



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la
empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA

Tania Rosario Cosquillo Rojas

ASESOR

Mg. José Luis Fernández Dávila Villafuerte

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO



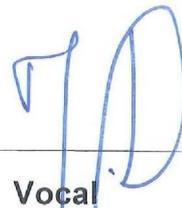
Presidente

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños



Secretario

Mg. Alberto Sotero Montero



Vocal

Mg. Marco Candia Menor

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad y la dicha de poder estudiar brindándome los medios necesarios para continuar con mi formación académica superior.

A mi familia, en especial a mi madre por todas sus palabras de ánimo y su valioso apoyo desde el inicio de mi carrera hasta la actualidad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco sinceramente a todos los docentes que han contribuido en mi educación y formación académica profesional. Al Mg. José Luis Fernández Dávila Villafuerte, quien con paciencia y capacidad me ha guiado en la elaboración y desarrollo de mi proyecto de tesis.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **TANIA ROSARIO COSQUILLO ROJAS** con DNI N° **70178284** y código del estudiante **6500095375**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo de la facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación e información que acompaño es veraz y auténtica.

De acuerdo con lo expresado, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad u ocultamiento de la información de dicho estudio, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de diciembre del 2016.



TANIA ROSARIO COSQUILLO ROJAS

DNI: 70178284

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016”, la misma que someto a vuestra consideración, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Espero cumplir con los requisitos de aprobación.

Atentamente,

Tania Rosario, Cosquillo Rojas.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	3
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	7
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	14
1.6. HIPÓTESIS.....	14
1.7. OBJETIVOS.....	15
II. MÉTODO.....	16
2.1. TIPO DE ESTUDIO	16
2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	16
2.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	17
2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	18
2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, . VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	18
2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	21
2.7. ASPECTOS ÉTICOS.....	21
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN	27
4.1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL	28
4.2. ORIENTACIÓN A RESULTADOS Y DESEMPEÑO LABORAL.....	30
4.3. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS Y DESEMPEÑO LABORAL	31
4.4. ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS Y DESEMPEÑO LABORAL	31
V. CONCLUSIONES.....	33

VI.	RECOMENDACIONES.....	34
VII.	REFERENCIAS.....	35
VIII.	ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. Operacionalización de las variables	17
Tabla N° 02. Validación del instrumento de investigación	19
Tabla N° 03. Estadístico de fiabilidad de la variable Cultura Organizacional	20
Tabla N° 04. Estadístico de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral	21
Tabla N° 05. Cultura organizacional y desempeño laboral.....	22
Tabla N° 06. Orientación a resultados y desempeño laboral	23
Tabla N° 07. Orientación a las personas y desempeño laboral.....	24
Tabla N° 08. Orientación a los equipos y desempeño laboral.....	26

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016. Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental, tuvo una muestra de 45 trabajadores a quienes se aplicaron dos instrumentos. El primer instrumento que mide la cultura organizacional y el segundo el desempeño laboral. Ambos instrumentos fueron sometidos a validez y confiabilidad, seguidamente los datos obtenidos fueron procesados al programa estadístico SPSS versión 21, a partir de ello se ha podido elaborar resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones. Según los resultados obtenidos muestran que se encontró una correlación fuerte entre la cultura organizacional y el desempeño laboral; resultado que fue confirmado por la prueba estadística Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.859 con un nivel de significación bilateral de 0.000. En valores porcentuales nos expresa que existe un 85.9% de correlación entre ambas variables.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral.

ABSTRAC

The objective of this research was to establish the relationship between organizational culture and work performance of the workers of the company Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016. This research is of type descriptive correlational and of design not experimental, had a sample of 45 workers to who is applied two instruments. The first instrument that measures organizational culture and the second job performance. Both instruments were subject to validity and reliability, then the data obtained were processed to the statistical program SPSS version 21, from it is has failed to produce results, discussion, conclusions and recommendations. According to the results obtained show that is found a correlation strong between the culture organizational and the performance work; result that was confirmed by the test statistic Rho of Spearman that us shows a coefficient of correlation of 0.859 with a level of significance bilateral of 0.000. Expressed us in percentage values there is an 85.9% of correlation between the two variables.

