett, 2022).

Por otro lado, en el Perú aún existen empresas que no valoran la relevancia de una cultura organizacional y que esta sea vea reflejada en sus colaboradores, por ello deben trazarse como objetivo, implantar una buena cultura organizacional con miras a optimizar su planeamiento y gestión en diversos plazos (Acuña y Gonzales, 2022).

En la región de Piura, existen empresas destinadas a la extracción de productos hidrobiológicos o pesca marítima, en donde diversos estudios han determinado la presencia de una dependencia directa entre la cultura organizacional y una mejor gestión de precios, esto evidencia lo importante que es potenciar la cultura organizacional (Flores, 2022).

La empresa nacional en estudio se encuentra en Paita, la cual en su área operativa tiene 150 trabajadores, se dedica a la pesca marítima realizando operaciones de descarga de pesca, clasificación, pesaje, estiba hacia transporte de

carga pesada y carga de hielo en el muelle Naval de Paita; existe una deficiente adhesión entre su personal y su cultura organizacional por diversas circunstancias como rotación de personal debido a los horarios rotativos de trabajo propios de la actividad pesquera y poca experiencia en las maniobras de descarga, selección y pesaje, repercutiendo de forma negativa en sus índices de desempeño laboral, no llegando a la cuota de descarga en el tiempo proyectado, afectando así la productividad de la empresa.

Teniendo como causas la falta de adhesión y la alta rotación que se observa en el personal que opera en el muelle naval repercutiendo significativamente en el desempeño laboral, esto posiblemente ocurre por los mínimos requisitos que se solicitan a los postulantes que ingresan al área operativa de la empresa (De Los Heros, 2022).

Al no investigar sobre el problema mencionado, podría ocasionar resultados negativos en la productividad o desempeño laboral; es preciso que la empresa conozca el rendimiento de sus colaboradores verificando su eficacia para alcanzar las metas trazadas (Gonzales, 2020).

El problema de investigación se enunció del siguiente modo: ¿cuál es la relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita? asimismo, de manera específica: ¿cuál es el nivel de cultura organizacional en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita?, ¿De qué manera se relaciona la dimensión Normas y el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima?, ¿Cómo se relaciona la dimensión Valores y el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión Identificación y el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima? y ¿De qué modo se relaciona la dimensión Comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima?

Los juicios de Hernández et al. (2019) permitieron justificar este estudio por su conveniencia, ya que permitió un diagnóstico de desempeño laboral de sus colaboradores en función a su cultura organizacional, identificándose deficiencias

por mejorar, por su relevancia social donde se buscó en que los empleados mejorarán tanto en su cultura organizacional y desempeño de modo que sean óptimas personas en lo social y cultural, por su implicación práctica buscó mejorar el desempeño laboral. Asimismo, por su utilidad metodológica se justificó al aplicar el cuestionario como instrumento de colección de información y definió metodologías para su procesamiento.

Conforme a lo establecido, el objetivo general de la investigación fue: Establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023. Por otro lado, específicamente fueron: identificar el nivel de cultura organizacional en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita, identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita, evaluar la relación entre dimensión Normas y desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima, determinar la relación entre la dimensión Valores y el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima, examinar la relación entre la dimensión Identificación y el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima y establecer la relación entre la dimensión Comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima.

La hipótesis general del presente estudio se planteó: H₁: La cultura organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita año 2023 tiene relación entre sí; y como específicas: H₁: el nivel de cultura organizacional es alto; H₁: el nivel de desempeño laboral es alto; H₁: existe relación entre la dimensión Normas y el desempeño laboral; H₁: existe relación entre la dimensión Valores y el desempeño laboral; H₁: la relación entre la dimensión Identificación y desempeño laboral es significativa; H₁: la relación entre la dimensión Comunicación y desempeño laboral es significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Al revisar investigaciones previas vinculadas a las variables en estudio a nivel nacional en compañías privadas ligadas al sector de pesca marítima; entre estas se encontró una investigación hecha en la ciudad de Chimbote por Córdova (2020) cuyo propósito fue crear una iniciativa de estrategia de cultura organizacional que faculte la modificación optimizando el desempeño de los colaboradores de la pesquera Hayduk S.A., el diseño fue no experimental, transversal, tuvo como muestra a 55 colaboradores del área administrativa, asimismo las técnicas fueron la observación, encuesta y entrevistas. Los resultados indicaron que la empresa pesquera en cuestión tenía una baja cultura organizacional (37,2%) y un alto porcentaje de bajo rendimiento laboral (38,7%). Se concluyó que los niveles de las variables en estudio son bajos en los trabajadores administrativos de la pesquera Hayduk.

En otro estudio realizado en la ciudad de Sechura – Piura realizada por Cruz (2019), en United Ocean SAC., empresa dedicada a la elaboración y conservación de pescado, se buscó precisar cómo se relacionan la cultura organizacional con el desempeño de las personas que trabajan para mencionada organización de extracción de recursos hidrobiológicos. No experimental, transversal y correlacional fue el diseño del estudio que tuvo un total de cuarenta y tres trabajadores que constituyeron la muestra y a la cual se les dedicó un cuestionario. El resultado fue el desacuerdo de los empleados manifestando desacuerdo en los valores organizacionales en un 44,2%; mientras que en el desempeño se determina que los empleados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 41,9%. Concluyendo que la cultura y desempeño tiene una alta asociación positiva, asimismo los trabajadores son concordantes a los estímulos que implementa la empresa.

Por otro lado, una investigación del rubro agroindustrial de Huayta y Rosales (2022), perteneciente al sector primario al igual que la pesca industrial, tuvo como objeto indagar sobre la correspondencia de cultura organizacional vs. desempeño en el personal de las empresas del sector agro-industrial azucarero, la indagación fue no experimental, transversal, cuantitativa y correlacional, asimismo tuvo de muestra a 366 trabajadores de 4 empresas del sector azucarero, el instrumento para ambas variables el cuestionario, se tuvo como resultado que el nivel alto de

correlación para ambas variables es de 0.604 en la escala de Pearson, concluyendo que entre mencionadas variables existe una relación directa.

En Trujillo, Pilco (2022) de la misma manera analizó sobre los analistas crediticios de una cooperativa, su cultura organizacional y desempeño laboral, cuyo objetivo principal fue el de definir la relación de las variables anteriormente mencionadas, su investigación fue no-experimental, diseño correlacional y enfoque cuantitativo, asimismo usó como instrumento la encuesta sobre 30 trabajadores, teniendo como resultado un alto porcentaje de nivel satisfactorio para cultura organizacional y desempeño laboral de 70 por ciento y 96,7 por ciento respectivamente. Asimismo, en cuanto a la relación entre ambas variables, halló una relación negativa baja en - 0,04 por ciento y una no significancia representado por el valor 0,835 mayor a su límite (0,05). Concluyendo finalmente que no existe relación entre las variables en estudio.

En la Ciudad de Piura, Moscol (2021) estudió la posibilidad de existencia de alguna correlación entre cultura y desempeño en la empresa Ezentis., empresa ubicada en Piura, la cual tuvo como rubro el transporte de carga por carretera, la investigación fue no-experimental, correlacional y transversal, su muestra consideró a toda la población siendo un total de 32 colaboradores, se les aplicó un cuestionario de 8 preguntas por cada variable de estudio. Los resultados arrojaron un nivel de significancia 0.000 en relación al Chi cuadrado, con coeficiente de correlación 0.805 en concordancia con el Tau B de Kendall, concluyendo finalmente que las variables en estudio se relacionan entre sí en forma fuerte y positiva.

En la ciudad de Lambayeque, Gastelo (2022) en su investigación precisó su objetivo general el de verificar la correspondencia entre cultura y desempeño de los colaboradores en Distribuciones la Unión, la cual realiza la actividad de transporte de carga por carretera lo cual es un rubro conexo a la actividad de pesca marítima. La investigación fue de tipo aplicada, asimismo de acuerdo a los objetivos esta fue no experimental, transversal y descriptiva por el hecho que las variables no fueron manipuladas por el autor. Debido a la magnitud de la empresa, tuvo como muestra a toda la población de trabajadores los cuales fueron 30 personas. Con la intención de analizar la correlación de ambas variables en estudio, se aplicó a los trabajadores que conformaron la muestra dos cuestionarios escritos, los cuales

fueron desarrollados con escala de Likert. verificando los resultados, se comprobó un nivel de correlación muy alta y positiva de 0.997 y un nivel de significancia de 0,001, lo que demuestra que si el nivel de cultura mejora, el nivel de desempeño mejorará también. Finalmente concluye que la correlación existente entra las variables en estudio es directamente proporcional.

Otra investigación realizada en la localidad de Quito – Ecuador por Moreno (2020) tuvo como propósito identificar el factor que motiva la cultura en función al desempeño en la empresa del rubro de construcción Grupo empresarial Amseal, la metodología usada fue descriptiva, la cual usó como instrumento la encuesta, asimismo la investigación tubo como población a 69 personas y como muestra se consideraron a 50 trabajadores de la empresa, los resultados determinaron que 58% de trabajadores son nuevos, 22 % de trabajadores tienen entre 6 a 10 años trabajando, el 7 % viene trabajando 13 años y el 13 % tiene más de 18 años trabajando por lo cual el nivel de cultura es bajo. Por tal motivo la investigación concluye en un deficiente desempeño y la existencia de una correspondencia fuerte entre las variables mencionadas.

Otra investigación relacionada en la ciudad de Cuenca de Ecuador por Pomavilla et al. (2021) tuvo por finalidad la comprobación de la presencia de alguna correlación entre la cultura y el desempeño respecto a las personas que trabajan para la comercial JYN, la investigación es del tipo descriptivo, correlacional explicativa, teniendo como muestra a 11 trabajadores utilizando como instrumento un cuestionario dividido en 2 partes buscando identificar el nivel de cultura actual y sus características. Concluyendo que la cultura organizacional de los empleados es imparcial es decir es sólida y frágil al mismo tiempo. Asimismo, obtiene como significancia el valor de 0,626 y 0,189 como coeficiente de correlación entre las variables, por ende, acepta la hipótesis nula y finalmente concluye que la cultura organizacional y el desempeño laboral son variables independientes por ende las variables en mención no tienen influencia entre sí.

En la ciudad de Adis Abeba de Etiopía por Getenet (2021), se analizó el resultado de la cultura en función al desempeño en empleados del Banco de Desarrollo de Etiopía con la finalidad de incrementar su competitividad; la investigación fue de diseño cuantitativo, la cual usó como instrumento el cuestionario, teniendo a 147 empleados como muestra, los cuales se les aplicó

preguntas sobre las dimensiones relacionadas a la variable cultura organizacional como participación, adaptabilidad, consistencia y misión. Los resultados permitieron concluir que existen bajos niveles en relación a las dimensiones de participación, adaptabilidad y consistencia a diferencia de la dimensión de la misión en donde se refleja un resultado significativo el cual indica que este último se practica con mayor intensidad dentro de la organización financiera. Asimismo, en cuanto al valor de correlación de Pearson obtuvo 0,750 y un $p < 0.01$, concluyendo finalmente la existencia de correlación positiva entre las variables antes mencionadas.

Un caso de estudio realizado en Irlanda por Motunrayo (2020), sobre la empresa transnacional IHS Towers Nigeria, empresa dedicada a la construcción de soluciones e infraestructuras para las telecomunicaciones con presencia en diversos países del mundo. La investigación buscó el reflejo de la cultura respecto al desempeño de las personas que trabajan para mencionada empresa, este estudio analiza las dimensiones de la estructura organizativa, la asunción de riesgos, trabajo en equipo, competitividad, orientación a objetivos estratégicos y la cultura de gasto. La investigación fue no experimental con enfoque descriptivo. Se tomó como muestra para la aplicación de la encuesta a 286 empleados, concluyendo en los siguientes hallazgos: la estructura organizacional, asunción de riesgos, competitividad y cultura de gasto no influyeron en el desempeño laboral, por otro lado, el trabajo en equipo y la orientación a metas estratégicas sí influyeron significativamente en el desempeño de los empleados. Asimismo, obtuvo una significancia de 0,967 ($p > 0.05$). Concluyendo finalmente que la cultura organizacional de los trabajadores no afecta significativamente su desempeño laboral.

Enero y Pérez (2019) proponen la teoría de cultura organizacional de Edgar Schein en 1985, la cual es citada en análisis y estudios por diversos investigadores. Define a la cultura organizacional como el reflejo de lo asimilado o aprendido, ya sea por problemas relacionados a la integración o rutinarios por parte de los miembros de una organización, señala también aspectos que son propios de la manifestación de la cultura organizacional que tienen los trabajadores como las normas, los valores, las costumbres también llamados rituales e incluso el clima laboral.

Chiavenato (2020) define la cultura organizacional como el credo o costumbres existentes en una organización y entre sus miembros o trabajadores, esto es lo que hace a una organización diferente de otras, es la forma de conducirse por parte de los trabajadores y la forma en cómo opera la organización, es decir como orienta los negocios o inversiones.

Esto refiere a que termina siendo un sistema cultural que se va transmitiendo o heredando entre los trabajadores de una organización independientemente del tiempo que permanezcan en la misma, asimismo no todo lo referente a cultura organizacional estará plasmado en algún reglamento, ya que dentro de una organización los trabajadores se desenvuelven bajo códigos o estándares de conducta que se aprenden justamente al formar parte de esta.