Key words: organizational culture, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Las empresas internacionales más grandes del mundo, como es el caso Google, que mantiene una cultura organizacional abierta, en las cuales los colaboradores están dispuestos a contribuir y se sienten cómodos al compartir ideas, opiniones y sugerencias unos a otros, así lo menciona la página Google Empresa (2016). En las reuniones semanales los colaboradores hacen preguntas acerca de los problemas de la empresa permitiendo comunicar mensajes sobre lo que es importante. Las oficinas y cada área de diversión están diseñados para fomentar interacciones entre todos los colaboradores donde se da lugar para conversar del trabajo y también para ocuparse de sus intereses personales; de esta manera ha permitido a la empresa crear una cultura organizacional fuerte donde se comparte objetivos y visiones, donde los empleados se identifican totalmente con la cultura, permitiendo un mejor desempeño laboral. Google contrata personas inteligentes, capaces, decididas y proactivas, donde se valora el talento más que la experiencia. Hoy en día las empresas internacionales en diferentes partes del mundo han desarrollado formas sistemáticas para medir y administrar el impacto del desempeño laboral de los colaboradores a través de recompensas por sus logros, dándoles mayores responsabilidades y ofreciéndoles un entorno organizacional que permite el aprendizaje y una respuesta innovadora a los retos conduciendo a un alto desempeño. El desempeño laboral mide la capacidad del trabajador para cumplir con sus obligaciones y lograr objetivos.

Con relación a las empresas de asesoramiento en el país, encontramos que en los últimos años se ha dado un cambio muy relevante en estas organizaciones, hoy en día la cultura organizacional es uno de los factores más resaltantes que define el desempeño laboral de los trabajadores. Es creciente el interés por incidir sobre los principios, creencias y valores que deben identificar a las organizaciones.

El mundo globalizado se encuentra sujeto a cambios continuos, en los últimos años la cultura organizacional ha mostrado ser un punto estratégico para el logro de objetivos y metas, ya que tiene un gran impacto en la productividad y satisfacción de los colaboradores. Según el vicepresidente de transformaciones para Pepsico alimentos México menciona que: “la cultura organizacional es determinante para el éxito o fracaso de una transformación organizacional” (Galván, 2013, p. 15).

Conocer la cultura en una organización es de gran importancia, ya que ésta expresa claramente las actitudes, experiencias, conductas, normas y valores que han de tener los empleados en su área de trabajo, lo cual constituye la base del desempeño laboral.

El desempeño laboral es la manera como los individuos se desenvuelven en su cargo o área de trabajo, logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado con base a los resultados alcanzados. En base a lo anterior, para que el desempeño laboral de los empleados sea productivo y constante, es necesario que éstos cuenten con un ambiente motivador donde se les puedan delegar una mayor responsabilidad y recompensar sus logros obtenidos; ofreciéndoles de esta manera, un buen clima laboral que sin lugar a dudas se reflejará en la cultura organizacional. De esta forma, la productividad de una organización o institución depende en gran medida del buen desempeño de los colaboradores.

Cordero Carrasco y Asociados SCRL, es una organización dedicada a la prestación de servicio empresarial, tiene como objetivo brindar soluciones claras de servicios de auditoría, asesoría y consultoría para las empresas en general en cada una de las actividades económicas, según normas internacional de auditoria y disposiciones de la normativa nacionales vigentes.

Según Bernal, C. (2000, p. 99) el problema “es todo aquello que se convierte en esencia de reflexión y sobre el cual se aprecia la necesidad de conocer y, por tanto, de investigar”.

Por todo lo mencionado anteriormente ha surgido el interés de realizar una investigación sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, ya que este estudio permitirá resolver la problemática del bajo rendimiento en sus actividades. Asimismo permitirá ampliar el cuerpo de conocimientos sobre la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral ya que son dos variables presentes diariamente en la organización y en los individuos que laboran en ella.

Finalmente dentro de este contexto en el cual se va a desarrollar la investigación, se observa que las empresas de servicio vienen generando una nueva cultura organizacional, donde se destaca en forma primordial la preocupación por el potencial humano, siendo una de sus principales tareas la capacitación y el mejoramiento cualitativo de sus integrantes con el fin que puedan desempeñar sus labores en los diferentes niveles, con la confianza y tranquilidad necesaria; teniendo presente que la labor que cumplan les va a permitir mantenerse cohesionados, trabajar hacia metas y objetivos definidos y enfrentar con éxito los desafíos que se presentan como parte de la competitividad empresarial.

Asimismo, para lograr un buen desempeño laboral es fundamental que el trabajador comprenda cuáles son sus funciones, actividades y tareas también normas, reglas y procedimientos que debe respetar en la organización.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

La temática de la investigación me ha permitido demostrar la existencia de diversos trabajos realizados tanto a nivel nacional como internacional, ya que existen antecedentes sobre investigaciones teóricas que analizan la cultura organizacional y el desempeño laboral.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- **Figuroa Monterroso, L. (2015).** *“Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar en Guatemala). Esta investigación tuvo por objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Fue una investigación de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 47 trabajadores. Según los resultados obtenidos se llegó a la conclusión que no existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral, confirmado por el coeficiente de correlación de Pearson que muestra un resultado de 0.225, siendo esta relación escasa en un 22.5%. El autor menciona que una variable no influye en el otro debido que no se promueve continuamente una motivación a los integrantes para ser perseverantes y eficientes en su labor.
Aporte a mi investigación: Dicha investigación me permitirá discutir mis conclusiones con las del autor.
- **Gallegos Arias, T. (2012).** *“Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del Valle de los Chillos del distrito Metropolitano de Quito”*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Ecuador). Esta investigación tuvo por objetivo analizar la cultura organizacional de las cuatro escuelas del Valle de los Chillos del distrito Metropolitano de Quito y su influencia en el desempeño laboral del personal docente. Fue una investigación descriptiva correlacional. Con una muestra de 73 individuos distribuidos entre docentes y autoridades de las instituciones correspondientes. Según los resultados obtenidos se muestran que hay una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal docente y autoridades administrativas de las cuatro escuelas, el autor utilizó Pearson para hallar la correlación entre las variables y su resultado estadístico fue de 79.2%. Lo que significa que el personal se encuentra motivado, con un ambiente acorde a sus necesidades,

incentivos y beneficios, estando satisfechos con su trabajo por ende se ve reflejado en un buen desempeño laboral de sus actividades.

Aporte a mi investigación: Dicha investigación me permitirá discutir mis conclusiones con las del autor Gallegos Arias de dicha tesis.

- **Rivas G., Mayra & Samra A., Ariett (2006).** *“La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro clínico quirúrgico Divino Niño C.A”.* (Tesis de licenciatura, Universidad de Oriente en Venezuela). Esta investigación tuvo por objetivo analizar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del centro clínico quirúrgico Divino Niño C.A, se realizó una investigación descriptiva, con una muestra de 30 personas. Donde se determinó que si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman que muestra un coeficiente de correlación de 0.623 con un nivel de significación bilateral de 0.000. Asimismo, se concluyó que el centro Clínico Quirúrgico posee un tipo de cultura burocrático débil debido a que la institución valora la puntualidad y sus procedimientos de operación establecido como una norma exigente. Por otro lado el conocimiento de la cultura organizacional no es percibido por el personal; ya sea porque existe un alto nivel de rotación o porque no muestran interés en crear una cultura flexible, creativa e innovadora.
Aporte a mi investigación: Esta investigación aportara conocimientos sobre la relación que pueda existir entre la cultura organizacional y el desempeño laboral que pretendo relacionar.

ANTECEDENTES NACIONALES

- **Ortega Muñoz, C. (2015).** En su tesis titulada *“Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima”.* (Tesis de magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). La investigación tuvo por objetivo determinar de que manera la cultura organizacional influye en el

desempeño laboral del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima. Fue una investigación descriptiva correlacional, de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 161 individuos de las diferentes universidades. Donde se llegó a la conclusión que existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman que muestra un coeficiente de correlación de 0.627 con un nivel de significación bilateral de 0.000; asimismo con cada una de las dimensiones de la variable independiente. Aporte a mi investigación: Esta investigación aportara conocimientos importantes sobre la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral que pretendo relacionar.