Hernández (2021) define la cultura organizacional como la columna del desarrollo positivo de una organización y su sostenibilidad, siendo esta imprescindible para la optimización de diversos factores como las condiciones laborales, sociales, económicas y ambientales dentro de la organización.

Monsalve et al. (2023) manifiesta que la cultura organizacional y desempeño son variables que presentan relación y asimismo mejora el rendimiento o productividad de las organizaciones, por tal motivo es materia de estudio del área profesional de la administración.

Pelayo y Quispe (2023) y García-Samper (2022) mencionan que la cultura organizacional es la conjunción de ideas y valores correspondiente a cada colaborador de una empresa u organización de forma tácita y que esta mejora mucho más mientras exista una buena comunicación.

Zhang et al. (2023) y Marfriady (2023) manifiestan que la gestión correcta de los procesos empresariales busca promover un mejor rendimiento en términos de desempeño o productividad, esto requiere de formulación y aplicación de técnicas empresariales que hagan posible que los miembros de una empresa interpreten y actúen sobre su entorno formándose así una buena cultura organizacional, la cual no es más que la combinación de prácticas, formas o representaciones expresivas. Asimismo, menciona que las empresas fomentan la cultura organizacional mediante conductas de trabajo eficaz y sobre todo creando en los trabajadores un compromiso positivo ya que es perentorio para la estabilidad en la empresa,

aceptando de igual forma que los mecanismos implementados para una mejora en la cultura organizacional pueden variar dependiendo del sector industrial o país.

Mulyadin et al. (2023) y Yahya et al. (2021) manifiestan que la cultura organizacional guarda relación con el rendimiento de los empleados, siendo esta filosofía la principal influencia en el comportamiento y actitudes de los empleados, los cuales deberán estar siempre bien capacitados para cumplir sus responsabilidades. Las empresas que apliquen una cultura o disciplina organizacional fomentarán en los empleados un comportamiento dedicado y positivo en cuanto a su producción.

Silvianita (2021) indica que la cultura es el intercambio de conocimientos entre los empleados, la cual busca integrar las funciones y relaciones para que la fuerza laboral sea eficaz y eficiente, frente a ello, las capacidades de los trabajadores para asumir y ejecutar las tareas que les sean encomendadas, se verán incrementadas y de igual forma su desempeño, demostrando la influencia entre cultura y desempeño.

Gebian (2023) y Puryati y Djamil (2023) manifiestan que la cultura organizacional proporciona directrices claras en relación a valores y normas, con la finalidad que los empleados estén más motivados y sobre todo tengan un norte en común, todo ello repercute en el aumento de la motivación y comportamiento positivo, y consecuentemente en el desempeño del personal.

Supriyanto et al. (2023) señala que la cultura organizacional tiene la capacidad de fortalecer a una empresa creando compromiso entre los empleados mediante mecanismos de concientización y/o compensación, logrando así un impacto efectivo en la fuerza laboral o desempeño de los empleados.

Wijayanti et al. (2023) y Fajar et al. (2023) sostienen que las normas y valores inculcados en una organización conforman lo que se llama cultura organizacional, la cual orienta la conducta o comportamiento de los empleados frente a sus responsabilidades dentro de la organización.

Por otro lado, Bayón (2019) detalla las principales dimensiones de la cultura organizacional, siendo los que se ajustan a la presente investigación: la identificación, como el grado de percepción de pertenencia de un colaborador hacia una organización; las normas, las cuales permite dirigir y controlar el comportamiento de los colaboradores; la instrucción o comunicación, la cual

permite que el trabajo sea de forma articulada y los valores como comportamiento, respeto entre otros que permitirán el incremento de la responsabilidad hacia la organización.

Del Castillo y Vilcapoma (2021) proponen la teoría Desempeño laboral de Winfried Hacker en 1994, la cual se enfoca directamente en la conducta o comportamiento, planteando dos lineamientos, el primero relacionado desde la meta planeada hasta el proyecto y los objetivos, el segundo lineamiento es lo relacionado a todas las acciones consecuentes de las acciones realizadas conscientemente. Asimismo, el desempeño laboral es compuesto por seis pasos: definir la meta, procesos internos, planificación previa, decisiones, ejecución, control y por último la retroalimentación.

Como base conceptual sobre el desempeño laboral según Chiavenato (2020) es el rendimiento que tiene una persona en función a los propósitos trazados por la organización a la que pertenece, menciona también a la forma en que los trabajadores cumplen con las tareas encomendadas y los valores como el comportamiento y respeto que debe existir pro parte de los colaboradores hacia la organización.

Samamé (2021) define al desempeño laboral como el proceso que faculta la determinación del nivel de éxito de una organización o empresa en razón del cumplimiento de lo planificado y objetivos laborales o a su misión.

Sumba (2022) describe al desempeño laboral como la conjunción de individualidades o capacidades que reflejan la productividad o rendimiento de una empresa u organización en razón a sus objetivos o misión trazada.

Asimismo, Chiavenato (2020) menciona las dimensiones del desempeño laboral que pueden someterse a evaluación de acuerdo al presente estudio: producción o cantidad de trabajo culminado se refiere a la cuantificación o dimensión del trabajo realizado; cooperación, relacionado a la socialización con compañeros e interacción entre los mismo; comprensión de las situaciones o solución de problemas, es la facultad en los colaboradores a fin de resolver un problema de manera eficiente y realización o ejecución relacionado a la capacidad de hacer un trabajo cumpliendo las indicaciones recibidas para el mismo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

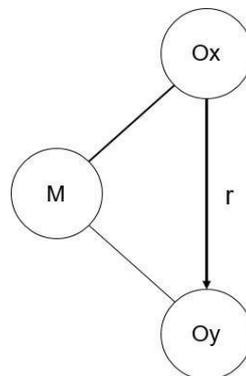
La presente investigación fue de tipo aplicada orientada a la mejorara de la cultura organizacional y asimismo el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa en estudio. El enfoque fue cuantitativo ya que buscó probar una hipótesis mediante la asignación de magnitudes numéricas a las variables en estudio y su análisis mediante métodos matemáticos (Hernández et al., 2019).

Diseño de Investigación

La investigación tuvo como diseño no-experimental, debido a la no alteración de variables, sino que fueron analizadas en función al contexto en que se desarrolle el estudio; el tipo fue transversal ya que la información se recogió al mismo tiempo. Por su alcance fue descriptivo porque busca conocimiento sobre un grupo específico, correlacional porque buscó establecer la relación existente entre dos variables (Hernández et al., 2019).

Figura 1

Relación entre Cultura organizacional y Desempeño laboral



M= Muestra

Ox = Observación V1

Oy = Observación V2

R = Relación entre V1 y V2

3.2. Variables y operacionalización

Cultura organizacional

Definición conceptual:

Racionamiento de los colaboradores en una organización y como hacen sus actividades cotidianas dentro de su centro de labores y por ende esta forma de actuar y pensar es transmitida a todos los trabajadores incluido a los que recién ingresan a laborar (Chiavenato, 2020).

Definición operacional:

Contiene aspectos como la comunicación, identificación, valores y normas, los cuales fueron de utilidad para la definición de las dimensiones las cuales fueron medidas haciendo uso de un cuestionario integrado por treinta y cinco ítems (Bayón, 2019). Los resultados de los cuestionarios se analizaron mediante el uso de la aplicación de análisis estadístico SPSS utilizando como apoyo el software Microsoft Excel.

Desempeño laboral

Definición conceptual:

Es la variable dependiente, ya que dependerá de la modificación de la variable independiente para así dimensionar la correlación entre ambas variables. Según (Chiavenato, 2020), el desempeño es todas las características y motivaciones de una persona equipo u organización.

Definición operacional:

Puede ser medible a través de la realización de trabajo, creatividad, cooperación, resolución de problemas, calidad y producción, siendo estos criterios relevantes para la evaluación de los niveles de desempeño laboral (Chiavenato, 2020). La medición de las dimensiones fue haciendo uso de un cuestionario integrado por treinta y seis ítems y los resultados alcanzados se analizaron mediante el uso del aplicativo de análisis estadístico SPSS utilizando como apoyo el software Microsoft Excel.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Para Pérez et al. (2020) la población se encontró conformada por la totalidad de unidades de análisis en estudio. La presente investigación tuvo como objeto estudiar a los colaboradores del área operativa de una empresa pesquera ubicada en Paita – Piura, estuvo conformado por 150 trabajadores.

Criterio de inclusión

Trabajadores contratados por la empresa perteneciente al área operativa dedicada a las operaciones logísticas de pesca marítima en el muelle Naval de Paita, lo cual incluye a los bodegueros, estibadores, pesadores, cajeros y supervisores también llamados bahías.

Criterio de exclusión

Trabajadores del área logística del área de almacenamiento, trabajadores del área administrativa y personal que trabaja como dotaciones de las embarcaciones de la empresa, los cuales no laboran en el muelle o infraestructura portuaria el muelle Naval de Paita ex-Pepesca.

Muestra

La muestra fue de 108 colaboradores de una empresa pesquera marítima que operan muelle Naval de Paita ex-Pepesca, realizando labores operativas de la pesca marítima. La muestra fue calculada aplicando la fórmula para una población finita (Contreras, 2018). Cálculo de la muestra en el Anexo 7.

Muestreo

Tomando en cuenta la cantidad de la muestra, la estrategia de muestreo fue probabilística la cual permitió extender los resultados obtenidos sobre la muestra, a la población (Hernández et al., 2019).

Unidad de análisis

La unidad de análisis o también llamada objeto de estudio, es la unidad en la que se concentra la información inferida producto del análisis propio de la investigación. La unidad de análisis fue considerada como cada trabajador del área operativa de la empresa pesquera en estudio (Rodríguez et al., 2021).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la presente investigación se empleó la encuesta sobre los trabajadores operativos de la empresa de pesca marítima en estudio, con el objeto de identificar la existencia de relación entre la cultura y el desempeño. De acuerdo a los tipos de encuestas según Niño (2019) y Páramo (2018), esta será una encuesta personal de manera virtual configurada para que no concluya en caso no se respondan todas las preguntas, esto permitirá tener un mayor número de respuestas disminuyendo la probabilidad que alguna encuesta quede inconclusa.

Instrumentos

Se utilizó un cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional, el cual cuenta con 35 ítems y un segundo cuestionario relacionado a la variable desempeño laboral compuesto por 36 ítems y para ambos cuestionarios se usó la escala Likert, la cual según Ñaupas et al. (2023) y Rebollo y Ábalos (2022) permitirá evaluar las opiniones y actitudes de los trabajadores encuestados siendo este instrumento válido y confiable.

Validez

Tabla 1

Listado de expertos

Experto	Especialidad
Dr. Quispe López Jenny Martha	Gestión del talento humano
Dr. Palacios Nuñez Mercedes Renee	Gestión del talento humano
Mg. Angulo Corcuera Carlos Antonio	Gestión del talento humano

Nota: Mg= Magíster; Dr= Doctor

Confiabilidad

Para el presente estudio se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, este permitirá tener precisión en el instrumento utilizado, Ruiz et al. (2022) y Sambrano (2020) indican que mencionado coeficiente es usado como indicador estadístico en investigaciones cuantitativas. Se efectuó la prueba piloto a 15 colaboradores para poder determinar el nivel de consistencia.

Tabla 2

Coeficientes- Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario–V1 Cultura organizacional	0,930	Bueno
Cuestionario–V2 Desempeño laboral	0,925	Bueno

3.5. Procedimientos

Se obtuvo la autorización correspondiente previamente por parte de la empresa de pesca marítima en estudio ubicada en la ciudad de Paita, para aplicar en primer lugar una prueba piloto a fin de determinar el nivel de consistencia del instrumento; en segundo lugar, se aplicaron los instrumentos a la muestra establecida con la finalidad de recolectar información, analizarla y contrastarla en relación con los antecedentes para presentar los resultados y en último lugar las conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados mediante el uso de los softwares SPSS versión 26 y MS Excel para obtener las tablas de distribución de frecuencias, de igual manera en el análisis descriptivo. Asimismo, en relación al análisis inferencial se aplicó las pruebas de normalidad, Kolmogórov–Smirnov en razón que la muestra es de 108 trabajadores y en base al resultado fue no paramétrica, por lo tanto, se fijó la técnica para la estadística inferencial Rho de Spearman lo que determinará la correlación de las variables. Ver anexo 8.

3.7. Aspectos éticos

Se obtuvo la autorización correspondiente de la empresa de pesca marítima en estudio para poder recabar la información necesaria haciendo uso de la encuesta, la cual fue manejada con total reserva, asimismo se consideró las normas APA 7ª edición, para citar a los diversos autores en el presente documento con la finalidad de respetar los derechos de autor de investigaciones previas al presente estudio. Por otra parte, también se respetó lo indicado en la guía vigente y formato vigente de la UCV.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Indicar el nivel de Cultura Organizacional en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima Paita 2023.

Tabla 3

Nivel de la variable Cultura organizacional y sus dimensiones

Variable-Dimensión	Nivel	N°	%
V1: Cultura organizacional	Bajo	17	15,7%
	Medio	73	67,6%
	Alto	18	16,7%
D1: Normas	Bajo	14	13,0%
	Medio	75	69,4%
	Alto.	19	17,6%
D2: Valores	Bajo	15	13,9%
	Medio	76	70,4%
	Alto	17	15,7%
D3: Identificación	Bajo	10	9,3%
	Medio	81	75,0%
	Alto	17	15,7%
D4: Comunicación	Bajo	16	14,8%
	Medio	79	73,1%
	Alto	13	12,0%

Nota: N°: Datos recabados de los trabajadores de una empresa de pesca marítima de Paita.