- **Pérez Tenazoa, N. & Rivera Cardozo, P. (2015).** *“Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana, período 2013”*. (Tesis de magíster, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana). Dicha investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. Es una investigación descriptivo correlacional, de diseño no experimental; con muestra de 107 trabajadores.

De acuerdo a los resultados obtenidos se llegó a la conclusión que existe relación entre ambas variables confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman que muestra un coeficiente de correlación de 0.579 con un nivel de significación bilateral de 0.000; por lo tanto una adecuada cultura organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en el desempeño laboral de los colaboradores. Aporte a mi investigación: Dicha investigación me permitirá discutir mis conclusiones con las conclusiones de los autores Pérez Tenazoa y Rivera Cardoso de dicha tesis.

- **Morocho Cáceres, A. (2012).** “*Cultura organizacional y desempeño laboral de los docente en las instituciones educativas del nivel primaria red nº 7 Callao*”. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola de Lima). Esta investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria pertenecientes a la red N° 7 de la región Callao. Se aplicó una investigación descriptiva correlacional, de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 184 docentes. Según los resultados se evidencian que existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes, confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman que muestra un coeficiente de correlación de 0.709 con un nivel de significación bilateral de 0.000; asimismo menciona que la cultura organizacional es una herramienta poderosa para un buen desempeño laboral.
Aporte a mi investigación: Aportara conocimientos apreciables a mi investigación referente a la relación que existe entre ambas variables ya que la información se obtuvo de diferentes unidades de análisis.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

CULTURA ORGANIZACIONAL

Todo pueblo tiene su propia cultura, cada uno de nosotros tiene una personalidad única. De la misma manera, toda organización tiene la suya se denomina cultura organizacional al modo de vida propio que cada organización desarrolla en sus integrantes.

Tal es así que Robbins, (2010, p. 46) define a la cultura organizacional como un conjunto de valores, principios, hábitos y tradiciones que influyen en la manera en cómo actúan los miembros de una organización.

En tal sentido la cultura de una organización es el resultado de los valores compartidos y los principios empresariales que ponen en práctica los miembros dentro de una organización.

Las dimensiones dadas por Robbins son las siguientes:

- ✓ *Orientación a resultados:* Nivel en que los administradores se centran en los resultados y no en las técnicas, procesos o medios usados para lograrlos.

El autor rescata algunos indicadores en el contenido de su libro, uno de ellos son los objetivos, ya que como sabemos son parte de fines y expectativas futuras que tenga la organización. Este recurso tiene que ser claramente comunicado para el conocimiento de los empleados ya que para cumplir se necesita el esfuerzo e interés de cada uno ellos, recabar información para que descubran formas más adecuadas de llevar a cabo las tareas y buscar una retroalimentación. En segundo lugar se tiene a los logros, considerado como el cumplimiento de un objetivo trazado, se requiere canalizar este recurso a los fines de la organización para que se perciba a la vez un crecimiento personal y profesional. Otro indicador mencionado por el autor son las ideas innovadoras, el cual busca mejorar aspectos de la empresa que permita obtener mejores resultados. Los trabajadores en ocasiones pueden ser un elemento importante para el planteamiento de ideas innovadoras, una entidad debería hacer partícipe a sus colaboradores para una mejora continua. En cuarto lugar, se hace alusión a un valor relevante para cualquier organización y es la persistencia, actitud constante de un individuo para alcanzar los objetivos, es necesario que esto se potencie, con el fin de asociarlo estratégicamente al cumplimiento de metas. Y como último indicador se menciona a la proactividad, capacidad para emprender las actividades y poder anticiparse a problemas futuros.

- ✓ *Orientación a las personas:* Nivel en que los administradores toman en cuenta los efectos de los resultados de las decisiones sobre los miembros de una organización.

Se menciona dentro de esta dimensión indicadores importantes para para desarrollar una cultura organizacional adecuada a través de la orientación a las personas. Uno de ellos es el reconocimiento laboral, el cual es una atención personal por parte del jefe inmediato, con búsqueda de aprobación y apreciación de un trabajo bien realizado. Las maneras pueden ser muchas, felicitar personalmente a un colaborador o también mandar una nota personal sobre un buen rendimiento o un reconocimiento públicamente. Otro recurso es el ascenso, el cual implica la realización de funciones de un nivel superior. Como segundo indicador, la motivación del personal el cual constituye en un medio importante para consolidar el desarrollo personal de los trabajadores y, por ende, mejorar el desempeño laboral. Por otro lado, la capacitación es el conjunto de actividades cuya finalidad es proporcionar conocimiento, desarrollar habilidades y modificar actitudes del trabajador en todos los niveles, para desarrollar mejor sus actividades laborales. Como último indicador se tiene, al desarrollo profesional es una fase que obedece a las necesidades de auto superación de cada persona a lograr objetivos individuales dentro de la organización; a través del desarrollo de una línea de carrera.

- ✓ *Orientación a los equipos:* Nivel donde las actividades se organiza en equipos en lugar de una actividad individual.

El trabajo en equipo es un componente de importancia en la calidad de servicio a los clientes. Cuando se trabaja en equipo, se juntan las aptitudes de los colaboradores y se potencializan sus esfuerzos, disminuye el tiempo invertido en las labores y aumenta la eficacia de los resultados, asimismo la participación en las actividades y la elaboración de los planes de trabajo permite lograr objetivos en común.

La comunicación es una de las principales herramientas para mantener la excelencia en la empresa, para ello se necesita una comunicación horizontal que favorezca la coordinación de las diferentes actividades, facilitando la disolución de rumores y malos entendidos entre los diferentes departamentos. Asimismo, permite la creación de confianza y compañerismo entre los colaboradores generando un espíritu de cooperación.

Por otro lado, las relaciones interpersonales en el trabajo permiten que los colaboradores de las distintas áreas de la empresa intercambien información, desarrollen nuevas ideas y resuelvan problemas.

Asimismo Robbins & Judge (2009, p. 553) mencionan que la cultura organizacional representa una apreciación que tienen los miembros de su centro de trabajo. Por lo tanto, los individuos con diferentes formaciones de valores o diferentes niveles en la organización describen a la cultura de la organización en términos distintos.

Por otro lado el especialista en psicología organizacional y administración de empresa, Pintado define a la cultura organizacional como un conjunto de valores, creencias, costumbres y hábitos que comparten los miembros dentro de las organizaciones. (2014, p. 211).

De igual manera los autores Thompson, Gamble & Strickland (2008, p. 415) definen a la cultura organizacional como una representación del ambiente interno de trabajo de una organización delineada por sus principios, valores, conductas, ideas, tradiciones y prácticas de las actividades laborales.

DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral describe el nivel en que los miembros de una empresa logran sus funciones, en base a los requerimientos de su puesto laboral, viéndose reflejado en los resultados alcanzados.

Según Stoner, J. (1996, p.202), define que el desempeño laboral es la forma en como los miembros de una organización trabajan eficaz y eficientemente para alcanzar las metas comunes, sujetos a las reglas y normas básicas determinadas.

En este contexto menciona a dos dimensiones: el primero son los factores actitudinales, se refiere a la formación que tienen los colaboradores ante su organización, con su trabajo, sus superiores y compañeros, lo cual afecta directamente en su desempeño laboral. La satisfacción laboral se refiere a la actitud de un individuo hacia su empleo, una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su empleo, por lo contrario una persona insatisfecha tiene una actitud negativa. Para lograr la satisfacción en el trabajo, los colaboradores quieren sistemas de pago que cubran sus expectativas en base al nivel de aptitud individual, además que la organización le brinde la oportunidad para desarrollarse profesionalmente. Asimismo, la iniciativa en los colaboradores permite emprender las actividades sin esperar a que les indiquen a ello también se suma que deben estar preparados ante situaciones de contingencia en el trabajo, resolviendo los problemas de forma creativa. El comportamiento propio del jefe es un determinante principal en la satisfacción de los empleados, esto aumenta cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amistoso, hace elogios felicitando por el buen desempeño, escucha las opiniones, muestra interés personal por ellos y acepta las sugerencias de su equipo de trabajo. La cooperación laboral también cubre la necesidad de tener interacción social con los compañeros ya que repercute en un incremento de la satisfacción en el trabajo, mostrando un compromiso con el cargo que ocupa dentro de la organización a fin de que cumpla con sus responsabilidades laborales en la entrega a tiempo de las tareas encomendadas. Por otro lado, la mayoría es consciente de que el estrés en los colaboradores es un problema creciente en las organizaciones, el colaborador tiene la responsabilidad personal de disminuir sus niveles de estrés a través de estrategias individuales que incluyen la implementación

de técnicas de administración del tiempo, más ejercicio físico y capacitación para relajarse.