Interpretación: Los niveles bajo, medio y alto observados de Cultura organizacional en la empresa de pesca marítima son: 15,7%, 67,6% y 16,7%, respectivamente. Asimismo, la dimensión Normas presenta los siguientes niveles bajo, medio y alto: 13,0%, 69,4% y 17,6%, respectivamente; la dimensión Valores muestra los siguientes niveles bajo, medio y alto respectivamente: 13,9%, 70,4% y 15,7%; la dimensión Identificación presenta los siguientes niveles bajo, medio y alto respectivamente: 9,3%, 75,0% y 15,7%; finalmente la dimensión Comunicación

presenta los siguientes niveles bajo, medio y alto respectivamente: 14,8%, 73,1% y 12,0%.

Objetivo específico 2: Indicar el nivel de Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima Paita 2023.

Tabla 4

Nivel de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones

Variable-Dimensión	Nivel	N°	%
V2: Desempeño laboral	Bajo	24	22,2%
	Medio	62	57,4%
	Alto	22	20,4%
D1: Producción de trabajo	Bajo	20	18,5%
	Medio	64	59,3%
	Alto.	24	22,2%
D2: Cooperación interpersonal	Bajo	25	23,1%
	Medio	61	56,5%
	Alto	22	20,4%
D3: Resolución de problemas	Bajo	22	20,4%
	Medio	60	55,6%
	Alto	26	24,1%
D4: Capacidad de realización	Bajo	17	15,7%
	Medio	56	51,9%
	Alto	35	32,4%

Nota: N°: Datos recabados de los trabajadores de una empresa de pesca marítima de Paita.

Interpretación: Los niveles bajo, medio y alto observados de Desempeño laboral en la empresa de pesca marítima son los siguientes: 22,2%, 57,4% y 20,4% respectivamente. Asimismo, la dimensión Producción presenta los siguientes niveles bajo, medio y alto: 18,5%, 59,3% y 22,2% respectivamente; la dimensión Cooperación interpersonal presenta los siguientes niveles bajo, medio y alto: 23,1%, 56,5% y 20,4% respectivamente; la dimensión Resolución de problemas presenta los siguientes niveles bajo, medio y alto: 20,4%, 55,6% y 24,1%

respectivamente; finalmente la dimensión Capacidad de realización presenta los siguientes niveles bajo, medio y alto: 15,7%, 51,9% y 32,4% respectivamente.

Objetivo específico 3: Evaluar la relación entre la dimensión Normas y el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima.

Tabla 1

Correlación de la dimensión Normas con la variable Desempeño laboral

Dimensión de Cultura organizacional	Coeficiente	Desempeño laboral
D1: Normas	Rho. de Spearman	-0,117
	Sig.	0,228

Nota: Correlación entre Normas y Desempeño laboral

Interpretación: según lo verificado en la tabla 5, la significancia existente entre a la dimensión Normas y la variable Desempeño laboral es superior a 0,05, lo que conllevó a aceptar la hipótesis nula, interpretándose como la no existencia de una relación significativa para la variable y dimensión antes mencionadas, asimismo presenta correlación de nivel negativo medio equivalente a -0,117.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la dimensión Valores y el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima.

Tabla 6

Correlación de la dimensión Valores con la variable Desempeño laboral

Dimensión de Cultura organizacional	Coeficiente	Desempeño laboral
D2: Valores	Rho. de Spearman	0,051
	Sig.	0,597

Nota: Correlación Valores y Desempeño laboral

Interpretación: según lo verificado en la tabla 6, la significancia que hay entre Valores y Desempeño laboral es mayor que 0,05, lo que conllevó a aceptar la hipótesis nula, interpretándose como la presencia de relación significativa entre la variable y dimensión antes mencionadas, asimismo la correlación presenta un nivel positivo débil equivalente a 0,051.

Objetivo específico 5: Examinar la relación entre la dimensión Identificación y el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima.

Tabla 7

Correlación de la dimensión Identificación con la variable Desempeño laboral

Dimensión de Cultura organizacional	Coficiente	Desempeño laboral
D3: Identificación	Rho. de Spearman	0,050
	Sig.	0,605

Nota: Correlación entre Identificación y Desempeño laboral

Interpretación: según lo verificado en la tabla 6, la significancia existente entre Identificación y Desempeño laboral es mayor que 0,05, lo que conllevó a aceptar la hipótesis nula, interpretándose como la presencia de una relación significativa entre la variable y dimensión antes mencionadas, asimismo la correlación presenta un nivel positivo débil equivalente a 0,050.

Objetivo específico 6: Establecer la relación entre la dimensión Comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima.

Tabla 8*Correlación de la dimensión Comunicación con la variable Desempeño laboral*

Dimensión de Cultura organizacional	Coeficiente	Desempeño laboral
D4: Comunicación	Rho. de Spearman	-0,153
	Sig.	0,115

Nota: Correlación entre Comunicación Desempeño laboral

Interpretación: según lo verificado en la tabla 8, la significancia existente entre Comunicación y Desempeño laboral es mayor que 0,05, lo que conllevó a aceptar la hipótesis nula, interpretándose como la no existencia de una relación significativa entre variable y dimensión antes mencionadas, asimismo la correlación presenta un nivel negativo medio equivalente a -0,153.

Objetivo general: Establecer la relación entre Cultura organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.

Tabla 9*Correlación de las Variables Cultura organizacional y Desempeño laboral*

Variable	Coeficiente	Desempeño laboral
Cultura organizacional	Correlación Rho. de Spearman	-0.141
	Sig.	0.146

Nota: Correlación de las variables

Interpretación: Frente al anterior análisis de las variables se puede afirmar que existe una correlación negativa media con un Rho. de Spearman de -0.141; La significancia fue de 0.146 superior a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. No existe relación significativa entre Cultura organizacional y Desempeño laboral en los en los trabajadores operativos de una empresa pesquera marítima en Paita, 2023.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general el establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima, asimismo se establecieron tres objetivos específicos con la finalidad de obtener un mejor análisis.

El primer objetivo específico planteó la identificación del nivel de Cultura organizacional en los trabajadores del área operativa de la empresa de pesca marítima en estudio, esto en base a los propuesto por Enero y Pérez (2019), quienes sostienen que la cultura organizacional es adquirida como parte de una serie de procesos rutinarios entre los trabajadores de una organización, asimismo dentro de su propuesta se rescata definiciones como las normas y valores los cuales fueron importantes para la determinar las dimensiones correspondientes a Cultura organizacional. Considerando esto, se analizó la información estadística obtenida sobre el nivel de Cultura organizacional, por lo cual se observa en mayor porcentaje del nivel medio en los trabajadores de 67,6% quedando los porcentajes del nivel bajo y alto con 15,7% y 16,7% respectivamente muy por debajo del nivel medio, asimismo en lo que respecta a las dimensiones, la dimensión Normas obtuvo los siguientes niveles bajo, medio y alto: 13%, 69,4%, y 17,6% respectivamente; la dimensión Valores obtuvo los siguientes niveles bajo, medio y alto: 13,9%, 70,4%, y 15,7% respectivamente; la dimensión Identificación obtuvo los siguientes niveles bajo, medio y alto: 9,3%, 75% y 15,7 % respectivamente y por último la dimensión Comunicación obtuvo los siguientes niveles bajo, medio y alto: 14,8%, 73,1% y 12% respectivamente. Analizando los resultados obtenidos, se aprecia que para las cuatro dimensiones los porcentajes son bajos en el nivel alto, esto se debe a que la empresa pesquera no promueve valores entre sus trabajadores para contribuir su fortalecimiento, asimismo se observó una comunicación deficiente entre los trabajadores y sus jefes inmediatos superiores, todo ello suma el porcentaje para el nivel medio de Cultura organizacional, el cual tiene una tendencia a disminuir y por lo tanto ser perjudicial para la empresa. Estos resultados relacionados al nivel de cultura organizacional coinciden con lo hallado por Córdova (2020) cuyo mayor porcentaje se refleja en su nivel medio de los trabajadores encuestados de la empresa pesquera, estos resultados pueden

atribuirse al hecho de que la empresa no se encuentra sumando esfuerzos en busca de elevar el nivel de cultura organizacional en sus trabajadores operativos, asimismo al tener un gran porcentaje en el nivel medio, existe el riesgo que pueda haber una tendencia hacia el nivel bajo, lo que sería un retroceso en cuanto al recurso humano. Asimismo, los niveles de cultura organizacional coinciden con lo registrado por Gastelo (2022) en su análisis a los trabajadores de un rubro conexo a la pesca marítima, en donde se evidencia poco porcentaje para el nivel alto, por lo que se puede deducir que los trabajadores operativos del rubro de la pesca marítima y rubros conexos no tienen niveles altos de cultura organizacional. Por lo anteriormente expuesto, las investigaciones coinciden en que existe una deficiencia en lo que respecta a la Cultura organizacional debido a que las Normas no son aplicadas debidamente, ocasionando una barrera latente para poder direccionar el comportamiento o desempeño.

El segundo objetivo específico planteado fue la identificación del nivel de Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa de pesca marítima en estudio. El conocimiento del nivel de mencionada variable es importante de acuerdo con lo mencionado por Sumba (2022) y Samamé (2021) por ser el desempeño laboral un componente definitivo en el éxito de las compañías, asimismo, de acuerdo a lo sostenido por Del Castillo y Vilcapoma (2021) la variable en mención es definida por la conducta o el comportamiento los cuales se enfocan a las metas planeadas, además se tomó en consideración las dimensiones definidas por Chiavenato (2020) como la producción, cooperación, comprensión, resolución de problemas y ejecución, las cuales fueron determinantes para la obtención de información. Considerando esto, se analizaron los datos estadísticos obtenidos producto del análisis del nivel de la variable Desempeño laboral, por lo cual se observa el mayor porcentaje del nivel medio en los trabajadores de 57,4%, el nivel bajo con 22,25 y el nivel alto con 20,4%, asimismo en lo que respecta a las dimensiones, la dimensión Producción de trabajo obtuvo los siguientes niveles bajo, medio y alto: 18,5%, 59,3% y 22,2% respectivamente; la dimensión Cooperación interpersonal obtuvo los siguientes niveles bajo, medio y alto: 23,1%, 56,5% y 20,4% respectivamente; la dimensión Resolución de problemas obtuvo los siguientes niveles bajo, medio y alto: 20,4%, 55,6% y 24,1% respectivamente y por último la dimensión Capacidad de realización obtuvo los siguientes niveles bajo,

medio y alto: 15,7%, 51,9% y 32,4% respectivamente. Analizando los resultados obtenidos, se aprecia que para las cuatro dimensiones los porcentajes son bajos en el nivel alto, esto se debe al hecho que los trabajadores de la empresa pesquera tienen que cumplir horarios rotativos en función a las embarcaciones que amarran al muelle, así como en ocasiones cumplir con extensas jornadas de trabajo, por otro lado, otro motivo que se suma es el bajo nivel de cooperación interpersonal o falta de compañerismo. Estos resultados relacionados al nivel de Desempeño laboral son similares con lo hallado por Motunrayo (2020) el cual es su investigación presenta los mayores porcentajes en el nivel medio para la variable Desempeño laboral, así como bajo porcentaje en el nivel alto en sus dimensiones. Por lo expuesto, ambas investigaciones coinciden en tener deficiencia en lo que respecta a la cooperación interpersonal al no contar con estrategias que sirvan para fomentar el trabajo en equipo y de esta manera incrementar la productividad o desempeño de los trabajadores.

El tercer objetivo específico planteado fue evaluar la relación entre la dimensión Normas y Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa de pesca marítima en estudio. Bayón (2019) sostuvo que las principales dimensiones de la Cultura organizacional permitirán que las labores dentro de una organización sean articuladas, lo cual resultará en un incremento de la productividad, esta definición es importante ya que expone lo importante de identificar justamente la relación entre dimensiones de cultura organizacional con el desempeño laboral y de esta manera poder tener un análisis mucho más minucioso y disgregado de la relación existente. En ese sentido, analizando el resultado obtenido en relación a la dimensión Normas, este tiene un coeficiente Rho. de Spearman de -0,117 y una significancia de 0,228, el cual indica una correlación negativa media y por tanto se acepta la H0: No existe relación entre la dimensión Normas y el Desempeño laboral. Este resultado difiere con el hallazgo de Gastelo (2022) con respecto al análisis de las Normas en función al Desempeño laboral, en el cual se obtuvo como coeficiente de relación de nivel alto positivo y con una significancia $<.001$ lo que determina una relación significativa con el desempeño laboral, es decir existe relación directa de la variable Normas con el Desempeño laboral. Esto se da debido a que los trabajos operativos del personal de la empresa marítima en estudio se rigen bajo normas de seguridad

implementadas por la misma empresa y los trabajadores concentran el esfuerzo en la actividad de descarga de la pesca proporcionada por las embarcaciones amarradas al muelle.