La segunda dimensión se define como los factores productivos: Es la capacidad de un individuo para realizar un trabajo eficiente y eficaz debidamente coordinado y claramente estructurado en un tiempo determinado. La productividad de los empleados es una medida de desempeño laboral, tanto de la eficiencia como la eficacia para realizar sus actividades, la calidad de trabajo se ve reflejado en la atención de las actividades y el ritmo de trabajo sostenido. La organización es una función fundamental para administrar el trabajo de acuerdo a las fechas establecidas, esto ayuda también una adaptabilidad a los cambios que realiza la empresa incluso si los nuevos trabajadores se adaptan a sus puestos de trabajo. El ambiente laboral es un aspecto que influye decididamente en los resultados de trabajo ya que a los colaboradores les interesa su ambiente laboral, tanto por una comodidad personal como para que les resulte sencillo hacer un buen trabajo en instalaciones limpias, modernas con herramientas y equipos adecuados. A ello también se suma la pertinencia en las capacitaciones porque aumenta la autoeficacia de un individuo en su desempeño laboral.

Otra definición interesante acerca del desempeño laboral es la expuesta por Chiavenato (2007, p. 241), quien define como un conjunto de actividades laborales de los trabajadores, así mismo se conoce como el rendimiento laboral, que se define en base a producción, acciones y capacidad que realizan las miembros de una organización.

Es muy importante y fundamental el desempeño laboral de los colaboradores en toda empresa que presta servicios empresariales porque es una garantía de un buen trabajo que realiza todo empleado comprometido con su empresa, es por ello que los líderes tienen que reconocer a los buenos talentos y hacer que sean productivos; los mecanismos para reconocer el buen desempeño de los colaboradores es a

través de la medida que se le da al desempeño laboral tanto individual como grupal. En tal sentido, el desempeño laboral de las personas es la combinación de sus capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas con sus resultados.

Asimismo el desempeño laboral define la capacidad de un miembro dentro de una organización para realizar, producir y acabar sus actividades en un tiempo establecido con menor esfuerzo, mejor calidad y creatividad.

Tal es así que Bohórquez, (2004, p. 58) define el desempeño laboral como el grado de realización alcanzado por el colaborador en el logro de las metas comunes dentro de una empresa en un tiempo determinado.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016?

PROBLEMAS ESPÉCIFICOS

- ✓ ¿Cómo se relaciona la orientación a resultados y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016?
- ✓ ¿Cómo se relaciona la orientación a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016?
- ✓ ¿Cómo se relaciona la orientación a los equipos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

- TEÓRICA

En base a mi teórico referencial, la investigación otorgará un alcance conceptual a la teoría empresarial reforzando y ampliando el cuerpo de conocimientos sobre la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Asimismo los resultados ayudarán a difundir una teoría más elaborada y completa sobre esta relación y sus implicancias en la cultura empresarial.

- PRÁCTICA

Ayudará a resolver la problemática del bajo desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados. Bajo esta perspectiva la empresa tomara en cuenta la cultura organizacional como factor estratégico para elevar el nivel de productividad.

- SOCIAL

Con esta investigación el trabajador de la empresa Cordero Carrasco y Asociados se verá beneficiado, por cuanto va a repercutir en su calidad de vida. Asimismo servirá como apoyo o guía a las futuras investigaciones sobre el tema.

- METODOLÓGICA

Mi aporte ha contribuido a elaborar dos instrumentos que me permitió medir el nivel de ambas variables. El primer instrumento midió la cultura organizacional y el segundo el desempeño laboral.

1.6. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- ✓ Existe una relación entre la orientación a resultados y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.

- ✓ Existe una relación entre la orientación a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.

- ✓ Existe una relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.

1.7. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Establecer la relación entre la orientación a resultados y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.

- ✓ Establecer la relación entre la orientación a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.

- ✓ Establecer la relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.