El cuarto objetivo específico planteado fue determinar la relación entre la dimensión Valores y Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa de pesca marítima en estudio. Gebian (2023) menciona que cuando las normas son proporcionadas a los trabajadores de manera clara y entendible, esto repercutirá en que todos tengan objetivos claros y como consecuencia de ello existirá un mejor desempeño. En lo concerniente al resultado obtenido de la dimensión Valores, este presenta un coeficiente Rho. de Spearman de 0,051 y una significancia de 0,597, indicando así una correlación positiva débil y por tanto se acepta la H0: no existe relación entre la dimensión Valores y el Desempeño laboral. Al respecto, se evidencia que los resultados difieren con lo hallado por Wijayanti et al. (2023) quien obtuvo un Valor significativo. de $0,004 < 0,05$. Con esto se evidencia que la empresa se preocupa en concientizar a los trabajadores principalmente los valores de la honradez y responsabilidad debido a que son necesarios para evitar pérdidas mientras se pesa la descarga de la pesca y para cumplir con horarios rotativos de acuerdo a como fueros contratados, respectivamente.

El quinto objetivo específico planteado fue examinar la relación entre la dimensión Identificación y Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa de pesca marítima en estudio. Fajar et al. (2023) explica que los valores inculcados en los trabajadores orientan la conducta de los mismos formándose así una sólida Cultura organizacional. Considerando esto, el resultado obtenido de la dimensión Identificación presenta un coeficiente Rho. de Spearman de 0,050 y una significancia de 0,605, mostrando así una correlación positiva débil y por tanto se acepta la H0: no existe relación entre la dimensión Identificación y el Desempeño laboral. Con esto se evidencia que los trabajadores del área operativa tienen un grado de identificación para con la empresa, lo que les permite ser eficientes y mantener un buen desempeño en sus labores. Este resultado difiere con lo hallado por Supriyanto et al. (2023) quien obtuvo un valor de correlación de 0,376 y una significancia de 0,004, mostrando así la existencia de correlación

positiva media entre la Identidad y el desempeño. Los resultados comparados no coinciden ya que no todas las organizaciones tienen éxito en el encaminamiento de la identificación de su personal para con la empresa a la que pertenecen.

El sexto objetivo específico planteado fue establecer la relación entre la dimensión Comunicación y Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa de pesca marítima en estudio. Córdova (2020) sostiene que la comprensión y/o comunicación bilateral componen inevitablemente la base de una buena cultura organizacional y desempeño laboral. Considerando esto, el resultado obtenido de la dimensión Comunicación presenta un coeficiente Rho. de Spearman de -0,153 y una significancia de 0,115, lo cual indica lo cual muestra una correlación negativa media y por tanto se acepta la H₀: la relación entre la dimensión Comunicación y Desempeño laboral no es significativa. Con esto se evidencia que la empresa no implementa buenos mecanismo o estrategias de comunicación con los trabajadores viéndose reflejado en los resultados antes mencionados. Este resultado no concuerda con lo hallado por Pelayo y Quispe (2023) quienes obtuvieron un valor de correlación de 0.323 y una significancia de 0.001. afirmando que, si la comunicación es buena, el desempeño incrementará. Se observa que no coinciden los resultados comparados, ya que, dependiendo del tipo de trabajo o rubro, el desempeño estará en función a la comunicación.

Finalmente, el objetivo general busca establecer la relación entre Cultura organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa de pesca marítima en estudio. Monsalve et al. (2023) sostiene que con respecto a cultura y desempeño la relación existente es directa y que la mejora o déficit de ambas serán consecuentes, por lo tanto, toda organización o empresa debe apuntar a la mejora de su cultura organizacional para así incrementar su productividad. Tomando en cuenta esto, se obtuvo los resultados de la correlación de las variables en estudio de la siguiente manera: un coeficiente Rho. de Spearman de - 0,141 la cual es una correlación negativa media y con una significancia 0,146 la cual resulta ser superior a 0,05, aceptando la hipótesis nula la cual indica que no existe relación significativa entre la Cultura organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa de pesca marítima en estudio. Analizando los resultados obtenidos, se aprecia que, para los

trabajadores del área operativa, no existe una relación significativa entre las variables en estudio, debido a que al área al que pertenecen, cuentan con un trabajo específico y claramente definido por la empresa, no teniendo funciones de gestión o toma de decisiones donde la cultura organizacional resulta ser relevante. Estos resultados difieren con los resultados obtenidos por Getenet (2021) y Moreno (2020) quienes en función a sus investigaciones determinaron que si existe correlación fuerte Cultura organizacional y Desempeño laboral. Por otro lado, los resultados son concordantes con los obtenidos por Pilco (2022) quien al analizar las variables anteriormente mencionadas tuvieron un alto nivel, asimismo obtuvo una relación negativa para ambas variables de $-0,04$ y una no significancia representado por el valor $0,835$ mayor a su límite de $0,05$. Infiriendo que la Cultura organizacional y el Desempeño laboral tendrán relación en función al tipo de trabajo que se realiza, es decir no todos los trabajos necesitarán incrementar el nivel de Cultura organizacional para poder incrementar la productividad o desempeño de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

1. De manera general, se concluye que no existe una relación significativa entre Cultura organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa de pesca marítima, Paita – 2023 en estudio debido al grado negativo medio de correlación (ρ : -0.141) y una significancia de 0.146, esto se debe a que el desempeño de los trabajadores se encuentra motivado por la cantidad de descarga de producto hidrobiológico que puedan realizar, y esto a su vez es directamente proporcional a su remuneración.
2. Se determinó la existencia de un nivel medio de Cultura organizacional en los trabajadores de la parte operativa de la empresa de pesca marítima, Paita – 2023, con un 67,6% del total de encuestados, lo cual evidencia que la empresa no aplica medidas o estrategias con la finalidad de incrementar la cultura entre sus trabajadores, dificultándose así la mejora del desempeño laboral por parte de los estos.
3. Se identificó la existencia de un nivel medio sobre Desempeño laboral en los trabajadores de la parte operativa de la empresa de pesca marítima, Paita – 2023, con un 57,4% del total de encuestados, lo cual evidencia que la empresa no se preocupa por tomar acciones que incrementen el desempeño o productividad de los trabajadores.
4. Se concluye la inexistencia de una relación significativa entre la dimensión Normas y el Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa de pesca marítima, Paita – 2023, al obtenerse un grado de correlación negativa media con coeficiente ρ . de Spearman -0,117 y una significancia de 0,228, esto debido a que la empresa por modalidad de trabajo modifica las normas internas, no repercutiendo en el desempeño de los trabajadores.
5. Se comprobó la existencia de una relación significativa entre los Valores y Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa de

pesca marítima, Paita – 2023, al obtenerse una correlación positiva débil con coeficiente Rho. de Spearman 0,051 y una significancia de 0,597, esto debido a que la empresa fomenta valores en los trabajadores incidiendo en la honradez y responsabilidad con la finalidad de no afectar su desempeño laboral.

6. Se determinó la existencia de una relación significativa entre la dimensión Identificación y el Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa de pesca marítima, Paita – 2023, al obtenerse un grado de correlación positiva débil con coeficiente Rho. de Spearman 0,050 y una significancia de 0,605, esto debido a que la empresa se enfoca en lograr que los trabajadores se sientan identificados y esto repercute en la optimización de su desempeño laboral.
7. Se identificó la no existencia de una relación significativa entre la dimensión Comunicación y el Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa de pesca marítima, Paita – 2023, al obtenerse un grado de correlación negativa media con coeficiente Rho. de Spearman - 0,153 y una significancia de 0,115, evidenciándose que la empresa no se enfoca en mejorar la comunicación para con los trabajadores, sin embargo, esto no afecta el desempeño o productividad de los mismos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Elaborar un estudio similar a la presente investigación en las otras oficinas de la empresa, a fin de comprender si la Cultura organizacional no influye en el Desempeño laboral en los demás trabajadores, o si los resultados obtenidos son únicamente atribuibles a los trabajadores de la parte operativa de la empresa de pesca marítima de la presente investigación.
2. Diseñar estrategias como otorgar incentivos adicionales, realizar actividades sociales, entre otras, con la finalidad de incrementar el nivel de Cultura organizacional en los trabajadores del área operativa de la empresa de pesca marítima en estudio.
3. Fomentar el trabajo en equipo y optimizar el recurso humano promoviendo descansos para evitar largas jornadas laborables, con la finalidad de incrementar el Desempeño laboral en los trabajadores de la parte operativa de la empresa de pesca marítima en estudio.
4. Inspeccionar el acatamiento de las normas de seguridad determinadas por la empresa por parte de los trabajadores de la parte operativa de la empresa de pesca marítima en estudio, a fin de que la empresa no incurra en alguna falta que pueda repercutir en el desempeño de los trabajadores.
5. Continuar con las charlas sobre valores organizacionales brindadas a los trabajadores de la parte operativa de la empresa de pesca marítima en estudio, sobre los valores de la honradez y responsabilidad con la finalidad de prevenir alguna conducta impropia que afecte el desempeño laboral.
6. Diseñar una estrategia de fortalecimiento de la identidad, para los trabajadores de la parte operativa de la empresa de pesca marítima en estudio, mediante el uso de plataformas digitales como páginas web o redes sociales en donde pueda difundirse la misión y visión a fin de elevar el nivel de identificación de los trabajadores y su desempeño laboral.
7. Implementar boletines informativos físicos o digitales mediante el uso de impresiones o aplicativos de mensajería instantánea para optimizar la comunicación entre los trabajadores de la parte operativa de la empresa de pesca marítima en estudio con los directivos.

REFERENCIAS

- Acuña López, B. y Gonzales, Y. (2022). *Cultura Organizacional: Una Revisión Sistemática del 2000 al 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83216/Acu%c3%b1a_LBR_Gonzales_JY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bayón Pérez, J. (2.^a ed.). (2019). *Cultura Empresarial*. Primera Edición, Editorial Elearning S.L., España. https://www.google.com.pe/books/edition/Cultural_empresarial/hXbIDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano – El Nuevo Papel de los Recursos Humanos en las Organizaciones (5ta. ed.)*. Editorial Mc Graw Hill.
- Contreras Aguirre, C. (2018). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ugel 01 San Juan de Miraflores - Lima, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18973/CONTERRAS_AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdova Villalta, M. (2020). *Estrategias de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral del área administrativa de la Pesquera Hayduk S.A., Chimbote 2018* [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro]. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/20411/Tesis_66291.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz Palomino J. (2019). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Oceans S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31752/Cruz_PJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De Los Heros Quispe, S. (2022). *Rotación del personal y desempeño de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en Carabayllo, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96982/De%20Los%20Heros_QS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Del Castillo y Vilcapoma (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores del área de operaciones de una empresa privada de corredores de seguros en Lima Metropolitana, 2021. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1795/DEL%20CASTILLO_VILCAPOMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Enero Antonio, G. y Pérez Escobar, N. (2019). Clima y Cultura Organizacional: Relación entre ambos constructos [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626392/En_ero_AG.pdf?sequence=3

Fajar, M.; Hersona, S.; Hartelina, H. The Importance of Leadership, Organizational Culture, and Work Environment against the Employee Performance of BPJS Kesehatan in Karawang Branch Office Business. *Dinasti International Journal of Economics Finance and Accounting* 2023. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v4i2>

Flores García, A. (2022). *Comunicación interna y gestión de precios en una empresa de productos hidrobiológicos, Piura 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105763/Flores_GADC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García-Samper, M. (2022). *Cultura organizacional verde: análisis desde las dimensiones de sostenibilidad corporativa*. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000200099

Gastelo Núñez, M. (2022). *Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones la Unión S.C.R.L. - 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10588/Gast>

elo_N%C3%BA%C3%B1ez_Mayra_Katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gebian, G. The Influence of Organizational Culture, Motivation and Welfare on Employee Performance at PT Duta Persada Duper (Literature Review). *Dinasti International Journal of Management Science* 2023, 2686-5211. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6>

Getenet Abate, A. (2021). *Efecto de la cultura organizacional en el desempeño de los empleados: un estudio de caso del Banco de Desarrollo de Etiopía* [Tesis de maestría, Escuela de Posgrado de la Universidad ST. Mary's] <http://repository.smuc.edu.et/bitstream/123456789/6048/1/Getnet%20Abate%20Final%20Thesis-july%206%20thesis%20for%20examiners.pdf>

Gonzales Ancajima, M. (2020). *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours S.A.C. – Chiclayo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, J. (2021). *Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. Revista Cooperativismo y Desarrollo*. ISSN 2310-340X RNPS 2349 – COODES Vol. 9 No. 3. <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/450/823>

Hernández Sampieri et al. (2019). *Metodología de la investigación para bachillerato (2nd ed.)*. Editorial Mc Graw Hill.

Huayta Mamani, K. y Rosales Loyola, N. (2022). *La cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de las empresas del sector agroindustrial azucarero en Perú, en el año 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659660/Huayta_MK.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Heskett, J. (2022). *Gana desde adentro – Construir una cultura organizacional para una ventaja competitiva*. Columbia Business School. Capítulo 3, p1.

- Idowu, S. et al. (2020). *The Future of the UN Sustainable Development Goals. Business Perspectives for Global Development in 2030*. Editorial Springer Nature.
- Kankaew y Treruttanaset (2021). *Liderazgo corporativo y su papel en la conformación de la cultura organizacional y rendimiento*. Capítulo 7. IGI Global.
- Marfriady, D. The Effect of Performance on Organizational Culture, Digital Transformation and Employee Productivity in the Company understanding How Organizational Culture Affects Innovation Performance: A Management Context Perspective. *Dinasty International Journal of Management Science* 2023, 15, 6644. DOI: <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6>
- Monsalve Castro C. et al. (2023). *Prácticas de alto rendimiento y compromiso efectivo: el papel mediador de la cultura organizacional en pymes colombianas*.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/106278/87303>
- Motunrayo Feyisayo, A. (2020). *Impacto de la cultura organizacional en el desempeño de los empleados: Un estudio de caso de IHS Towers Nigeria* [Tesis de maestría, Colegio Nacional de Irlanda].
<https://norma.ncirl.ie/4582/1/motunrayofeyisayoarogundade%20%20.pdf>
- Moreno Pazmiño, E. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- Moscol Sosa, S. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa Ezentis Perú S.A.C. Piura, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659660/Huayta_MK.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Mulyadin, A.; Hersona, S.; Hartelina, H. The Influence of Visionary Leadership, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at SMP Negeri 1 Kedungwaringin. *Dinasti International Journal of Management Science* 2023, Vol.4, No.6. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6>
- Niño, V. (2019). *Metodología de la Investigación. Diseño, ejecución e informe* (2da. ed.). Editorial Ediciones de la U.
- Ñaupas Paitán, E. et al. (2023). *Metodología de la Investigación Total, Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis* (6ta. ed.). Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas, Transformar nuestro mundo: la Agenda-2030 para el desarrollo sostenible, 25 de septiembre, 2015, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/93/PDF/N1529193.pdf?OpenElement>
- Páramo Bernal, P. (2018). *La Investigación en Ciencias Sociales: Técnicas de recolección de la información*. Universidad Piloto de Colombia.
- Pelayo Malpartida, A. y Quispe Uñaupe, A. (2023). *Comunicación organizacional y desempeño laboral en trabajadores de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114290/Pelayo_MAE-Quispe_UAJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pérez et al. (2020). *Metodología de la Investigación Científica. (1ra. ed.)*. Editorial Maipue.
- Pilco de la Cruz, G. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los analistas de una cooperativa de ahorro y créditos de Trujillo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85369/Pilco_DLCGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pomavilla Dèleg, L. (2021). *La cultura organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Comercial JYN de la ciudad de Cuenca, periodo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad de

Cuenca].

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35703/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf>

Puryati, N.; Djamil, M. The Impact of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance Using Compensation as an Intervening Variable at PT. Inti Prima Rasa. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science* 2023 <https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i3>

Rebollo, P. y Ábalos, E. (2022). *Metodología de la investigación-recopilación* (1ra. ed.). Editorial autores de Argentina.

Rodríguez Rodríguez, C. et al. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica* (1ra. ed.). Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.

Ruiz, R. et al. (2022). *Investigación y modelos de formación en el nivel medio y superior*. Editorial Dykinson, S.L.

Samamé Salazar, R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019* [Tesis de pregrado. Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sambrano J. (2020). *Métodos de investigación*. (1ra. ed.). Alpha editorial.

Silvianita, A.; Fakhri, M.; Aprillio, M.; Arwiyah, M. The Influence of Organizational Culture and Knowledge Sharing on Employee Performance of PT. Hariff Daya Tunggal Engineering. IEOM Society 2021. <http://www.ieomsociety.org/china2021/papers/95.pdf>

Sumba Bustamante, R et al. (2022). *Clima organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf>

Supriyanto, S.; Riavi, V.; Nawangsari, L. The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance (Study on Employees of

Grogol Branch Pawnshop). *Dinasti International Journal of Management Science* 2023. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i4>

Tunjar Alva, Y. (2022). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Envases los Pinos Epinsa, Chimbote 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106609/Tunjar_AYD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wijayanti, A.; Muhdaliha, E.; Dwi, S. The influence of leadership, organizational citizenship behavior (OCB), and organizational culture on employee performance (Study al KPP Pratama Bitung). *Return Study of Management Economic and Business* 2023. <https://return.publikasikupublisher.com/index>

Yahya, M.; Fakhri, M.; Akbar, A.; Meitanama, E. The Effect of Organizational Culture toward Employee Performance at Convenience Store in Bandung. *Conference on Industrial Engineering and Operations Management* 2021. <http://ieomsociety.org/proceedings/2021monterrey/617.pdf>

Zhang, W.; Zeng, X.; Liang, H.; Xue, Y.; Cao, X. Understanding How Organizational Culture Affects Innovation Performance: A Management Context Perspective. *Sustainability* 2023, 15, 6644. <https://doi.org/10.3390/su15086644>

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de las Variables

Tabla 10

Operacionalización de la variable Cultura organizacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Es la manera en que un grupo humano se desenvuelve y hace las cosas, lo cual es determinado por características relacionadas al tiempo, espacio y tradición. (Bayón, 2019).	La cultura Organizacional se evaluará a través de los principales aspectos: Normas, valores. Identificación y comunicación según Bayón (2019). Para medirla se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, se usará la escala tipo Likert, la variable tiene como muestra 108 personas.	Normas	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Gestión de capacitación • Toma de decisiones 	Ordinal Escala de Likert
		Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento • Actitudes • Respeto 	
		Identificación	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Compromiso • Rendimiento 	
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Información • Integración • Relaciones 	

Tabla 11

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p>Es la variable dependiente, ya que dependerá de la modificación de la variable independiente para así dimensionar la correlación entre ambas variables.</p>	<p>El desempeño laboral se evaluará a través de la producción, calidad, conocimiento, comprensión o solución de problemas, cooperación, creatividad y realización del trabajo según Chiavenato (2020).</p>	<p>Producción de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Superación de parámetros • Productividad • Tiempo requerido 	<p>Ordinal Escala de Likert</p>
<p>Según Chiavenato (2020), el desempeño es todas las características y motivaciones de una persona equipo u organización.</p>	<p>Para medirla se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, se usará la escala tipo Likert, la</p>	<p>Resolución de problemas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad • Habilidad para resolver problemas • Efectividad 	
<p>variable tiene como muestra 108 personas.</p>	<p>variable tiene como muestra 108 personas.</p>	<p>Capacidad de realización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad • Seguridad • Experiencia 	

Anexo 2.

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES		METODOLOGÍA					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V1	Dimensiones	Indicadores					
¿Cuál es la relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita - 2023?	Establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita - 2023	La cultura organizacional tiene relación en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita año 2023.	Variable 1: Cultura	Normas	Responsabilidad	ENFOQUE Cuantitativo				
					Gestión de capacitación					
					Toma de decisiones					
				Valores	Comportamiento	Actitudes	TIPO Aplicada			
								Respeto	DESCRIPCIÓN Descriptiva correlacional	
								Identificación		
Comunicación	Relaciones	DISEÑO No experimental transversal								
			Confianza							
			Compromiso							
<hr/>										
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	V2	Dimensiones	Indicadores					
1. ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita - 2023?	1. Identificar el nivel de cultura organizacional en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023	1. El nivel de cultura organizacional en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023, es alto.	Variable 2: Desempeño laboral	Producción de trabajo	Superación de parámetros	POBLACIÓN 150 trabajadores del área operativa				
					Productividad					
					Tiempo requerido		MUESTRA 108			
				Cooperación interpersonal	Trabajo en equipo	Dialogo		TÉCNICA Encuesta		
						Influencia			INSTRUMENTO Cuestionario	
						Resolución de problemas empresa de pesca marítima.				
2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita - 2023?	2. Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023	2. El nivel de desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023, es alto.	Variable 2: Desempeño laboral	Cooperación interpersonal	Capacidad	ESCALA trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.				
					Influencia					
					Resolución de problemas empresa de pesca marítima.					
				3. ¿De qué manera se relaciona la dimensión Normas y el Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima?	3. Evaluar la relación entre la dimensión Normas y el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima	3. Existe relación entre la dimensión Normas y el Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.	Variable 2: Desempeño laboral	Producción de trabajo	Capacidad	ESCALA trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.
									Influencia	
									Resolución de problemas empresa de pesca marítima.	
4. ¿Cómo se relaciona la dimensión Valores y el Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima?	4. Determinar la relación entre la dimensión Valores y el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima.	4. Existe relación entre la dimensión Valores y el Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.	Variable 2: Desempeño laboral					Cooperación interpersonal	Capacidad	ESCALA trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.
									Influencia	
									Resolución de problemas empresa de pesca marítima.	
				5. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Identificación y el Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima?	5. Examinar la relación entre la dimensión Identificación y el Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima.	5. Existe relación entre la dimensión Identificación y el Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.	Variable 2: Desempeño laboral	Cooperación interpersonal	Capacidad	ESCALA trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.
									Influencia	
									Resolución de problemas empresa de pesca marítima.	
6. ¿De qué modo se relaciona la dimensión Comunicación y el Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima?	6. Establecer la relación entre la dimensión Comunicación y el Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima.	6. Existe relación entre la dimensión Comunicación y el Desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.	Variable 2: Desempeño laboral					Cooperación interpersonal	Capacidad	ESCALA trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.
									Influencia	
									Resolución de problemas empresa de pesca marítima.	

Capacidad de realización

Habilidad para resolver problemas

Efectividad

Disponibilidad

Seguridad

Experiencia

Ordinal tipo Likert

Nunca (1)

Casi Nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)



Anexo 3

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la variable Cultura organizacional

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del Programa Sube de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Cultura organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita, 2023”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

INSTRUCCIONES: por favor lea detenidamente cada ítem y marque con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

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

ENUNCIADO	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Normas					
Cumple con los horarios laborales establecidos por la empresa.					
Cumple con sus funciones sin la necesidad que lo supervisen.					
Cuida el material y herramientas asignados para el cumplimiento de su trabajo.					
Recibe capacitación en temas o cursos relacionados a la actividad pesquera.					
Recibe capacitación sobre seguridad y					

salud en el trabajo.					
Se le faculta tomar decisiones en caso no esté presente su jefe inmediato superior.					
Necesita autorización para realizar actividades laborales de rutina.					
Se le permite tomar decisiones para circunstancias complejas.					
Dimensión 2: Valores					
Su comportamiento contribuye al fortalecimiento de la empresa en valores.					
Su comportamiento se encuentra alineado a los valores que difunde de la empresa.					
Su comportamiento sirve de ejemplo para sus compañeros.					
Su actitud es promovida en razón a la cultura organizacional de la empresa.					
Su actitud influye en cambios positivos dentro de la empresa.					
Se encuentra dispuesto a colaborar para mejorar la cultura organizacional de la empresa.					
Existe respeto entre los trabajadores de distintos niveles jerárquicos dentro de la empresa.					
Sus ideas y/o propuestas son respetadas en la empresa.					
La empresa promueve el respeto entre los trabajadores.					
Dimensión 3: Identificación					
La empresa promueve el valor de la confianza entre sus trabajadores.					
Sus compañeros de trabajo son personas					

confiables que favorezcan positivamente al trabajo.					
La empresa le otorga la confianza para solicitar apoyo a jefes o compañeros para resolver algún inconveniente laboral o personal.					
Cumple con sus responsabilidades sin necesidad de control.					
Se siente comprometido en dar un esfuerzo adicional de manera voluntaria por la empresa.					
Sus compañeros en el trabajo se sienten comprometidos en hacer bien su trabajo.					
La empresa reconoce el buen rendimiento de los trabajadores.					
El rendimiento de los trabajadores es acorde a los objetivos de la empresa.					
El rendimiento de su trabajo incrementa la productividad de la empresa.					
Dimensión 4: Comunicación					
Sus jefes comunican claramente las tareas laborales.					
Se comunica oportunamente a los trabajadores las reglas y directivas de la empresa.					
La empresa comunica los avances y logros de los trabajadores.					
La empresa realiza actividades de camaradería con la finalidad de integrar a los trabajadores.					
La empresa realiza un proceso de inducción sobre funciones y rutina al					

personal recién contratado.					
La empresa hace de conocimiento a los trabajadores de todas las áreas sobre la contratación de un nuevo personal para un área específica.					
La empresa promueve las buenas relaciones entre todo su personal independientemente del cargo o jerarquía.					
Existe buena comunicación entre los trabajadores con sus jefes.					
Existe buena comunicación entre los trabajadores y sus pares.					

Cuestionario para medir la variable Desempeño laboral

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del Programa Sube de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Cultura organizacional en el Desempeño laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita, 2023”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

INSTRUCCIONES: por favor lea detenidamente cada ítem y marque con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

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

ENUNCIADO	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Producción de trabajo					
Realiza su trabajo en menor tiempo del estimado.					
Supera las tareas asignadas en el día por su jefe.					
Supera los objetivos trazados por uno mismo dentro del trabajo.					
Organizo mi trabajo con la finalidad de cumplir las tareas asignadas.					
Distribuyo mi esfuerzo o energía con la finalidad de cumplir las tareas asignadas.					
Me considero un trabajador altamente productivo.					