II. MÉTODO

2.1. TIPO DE ESTUDIO

El tipo correspondiente de la investigación es Descriptivo Correlacional.

Según Bernal (2000, p. 130), es descriptivo porque busca describir rasgos, características o atributos de un fenómeno para ser sometido a estudio.

Es correlacional porque busca medir el grado de relación que existe entre ambas variables, las cuales nos ayudara a determinar el valor aproximado de la relación que existe entre ellas.

2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de diseño no experimental, transversal.

Según Bernal (2000, p. 148), es No Experimental porque no se manipulan las variables, es decir, se observa el fenómeno tal como se presenta. Y transversal porque se obtienen los datos en un solo momento determinado.

2.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla N° 01. Operacionalización de las variables

VARIABLES		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1	Cultura Organizacional	La cultura organizacional es un conjunto de valores, principios, hábitos y tradiciones que influyen en la manera en cómo actúan los miembros de una organización. (Robbins, 2010, p. 46).	Está compuesto por las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> – Orientación a resultados. – Orientación a las personas. – Orientación a los equipos. 	Orientación a resultados	Objetivos	1,2	Ordinal
					Logros	3,4	Ordinal
					Innovación	5,6	Ordinal
					Persistencia	7,8	Ordinal
					Proactividad	9,10	Ordinal
				Orientación a las personas	Reconocimiento	11,12	Ordinal
					Motivación	13,14	Ordinal
					Capacitación	15,16	Ordinal
					Ascenso laboral	17,18	Ordinal
				Orientación a los equipos	Desarrollo profesional	19,20	Ordinal
					Trabajo en equipo	21,22	Ordinal
					Participación	23,24	Ordinal
					Comunicación horizontal	25,26	Ordinal
					Integración	27,28	Ordinal
Variable 2	Desempeño Laboral	El desempeño laboral es la forma en como los miembros de una organización trabajan eficaz y eficientemente para alcanzar las metas comunes, sujetos a las reglas y normas básicas determinadas. (Stoner, 1996, p. 202).	Para medir la variable del desempeño laboral nos basaremos en sus dimensiones: factores actitudinales y los factores productivos; buscaremos la relación con la cultura organizacional de la empresa Cordero Cordero y Asociados SCRL, Lima 2016.	Factores actitudinales	Satisfacción del trabajo	1,2	Ordinal
					Iniciativa	3,4	Ordinal
					Creatividad	5,6	Ordinal
					Liderazgo	7,8	Ordinal
					Cooperación	9,10	Ordinal
					Compromiso	11,12	Ordinal
					Responsabilidad	13,14	Ordinal
					Control del estrés	15,16	Ordinal
				Factores productivos	Trabajo eficiente	17,18	Ordinal
					Producción	19,20	Ordinal
					Calidad de trabajo	21,22	Ordinal
					Organización del trabajo	23,24	Ordinal
					Adaptabilidad	25,26	Ordinal
					Seguridad	27,28	Ordinal
					Pertinencia	29,30	Ordinal

2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

- POBLACIÓN

Según Bernal, la población es el conjunto de todos los individuos que tienen ciertas características similares o comunes y sobre las cuales se desea hacer el estudio. (2000, p. 155). En tal sentido, la población objeto de estudio de la investigación estuvo conformada por un número de 45 trabajadores administrativos de la empresa Cordero Carrasco y Asociados.

Para el estudio se trabajó con el total de la población como muestra debido a que los individuos constituyen un grupo reducido denominado censo.

- UNIDAD DE ANÁLISIS

Según Pino, la unidad de análisis es el grupo de individuos del que hay que obtener la información. (2007, p.372).

La unidad de análisis de la presente investigación estuvo conformada por cada uno de los trabajadores administrativos de la empresa Cordero Carrasco y Asociados.

2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

- TÉCNICA

Según Bernal (2000, p. 170), la encuesta es una técnica fundamental e importante para la recolección de la información.

La técnica que se aplicó en la investigación fue la encuesta.

- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El instrumento que se aplicó en la siguiente investigación es el cuestionario, a través de la escala de Likert con la siguiente valoración:

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

- VALIDEZ

Según Bernal (2000, p. 213), la validez es el nivel donde el instrumento de recolección de datos mide las variables que se pretende medir.