Distribuyo mi tiempo para cumplir con el trabajo.					
No pierdo tiempo en distractores para cumplir con el trabajo.					
Conoce el tiempo requerido para cada una de las tareas asignadas por sus jefes.					
Dimensión 2: Cooperación interpersonal					
Las tareas son divididas de manera equitativa entre los trabajadores de su área.					
Los objetivos son claros y de conocimiento del equipo de trabajo.					
Los trabajadores del equipo tienen conocimiento de las acciones individuales que les corresponde.					
Comparte ideas del trabajo con sus compañeros.					
Toma decisiones de manera grupal o consensuada.					
Escucha y respeta las ideas respecto al trabajo de sus compañeros.					
La motivación para la realización de las tareas es transmitida entre compañeros.					
Los jefes influyen de manera positiva en los trabajadores para el óptimo cumplimiento de las tareas.					
Los trabajadores influyen en los jefes para que exista óptimas condiciones de trabajo.					
Dimensión 3: Resolución de problemas					
Realiza los procedimientos correctos para solucionar un problema en el trabajo.					
Cuenta con las herramientas necesarias					

para resolver un problema en el trabajo.					
La empresa lo ha capacitado para poder resolver problemas dentro del trabajo.					
Tiene experiencia resolviendo problemas dentro del trabajo.					
Busca soluciones inmediatas frente a un problema en el trabajo.					
Busca soluciones que no afecten la productividad de la empresa frente a un problema.					
La solución que plantea frente a un problema es efectiva.					
La solución que plantea frente a un problema, no afecta a sus compañeros.					
La solución que plantea frente a un problema no afecta los intereses de la empresa.					
Dimensión 4: Capacidad de realización					
Cuenta con disponibilidad para cumplir los horarios rotativos de la empresa.					
Cuenta con disponibilidad para cubrir el turno de algún compañero cuando se requiera.					
Cuenta con disponibilidad para en ocasiones, por razones propias cubrir extensas jornadas de trabajo.					
Cuenta con los implementos de seguridad necesarios para realizar su trabajo.					
Conoce las disposiciones en cuanto a seguridad personal por parte de la empresa.					
La empresa brinda todas las condiciones					

de seguridad para cumplir con el trabajo.					
Tiene experiencia en el trabajo que desempeña.					
Sus compañeros tienen experiencia en el trabajo que desempeñan.					
Conoce la organización y funcionamiento de una empresa de pesca marítima.					

Anexo 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita, 2023.

Investigadora: Lizeth Geraldine Cruz Rey de Alvarado.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita, 2023”, cuyo objetivo es establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre como la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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) Cruz Rey de Alvarado Lizeth Geraldine email **lgcruza@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor Nauca Torres Enrique Santos email **enaucat@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[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].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 5.

Validación de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir la Variable Cultura organizacional y la variable Desempeño laboral**”. 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:	Jenny Martha Quispe López
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Marketing – gestión de organizaciones
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autora:	
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁR EA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Normas • Valores • Identificación • Comunicación 	Es la manera en que un grupo humano se desenvuelve y hace las cosas, lo cual es determinado por características relacionadas al tiempo, espacio y tradición. (Bayón, 2019).
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de trabajo • Cooperación interpersonal • Resolución de problemas • Capacidad de realización 	Es la variable dependiente, ya que dependerá de la modificación de la variable independiente para así dimensionar la correlación entre ambas variables. Según Chiavenato (2020), el desempeño es todas las características y motivaciones de una persona equipo u organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una empresa de pesca marítima ubicada en la ciudad de Paita - elaborado por Lizeth Geraldine Cruz Rey de Alvarado, en el año 2023 basado en los aportes de los autores Bayón (2019) para la variable cultura organizacional, y Chiavenato (2020) para la variable desempeño laboral, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: variable 1: Cultura organizacional (Normas, Valores, Identificación y Comunicación).

- Primera dimensión: Normas
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las Normas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	Cumple con los horarios laborales establecidos por la empresa.	4	4	4	
	Cumple con sus funciones sin la necesidad que lo supervisen	4	4	4	
	Cuida el material y herramientas asignados para el cumplimiento de su trabajo.	4	4	4	
Gestión de capacitación	Recibe capacitación en temas o cursos relacionados a la actividad pesquera.	4	4	4	
	Recibe capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo.	4	4	4	
Toma de decisiones	Se le faculta tomar decisiones en caso no esté presente su jefe inmediato superior.	4	4	4	
	Necesita autorización para realizar actividades laborales de rutina.	4	4	4	
	Se le permite tomar decisiones para circunstancias complejas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Valores
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de los Valores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento	Su comportamiento contribuye al fortalecimiento de la empresa en valores.	4	4	4	
	Su comportamiento se encuentra alineado a los valores que difunde de la empresa.	4	4	4	
	Su comportamiento sirve de ejemplo para sus compañeros	4	4	4	
Actitudes	Su actitud es promovida en razón a la cultura organizacional de la empresa.	4	4	4	
	Su actitud influye en cambios positivos dentro de la empresa.	4	4	4	
	Se encuentra dispuesto a colaborar para mejorar la cultura organizacional de la empresa.	4	4	4	
Respeto	Existe respeto entre los trabajadores de distintos niveles jerárquicos dentro de la empresa.	4	4	4	
	Sus ideas y/o propuestas son respetadas en la empresa.	4	4	4	
	La empresa promueve el respeto entre los trabajadores.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Identificación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la Identificación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	La empresa promueve el valor de la confianza entre sus trabajadores.	4	4	4	
	Sus compañeros de trabajo son personas confiables que favorezcan positivamente al trabajo.	4	4	4	
	La empresa le otorga la confianza para solicitar apoyo a jefes o compañeros para resolver algún inconveniente laboral o personal.	4	4	4	
Compromiso	Cumple con sus responsabilidades sin necesidad de control.	4	4	4	
	Se siente comprometido en dar un esfuerzo adicional de manera voluntaria por la empresa.	4	4	4	
	Sus compañeros en el trabajo se sienten comprometidos en hacer bien su trabajo.	4	4	4	
Rendimiento	La empresa reconoce el buen rendimiento de los trabajadores.	4	4	4	
	El rendimiento de los trabajadores es acorde a los objetivos de la empresa	4	4	4	
	El rendimiento de su trabajo incrementa la productividad de la empresa.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la Comunicación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información	Sus jefes comunican claramente las tareas laborales.	4	4	4	
	Se comunica oportunamente a los trabajadores las reglas y directivas de la empresa.	4	4	4	
	La empresa comunica los avances y logros de los trabajadores.	4	4	4	
Integración	La empresa realiza actividades de camaradería con la finalidad de integrar a los trabajadores.	4	4	4	
	La empresa realiza un proceso de inducción sobre funciones y rutina al personal recién contratado.	4	4	4	
	La empresa hace de conocimiento a los trabajadores de todas las áreas sobre la contratación de un nuevo personal para un área específica.	4	4	4	
Relaciones	La empresa promueve las buenas relaciones entre todo su personal independientemente del cargo o jerarquía.	4	4	4	
	Existe buena comunicación entre los trabajadores con sus jefes.	4	4	4	
	Existe buena comunicación entre los trabajadores y sus pares.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Desempeño laboral (producción de trabajo, cooperación interpersonal, resolución de problemas y capacidad de realización)

- Primera dimensión: Producción de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la Producción de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Superación de parámetros	Realiza su trabajo en menor tiempo del estimado.	4	4	4	
	Supera las tareas asignadas en el día por su jefe.	4	4	4	
	Supera los objetivos trazados por uno mismo dentro del trabajo.	4	4	4	
Productividad	Organizo mi trabajo con la finalidad de cumplir las tareas asignadas.	4	4	4	
	Distribuyo mi esfuerzo o energía con la finalidad de cumplir las tareas asignadas.	4	4	4	
	Me considero un trabajador altamente productivo.	4	4	4	
Tiempo requerido	Distribuyo mi tiempo para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	No pierdo tiempo en distractores para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	Conoce el tiempo requerido para cada una de las tareas asignadas por sus jefes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cooperación interpersonal
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de: Cooperación interpersonal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Las tareas son divididas de manera equitativa entre los trabajadores de su área.	4	4	4	
	Los objetivos son claros y de conocimiento del equipo de trabajo.	4	4	4	
	Los trabajadores del equipo tienen conocimiento de las acciones individuales que les corresponde.	4	4	4	
Dialogo	Comparte ideas del trabajo con sus compañeros-	4	4	4	
	Toma decisiones de manera grupal o consensuada.	4	4	4	
	Escucha y respeta las ideas respecto al trabajo de sus compañeros.	4	4	4	
Influencia	La motivación para la realización de las tareas es transmitida entre compañeros.	4	4	4	
	Los jefes influyen de manera positiva en los trabajadores para el óptimo cumplimiento de las tareas.	4	4	4	
	Los trabajadores influyen en los jefes para que exista óptimas condiciones de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Resolución de problemas
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de Resolución de problemas.

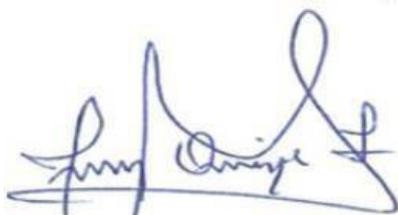
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	Realiza los procedimientos correctos para solucionar un problema en el trabajo.	4	4	4	
	Cuenta con las herramientas necesarias para resolver un problema en el trabajo.	4	4	4	
	La empresa lo ha capacitado para poder resolver problemas dentro del trabajo.	4	4	4	
Habilidad para resolver problemas	Tiene experiencia resolviendo problemas dentro del trabajo.	4	4	4	
	Busca soluciones inmediatas frente a un problema en el trabajo.	4	4	4	
	Busca soluciones que no afecten la productividad de la empresa frente a un problema.	4	4	4	
Efectividad	La solución que plantea frente a un problema es efectiva.	4	4	4	
	La solución que plantea frente a un problema, no afecta a sus compañeros.	4	4	4	
	La solución que plantea frente a un problema no afecta los intereses de la empresa.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Capacidad de realización
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de Capacidad de realización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disponibilidad	Cuenta con disponibilidad para cumplir los horarios rotativos de la empresa.	4	4	4	
	Cuenta con disponibilidad para cubrir el turno de algún compañero cuando se requiera.	4	4	4	
	Cuenta con disponibilidad para en ocasiones, por razones propias cubrir extensas jornadas de trabajo.	4	4	4	
Seguridad	Cuenta con los implementos de seguridad necesarios para realizar su trabajo	4	4	4	
	Conoce las disposiciones en cuanto a seguridad personal por parte de la empresa.	4	4	4	
	La empresa brinda todas las condiciones de seguridad para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
Experiencia	Tiene experiencia en el trabajo que desempeña.	4	4	4	
	Sus compañeros tienen experiencia en el trabajo que desempeñan.	4	4	4	
	Conoce la organización y funcionamiento de una empresa de pesca marítima.	4	4	4	

DNI: 32924318

Teléfono: 937 519 216



Firma del evaluador

Dra. Jenny Martha Quispe Lopez

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Cuestionario para medir la Variable Cultura organizacional y la variable Desempeño laboral**". 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.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mercedes Palacios de Briceño		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (**Escala Likert, cuestionario**)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autora:	
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura

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

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Normas • Valores • Identificación • Comunicación 	Es la manera en que un grupo humano se desenvuelve y hace las cosas, lo cual es determinado por características relacionadas al tiempo, espacio y tradición. (Bayón, 2019).
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de trabajo • Cooperación interpersonal • Resolución de problemas • Capacidad de realización 	Es la variable dependiente, ya que dependerá de la modificación de la variable independiente para así dimensionar la correlación entre ambas variables. Según Chiavenato (2020), el desempeño es todas las características y motivaciones de una persona equipo u organización.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una empresa de pesca marítima ubicada en la ciudad de Paita - elaborado por Lizeth Geraldine Cruz Rey de Alvarado, en el año 2023 basado en los aportes de los autores Bayón (2019) para la variable cultura organizacional, y Chiavenato (2020) para la variable desempeño laboral, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: variable 1: Cultura organizacional (Normas, Valores, Identificación y Comunicación).

- Primera dimensión: Normas
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las Normas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	Cumple con los horarios laborales establecidos por la empresa.	4	4	4	
	Cumple con sus funciones sin la necesidad que lo supervisen	4	4	4	
	Cuida el material y herramientas asignados para el cumplimiento de su trabajo.	4	4	4	
Gestión de capacitación	Recibe capacitación en temas o cursos relacionados a la actividad pesquera.	4	4	4	
	Recibe capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo.	4	4	4	
Toma de decisiones	Se le faculta tomar decisiones en caso no esté presente su jefe inmediato superior.	4	4	4	
	Necesita autorización para realizar actividades laborales de rutina.	4	4	4	
	Se le permite tomar decisiones para circunstancias complejas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Valores
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de los Valores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento	Su comportamiento contribuye al fortalecimiento de la empresa en valores.	4	4	4	
	Su comportamiento se encuentra alineado a los valores que difunde de la empresa.	4	4	4	
	Su comportamiento sirve de ejemplo para sus compañeros	4	4	4	
Actitudes	Su actitud es promovida en razón a la cultura organizacional de la empresa.	4	4	4	
	Su actitud influye en cambios positivos dentro de la empresa.	4	4	4	
	Se encuentra dispuesto a colaborar para mejorar la cultura organizacional de la empresa.	4	4	4	
Respeto	Existe respeto entre los trabajadores de distintos niveles jerárquicos dentro de la empresa.	4	4	4	
	Sus ideas y/o propuestas son respetadas en la empresa.	4	4	4	
	La empresa promueve el respeto entre los trabajadores.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Identificación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la Identificación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	La empresa promueve el valor de la confianza entre sus trabajadores.	4	4	4	
	Sus compañeros de trabajo son personas confiables que favorezcan positivamente al trabajo.	4	4	4	
	La empresa le otorga la confianza para solicitar apoyo a jefes o compañeros para resolver algún inconveniente laboral o personal.	4	4	4	
Compromiso	Cumple con sus responsabilidades sin necesidad de control.	4	4	4	
	Se siente comprometido en dar un esfuerzo adicional de manera voluntaria por la empresa.	4	4	4	
	Sus compañeros en el trabajo se sienten comprometidos en hacer bien su trabajo.	4	4	4	
Rendimiento	La empresa reconoce el buen rendimiento de los trabajadores.	4	4	4	
	El rendimiento de los trabajadores es acorde a los objetivos de la empresa	4	4	4	
	El rendimiento de su trabajo incrementa la productividad de la empresa.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la Comunicación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información	Sus jefes comunican claramente las tareas laborales.	4	4	4	
	Se comunica oportunamente a los trabajadores las reglas y directivas de la empresa.	4	4	4	
	La empresa comunica los avances y logros de los trabajadores.	4	4	4	
Integración	La empresa realiza actividades de camaradería con la finalidad de integrar a los trabajadores.	4	4	4	
	La empresa realiza un proceso de inducción sobre funciones y rutina al personal recién contratado.	4	4	4	
	La empresa hace de conocimiento a los trabajadores de todas las áreas sobre la contratación de un nuevo personal para un área específica.	4	4	4	
Relaciones	La empresa promueve las buenas relaciones entre todo su personal independientemente del cargo o jerarquía.	4	4	4	
	Existe buena comunicación entre los trabajadores con sus jefes.	4	4	4	
	Existe buena comunicación entre los trabajadores y sus pares.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Desempeño laboral (producción de trabajo, cooperación interpersonal, resolución de problemas y capacidad de realización)

- Primera dimensión: Producción de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la Producción de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Superación de parámetros	Realiza su trabajo en menor tiempo del estimado.	4	4	4	
	Supera las tareas asignadas en el día por su jefe.	4	4	4	
	Supera los objetivos trazados por uno mismo dentro del trabajo.	4	4	4	
Productividad	Organizo mi trabajo con la finalidad de cumplir las tareas asignadas.	4	4	4	
	Distribuyo mi esfuerzo o energía con la finalidad de cumplir las tareas asignadas.	4	4	4	
	Me considero un trabajador altamente productivo.	4	4	4	
Tiempo requerido	Distribuyo mi tiempo para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	No pierdo tiempo en distractores para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	Conoce el tiempo requerido para cada una de las tareas asignadas por sus jefes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cooperación interpersonal
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de: Cooperación interpersonal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Las tareas son divididas de manera equitativa entre los trabajadores de su área.	4	4	4	
	Los objetivos son claros y de conocimiento del equipo de trabajo.	4	4	4	
	Los trabajadores del equipo tienen conocimiento de las acciones individuales que les corresponde.	4	4	4	
Dialogo	Comparte ideas del trabajo con sus compañeros-	4	4	4	
	Toma decisiones de manera grupal o consensuada.	4	4	4	
	Escucha y respeta las ideas respecto al trabajo de sus compañeros.	4	4	4	
Influencia	La motivación para la realización de las tareas es transmitida entre compañeros.	4	4	4	
	Los jefes influyen de manera positiva en los trabajadores para el óptimo cumplimiento de las tareas.	4	4	4	
	Los trabajadores influyen en los jefes para que exista óptimas condiciones de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Resolución de problemas
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de Resolución de problemas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	Realiza los procedimientos correctos para solucionar un problema en el trabajo.	4	4	4	
	Cuenta con las herramientas necesarias para resolver un problema en el trabajo.	4	4	4	
	La empresa lo ha capacitado para poder resolver problemas dentro del trabajo.	4	4	4	
Habilidad para resolver problemas	Tiene experiencia resolviendo problemas dentro del trabajo.	4	4	4	
	Busca soluciones inmediatas frente a un problema en el trabajo.	4	4	4	
	Busca soluciones que no afecten la productividad de la empresa frente a un problema.	4	4	4	
Efectividad	La solución que plantea frente a un problema es efectiva.	4	4	4	
	La solución que plantea frente a un problema, no afecta a sus compañeros.	4	4	4	
	La solución que plantea frente a un problema no afecta los intereses de la empresa.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Capacidad de realización
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de Capacidad de realización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disponibilidad	Cuenta con disponibilidad para cumplir los horarios rotativos de la empresa.	4	4	4	
	Cuenta con disponibilidad para cubrir el turno de algún compañero cuando se requiera.	4	4	4	
	Cuenta con disponibilidad para en ocasiones, por razones propias cubrir extensas jornadas de trabajo.	4	4	4	
Seguridad	Cuenta con los implementos de seguridad necesarios para realizar su trabajo	4	4	4	
	Conoce las disposiciones en cuanto a seguridad personal por parte de la empresa.	4	4	4	
	La empresa brinda todas las condiciones de seguridad para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
Experiencia	Tiene experiencia en el trabajo que desempeña.	4	4	4	
	Sus compañeros tienen experiencia en el trabajo que desempeñan.	4	4	4	
	Conoce la organización y funcionamiento de una empresa de pesca marítima.	4	4	4	



 Lic. Adm. Emp. MERCEDES RENEE PALACIOS DE BRICEÑO
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 5103

DNI 02845588

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Cuestionario para medir la Variable Cultura organizacional y la variable Desempeño laboral**". 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.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Angulo Corcuera, Carlos Antonio	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (**Escala Likert, cuestionario**)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autora:	
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura

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

14. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁR EA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Normas • Valores • Identificación • Comunicación 	Es la manera en que un grupo humano se desenvuelve y hace las cosas, lo cual es determinado por características relacionadas al tiempo, espacio y tradición. (Bayón, 2019).
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de trabajo • Cooperación interpersonal • Resolución de problemas • Capacidad de realización 	Es la variable dependiente, ya que dependerá de la modificación de la variable independiente para así dimensionar la correlación entre ambas variables. Según Chiavenato (2020), el desempeño es todas las características y motivaciones de una persona equipo u organización.

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una empresa de pesca marítima ubicada en la ciudad de Paita - elaborado por Lizeth Geraldine Cruz Rey de Alvarado, en el año 2023 basado en los aportes de los autores Bayón (2019) para la variable cultura organizacional, y Chiavenato (2020) para la variable desempeño laboral, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: variable 1: Cultura organizacional (Normas, Valores, Identificación y Comunicación).

- Primera dimensión: Normas
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de las Normas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	Cumple con los horarios laborales establecidos por la empresa.	4	4	4	
	Cumple con sus funciones sin la necesidad que lo supervisen	4	4	4	
	Cuida el material y herramientas asignados para el cumplimiento de su trabajo.	4	4	4	
Gestión de capacitación	Recibe capacitación en temas o cursos relacionados a la actividad pesquera.	4	4	4	
	Recibe capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo.	4	4	4	
Toma de decisiones	Se le faculta tomar decisiones en caso no esté presente su jefe inmediato superior.	4	4	4	
	Necesita autorización para realizar actividades laborales de rutina.	4	4	4	
	Se le permite tomar decisiones para circunstancias complejas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Valores
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de los Valores

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento	Su comportamiento contribuye al fortalecimiento de la empresa en valores.	4	4	4	
	Su comportamiento se encuentra alineado a los valores que difunde de la empresa.	4	4	4	
	Su comportamiento sirve de ejemplo para sus compañeros	4	4	4	
Actitudes	Su actitud es promovida en razón a la cultura organizacional de la empresa.	4	4	4	
	Su actitud influye en cambios positivos dentro de la empresa.	4	4	4	
	Se encuentra dispuesto a colaborar para mejorar la cultura organizacional de la empresa.	4	4	4	
Respeto	Existe respeto entre los trabajadores de distintos niveles jerárquicos dentro de la empresa.	4	4	4	
	Sus ideas y/o propuestas son respetadas en la empresa.	4	4	4	
	La empresa promueve el respeto entre los trabajadores.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Identificación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la Identificación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	La empresa promueve el valor de la confianza entre sus trabajadores.	4	4	4	
	Sus compañeros de trabajo son personas confiables que favorezcan positivamente al trabajo.	4	4	4	
	La empresa le otorga la confianza para solicitar apoyo a jefes o compañeros para resolver algún inconveniente laboral o personal.	4	4	4	
Compromiso	Cumple con sus responsabilidades sin necesidad de control.	4	4	4	
	Se siente comprometido en dar un esfuerzo adicional de manera voluntaria por la empresa.	4	4	4	
	Sus compañeros en el trabajo se sienten comprometidos en hacer bien su trabajo.	4	4	4	
Rendimiento	La empresa reconoce el buen rendimiento de los trabajadores.	4	4	4	
	El rendimiento de los trabajadores es acorde a los objetivos de la empresa	4	4	4	
	El rendimiento de su trabajo incrementa la productividad de la empresa.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la Comunicación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información	Sus jefes comunican claramente las tareas laborales.	4	4	4	
	Se comunica oportunamente a los trabajadores las reglas y directivas de la empresa.	4	4	4	
	La empresa comunica los avances y logros de los trabajadores.	4	4	4	
Integración	La empresa realiza actividades de camaradería con la finalidad de integrar a los trabajadores.	4	4	4	
	La empresa realiza un proceso de inducción sobre funciones y rutina al personal recién contratado.	4	4	4	
	La empresa hace de conocimiento a los trabajadores de todas las áreas sobre la contratación de un nuevo personal para un área específica.	4	4	4	
Relaciones	La empresa promueve las buenas relaciones entre todo su personal independientemente del cargo o jerarquía.	4	4	4	
	Existe buena comunicación entre los trabajadores con sus jefes.	4	4	4	
	Existe buena comunicación entre los trabajadores y sus pares.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Desempeño laboral (producción de trabajo, cooperación interpersonal, resolución de problemas y capacidad de realización)

- Primera dimensión: Producción de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la Producción de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Superación de parámetros	Realiza su trabajo en menor tiempo del estimado.	4	4	4	
	Supera las tareas asignadas en el día por su jefe.	4	4	4	
	Supera los objetivos trazados por uno mismo dentro del trabajo.	4	4	4	
Productividad	Organizo mi trabajo con la finalidad de cumplir las tareas asignadas.	4	4	4	
	Distribuyo mi esfuerzo o energía con la finalidad de cumplir las tareas asignadas.	4	4	4	
	Me considero un trabajador altamente productivo.	4	4	4	
Tiempo requerido	Distribuyo mi tiempo para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	No pierdo tiempo en distractores para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	Conoce el tiempo requerido para cada una de las tareas asignadas por sus jefes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cooperación interpersonal
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de: Cooperación interpersonal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Las tareas son divididas de manera equitativa entre los trabajadores de su área.	4	4	4	
	Los objetivos son claros y de conocimiento del equipo de trabajo.	4	4	4	
	Los trabajadores del equipo tienen conocimiento de las acciones individuales que les corresponde.	4	4	4	
Dialogo	Comparte ideas del trabajo con sus compañeros-	4	4	4	
	Toma decisiones de manera grupal o consensuada.	4	4	4	
	Escucha y respeta las ideas respecto al trabajo de sus compañeros.	4	4	4	
Influencia	La motivación para la realización de las tareas es transmitida entre compañeros.	4	4	4	
	Los jefes influyen de manera positiva en los trabajadores para el óptimo cumplimiento de las tareas.	4	4	4	
	Los trabajadores influyen en los jefes para que exista óptimas condiciones de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Resolución de problemas
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de Resolución de problemas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	Realiza los procedimientos correctos para solucionar un problema en el trabajo.	4	4	4	
	Cuenta con las herramientas necesarias para resolver un problema en el trabajo.	4	4	4	
	La empresa lo ha capacitado para poder resolver problemas dentro del trabajo.	4	4	4	
Habilidad para resolver problemas	Tiene experiencia resolviendo problemas dentro del trabajo.	4	4	4	
	Busca soluciones inmediatas frente a un problema en el trabajo.	4	4	4	
	Busca soluciones que no afecten la productividad de la empresa frente a un problema.	4	4	4	
Efectividad	La solución que plantea frente a un problema es efectiva.	4	4	4	
	La solución que plantea frente a un problema, no afecta a sus compañeros.	4	4	4	
	La solución que plantea frente a un problema no afecta los intereses de la empresa.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Capacidad de realización
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de Capacidad de realización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disponibilidad	Cuenta con disponibilidad para cumplir los horarios rotativos de la empresa.	4	4	4	
	Cuenta con disponibilidad para cubrir el turno de algún compañero cuando se requiera.	4	4	4	
	Cuenta con disponibilidad para en ocasiones, por razones propias cubrir extensas jornadas de trabajo.	4	4	4	
Seguridad	Cuenta con los implementos de seguridad necesarios para realizar su trabajo	4	4	4	
	Conoce las disposiciones en cuanto a seguridad personal por parte de la empresa.	4	4	4	
	La empresa brinda todas las condiciones de seguridad para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
Experiencia	Tiene experiencia en el trabajo que desempeña.	4	4	4	
	Sus compañeros tienen experiencia en el trabajo que desempeñan.	4	4	4	
	Conoce la organización y funcionamiento de una empresa de pesca marítima.	4	4	4	

DNI: 06437510

Teléfono:
947055845


MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mba Carlos Angulo Corcuera

Firma del Evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6. Cálculo de la muestra

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Caso 2: Cálculo de proporciones con población finita o de tamaño conocido.				
Variables		Poner en %	Formula:	
Z	1,96	95%		
p	0,5			
q	0,5			
E	0,05			
N	150			
$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$				108,08

Anexo 7. Cálculo de Alfa de Cronbach

Variable Cultura organizacional

$\alpha = 0,930$

Alfa de Cronbach

N° Encuestas	Preguntas/Ítems																																			Total sum fila (t)	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35		
1	2	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	2	3	5	5	4	142	
2	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	3	2	1	4	1	3	1	1	2	1	2	3	1	64	
3	3	1	1	1	2	5	2	3	5	4	3	2	2	1	4	3	4	4	1	2	1	2	5	5	1	4	3	5	3	1	3	4	1	2	2	95	
4	3	4	4	3	5	5	3	2	3	1	5	1	2	5	5	3	3	3	1	2	1	2	3	5	4	3	5	3	3	4	3	1	1	1	4	106	
5	1	1	4	2	1	2	1	3	3	2	4	1	4	3	1	2	2	2	2	3	2	4	3	2	1	2	4	3	2	4	1	2	2	1	2	79	
6	2	4	5	2	4	2	2	1	4	2	3	5	1	5	1	4	3	1	4	5	4	1	4	2	4	3	3	4	4	5	2	2	4	5	3	110	
7	5	1	1	3	2	4	4	5	2	2	3	3	5	2	3	3	5	4	2	1	2	5	2	4	1	5	3	2	3	1	5	2	2	3	4	104	
8	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	54	
9	4	3	4	4	1	3	4	2	1	3	5	5	1	4	4	3	3	4	4	1	4	1	1	3	3	5	1	3	4	4	3	4	5	5	112		
10	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	2	5	2	146		
11	2	5	4	5	4	1	5	1	2	1	2	4	3	3	3	5	2	5	3	3	3	2	1	5	2	2	2	5	4	2	1	3	4	4	106		
12	4	5	3	2	1	2	1	5	1	2	4	2	3	5	4	5	2	4	1	5	1	3	1	2	5	2	4	1	5	3	4	2	1	2	4	101	
13	3	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	56	
14	5	1	2	4	4	1	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	3	5	3	5	3	4	1	1	2	3	4	3	2	5	3	5	3	4	115		
15	2	4	2	5	5	2	1	4	3	3	1	2	3	5	2	2	5	3	4	4	4	3	3	2	4	5	1	3	2	2	3	4	2	5	107		
PROMEDIO	3,00	2,90	2,90	3,00	2,67	2,73	2,60	3,00	2,95	2,87	2,92	2,87	2,67	3,20	2,97	3,15	3,07	3,00	2,73	2,67	2,73	2,67	2,92	2,73	2,90	3,07	2,92	2,92	3,15	2,90	3,00	2,27	2,73	2,87	3,27	Varianza Total	
DESV EST S	1,31	1,92	1,42	1,46	1,54	1,39	1,59	1,56	1,28	1,22	1,28	1,36	1,18	1,42	1,41	1,41	1,39	1,36	1,62	1,40	1,62	1,18	1,28	1,39	1,82	1,39	1,28	1,28	1,41	1,42	1,31	1,22	1,62	1,36	1,49	Columnar	
VARIANZ A por ítem	1,71	3,31	2,03	2,14	2,38	1,92	2,54	2,43	1,64	1,50	1,64	1,04	1,38	2,03	1,99	1,99	1,92	1,92	1,84	2,64	1,95	2,64	1,38	1,64	1,92	3,31	1,92	1,64	1,64	1,99	2,03	1,71	1,50	2,64	1,64	2,21	Varianza total de ítem S ²
SUMA DE VARIANZ AS de los	70,83																																			735,74	

N° ítems: K= 35
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_y^2} \right]$$

$\alpha = 0,930$

Variable Desempeño laboral

$\alpha = 0,925$

Alfa de Cronbach

N° Encuestas	Preguntas/Ítems																																				Total sum fila (t)
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
1	2	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	2	4	144
2	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	2	1	62
3	3	1	1	1	2	5	2	3	5	4	3	2	2	1	4	3	4	4	1	2	1	3	5	5	2	2	4	3	1	1	2	2	1	2	3	2	32
4	3	4	4	3	5	5	3	2	3	1	5	1	2	5	5	3	3	3	1	2	1	2	3	5	3	2	1	5	4	4	1	2	5	1	3	4	109
5	1	1	4	2	1	2	1	3	3	2	4	1	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	4	2	4	1	4	1	4	3	1	1	2	82
6	2	4	5	2	4	2	2	1	4	2	3	5	1	5	1	4	3	1	4	5	4	1	4	2	2	1	2	3	4	5	5	1	5	5	2	3	109
7	5	1	1	3	2	4	4	5	2	2	3	3	5	2	3	3	5	4	2	1	2	5	2	4	4	5	2	3	1	1	3	5	2	3	5	4	111
8	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	2	1	59
9	4	3	4	4	1	3	4	2	1	3	5	5	1	4	4	3	3	4	4	1	4	2	1	3	4	1	3	5	3	4	5	1	4	5	4	5	117
10	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	2	3	3	2	5	5	143
11	2	5	4	5	4	1	5	1	2	1	2	4	3	3	3	5	2	5	3	3	3	1	2	1	5	3	1	2	5	4	4	3	3	2	4	2	110
12	4	5	3	2	1	2	1	5	1	2	4	2	3	5	4	5	2	4	1	5	1	5	1	2	1	3	2	4	5	3	2	3	5	2	4	4	108
13	3	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	59
14	5	1	2	4	4	1	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	3	5	3	5	5	4	1	5	3	3	3	1	2	3	3	4	3	5	4	121	
15	2	4	2	5	5	2	1	4	3	3	1	2	3	5	2	2	5	3	4	4	4	4	3	2	1	3	3	1	4	2	2	3	5	2	2	5	108
PROMEDIO	3,00	2,90	2,90	3,00	2,67	2,73	2,60	3,00	2,95	2,27	2,92	2,87	2,67	3,20	2,97	3,15	3,07	3,00	2,73	2,67	2,73	2,67	2,92	2,73	2,90	3,07	2,92	2,92	3,15	2,90	3,00	2,27	2,73	2,87	3,27	Varianza Total	
DESV EST S	1,31	1,92	1,42	1,46	1,54	1,39	1,59	1,56	1,28	1,22	1,28	1,36	1,18	1,42	1,41	1,41	1,39	1,36	1,62	1,40	1,62	1,18	1,28	1,39	1,82	1,39	1,28	1,28	1,41	1,42	1,31	1,22	1,62	1,36	1,49	Columnar	
VARIANZ A por ítem	1,71	3,31	2,03	2,14	2,38	1,92	2,54	2,43	1,64	1,50	1,64	1,04	1,38	2,03	1,99	1,99	1,92	1,92	1,84	2,64	1,95	2,64	1,38	1,64	1,92	3,31	1,92	1,64	1,64	1,99	2,03	1,71	1,50	2,64	1,64	2,21	Varianza total de ítem S ²
SUMA DE VARIANZ AS de los	72,87																																				724,59

N° ítems: K= 36
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_y^2} \right]$$

$\alpha = 0,925$

Estrategias de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita, 2023**1. Presentación**

La cultura organizacional es significativa en función al rendimiento de los empleados, siendo esta filosofía la principal influencia en el comportamiento y actitudes de los empleados, los cuales deberán estar siempre bien capacitados para cumplir sus responsabilidades. Las empresas que apliquen una cultura o disciplina organizacional fomentarán en los empleados un comportamiento dedicado y positivo en cuanto a su desempeño laboral (Mulyadin et al., 2023).

2. Fundamentación

Basándonos en los resultados obtenidos por medio de un cuestionario, encontramos que la cultura organizacional en la empresa de pesca marítima, tiene un nivel bajo de 15,7%, un nivel medio de 67,6% y un nivel alto de 16,7%. Asimismo, la dimensión Normas tiene un nivel bajo de 13,0%, un nivel medio de 69,4% y un nivel alto de 17,6%; la dimensión Valores tiene un nivel bajo de 13,9%, un nivel medio de 70,4% y un nivel alto de 15,7%; la dimensión Identificación tiene un nivel bajo de 9,3%, un nivel medio 75,0% y un nivel alto de 15,7%; finalmente la dimensión Comunicación tiene un nivel bajo de 14,8%, un nivel medio de 73,1% y un nivel alto de 12,0%.

Analizando los resultados antes mencionados, se aprecia que para las cuatro dimensiones los porcentajes son bajos en el nivel alto, esto se debe a que la empresa pesquera no promueve valores entre sus trabajadores para contribuir su fortalecimiento, asimismo se observó una comunicación deficiente entre los trabajadores y sus jefes inmediatos superiores, todo ello suma el porcentaje para el nivel medio de Cultura organizacional, el cual tiene una tendencia a disminuir y por lo tanto ser perjudicial para la empresa.

3. Objetivos

Objetivo general

- Elaborar estrategias de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.

Objetivos específicos:

- Identificar las estrategias de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.
- Detallar el plan de acción de las estrategias de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.
- Identificar el presupuesto de la aplicación de las estrategias de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.
- Realizar el plan de actividades de las estrategias de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.

4. Estrategias de cultura organizacional para la mejora del desempeño laboral

- Identificar las estrategias de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.

Objetivos	Dimensiones	Estrategia	Meta	Acciones
Establecer normas claras y funcionales en la empresa.	Normas	Estrategia de implementación de normas.	Establecer normas que permitan establecer niveles de calidad en los procesos.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer normas derivadas de la Ley de seguridad y salud en el trabajo aplicables a los trabajadores del área operativa. • Establecer normas específicas para el área operativa de la empresa alineadas a las dispuestas por SANIPES.
Lograr el desarrollo de valores de la empresa en los trabajadores.	Valores	Estrategia de desarrollo de valores en los trabajadores.	Lograr desarrollar valores en los trabajadores alineados con los de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Definir los valores de la empresa. • Organizar eventos internos como workshops o competencias a fin de desarrollar valores en los trabajadores.
Lograr la identificación de los trabajadores con la empresa.	Identificación	Estrategias de fortalecimiento de la identidad de los trabajadores con la empresa.	Alcanzar una óptima identificación de la trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de la misión y visión de la empresa • Creación de perfiles de la empresa en redes sociales.
Lograr una comunicación eficiente en los trabajadores.	Comunicación	Estrategias de identificación de problemas en la comunicación.	Mantener informados a los trabajadores de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación y comunicación abierta. • Establecer un flujo de comunicación interna para los trabajadores.

- Plan de acción de las estrategias de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.

Estrategias	Resultados	Responsables	Periodo	Descripción	Monto
Estrategia de implementación de normas.	Establecer normas en beneficio de los trabajadores y procesos de la empresa.	Gerencia y RR.HH	Enero - Diciembre	Mediante asesoramiento, implementar normas en la empresa que permitan incrementar el desempeño de los trabajadores.	S/. 24,000.00
Estrategia de desarrollo de valores en los trabajadores.	Valores inculcados en los trabajadores alineados con la empresa.	Gerencia y RR.HH	Enero - Diciembre	Realización de eventos de camaradería que permitan inculcar los valores definidos por la empresa.	S/. 12,000.00
Estrategias de fortalecimiento de la identidad de los trabajadores con la empresa.	Personal más identificado con la empresa a la que pertenecen.	RR.HH	Enero - Diciembre	Uso de TICs para la creación de perfiles en redes sociales que incorporen la misión y visión de la empresa,	S/. 12,000.00
Estrategias de identificación de problemas en la comunicación.	Mejora de la comunicación interna entre los trabajadores.	RR.HH	Enero - Diciembre	Usar mecanismos de comunicación al alcance de los trabajadores como aplicativos de mensajería instantánea.	*S/. 0.00
Total de inversión					S/. 48,000.00

*Los aplicativos de mensajería instantánea como WhatsApp son gratuitos y pueden ser usados como herramienta de difusión entre los trabajadores

- Presupuesto de la aplicación de las estrategias de cultura organizacional para mejorar del desempeño laboral en los trabajadores del área operativa de una empresa de pesca marítima – Paita – 2023.

Indicador	Descripción	Cantidad	Costo	Total
Asesoramiento en implementación de normas de calidad.	Recibir el asesoramiento de un profesional para el establecimiento de normas de calidad adecuadas al rubro de la empresa.	Mensual	S/. 2,000.00	S/. 24,000.00
Trabajadores con valores alineados a los valores de la empresa.	Realización de eventos de camaradería para el personal a fin de fomentar los valores de la empresa.	Bimestral	S/. 2,000.00	S/. 12,000.00
Creación de perfiles virtuales para incrementar identidad en los trabajadores.	Designación de un técnico experto en uso de redes sociales para la creación y mantenimiento de cuentas de la empresa en redes sociales.	Mensual	S/. 1,000.00	S/. 12,000.00
Uso de aplicativos gratuitos de mensajería instantánea.	Difusión de boletines informativos por parte de la Dirección o Recursos humanos para mejorar la comunicación entre los trabajadores.	-----	S/. 0.00	S/. 0.00
Total				S/. 48,000.00