Para muestra de ello, en la siguiente tabla se menciona la valoración cuantitativa y cualitativa de los expertos hacia el instrumento utilizado para la investigación de ambas variables.

Tabla N° 02. Validación del instrumento de investigación Cultura organizacional y desempeño laboral		
EXPERTOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA	VALORACIÓN CUALITATIVA
Mg. Marco Antonio Candía Menor.	75%	Muy bueno
Dr. Carlos Alberto Bernaola Martínez.	75%	Muy bueno
Mg. Federico Alfredo Suasnabar Ugarte.	75%	Muy bueno
Dr. Raúl Delgado Arenas.	70%	Muy bueno
Mg. Miguel Pérez Pérez.	75%	Muy bueno
Promedio	74%	Muy bueno

Fuente: Tabla de evaluación de instrumentos de investigación por expertos.

(Ver anexos).

- **CONFIABILIDAD**

Según Bernal (2000, p. 213), es la capacidad cuando un mismo instrumento de recolección de datos produce resultados iguales o similares en diversas oportunidades.

Para evaluar la confiabilidad de la investigación se utilizó Alfa de Cronbach en ambas variables, teniendo en cuenta los siguientes criterios de confiabilidad de valores:

- No es confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Variable 1: Cultura organizacional

Tabla N° 03. Estadístico de fiabilidad de la variable Cultura Organizacional	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,950	30

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: Como se puede apreciar en la tabla el resultado de Alfa de Cronbach tiene un valor de 0,950; lo que indica que este instrumento sobre Cultura organizacional tiene un alto grado de confiabilidad, valiendo su uso para la recolección de datos.

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla N° 04. Estadístico de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,906	30

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: Como se puede apreciar en la tabla el resultado de Alfa de Cronbach tiene un valor de 0,906; lo que indica que este instrumento sobre Desempeño laboral tiene un alto grado de confiabilidad, valiendo su uso para la recolección de datos.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 21, para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba Chi Cuadrado, por medio de la cual se realizó la contrastación de la hipótesis y determinar conclusiones.

Asimismo la investigación fue trabajada de acuerdo a los criterios de la estadística inferencial.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

Se consideró el consentimiento voluntario de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL para participar en la investigación, sin influencia excesiva o presión.

III. RESULTADOS

Si observamos en la tabla siguiente las variables en forma independiente, se podría afirmar que la cultura organizacional es bueno en un 57.8% y que el desempeño laboral también es bueno con un 57.8%.

Sin embargo, el objetivo general de la investigación es establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016; que a la luz de los resultados podemos decir que cuando la cultura organizacional es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 40.0% y muy bueno en un 15.6%. En el otro extremo tenemos que cuando la cultura organizacional es regular, el desempeño laboral es regular en un 4.4% y bueno en un 13.3%.

Tabla N° 05. Cultura organizacional y desempeño laboral					
CULTURA ORGANIZACIONAL (V1)	DESEMPEÑO LABORAL (V2)			Total	Rho Spearman
	Regular	Bueno	Muy bueno		
Deficiente	2.2%	0.0%	0.0%	2.2%	r = 0.859**
Regular	4.4%	13.3%	0.0%	17.8%	
Bueno	2.2%	40.0%	15.6%	57.8%	Sig. (bilateral) = 0.000
Muy bueno	0.0%	4.4%	17.8%	22.2%	
Total	8.9%	57.8%	33.3%	100.0%	

Fuente: Base de datos de la investigación.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Además, tenemos como hipótesis general que si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016; hipótesis que es confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.859 con un nivel de significación bilateral de 0.000; es decir, si se confirma la hipótesis de que existe correlación entre estas dos variables. En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 85.9% de correlación entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de correlación fuerte.

Orientación a resultados

Considerando la orientación a resultados como una dimensión de la variable cultura organizacional, el 46.7% de los trabajadores encuestados nos expresan que la orientación a resultados es bueno, seguido de un 31.1% que consideran que la orientación a resultados es regular y el 22.2% indica que es muy bueno.

El primer objetivo específico de la investigación es establecer la relación entre la orientación a resultados y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016; la Tabla N° 06 nos muestra que cuando la orientación a resultados es bueno, el desempeño laboral es bueno con un 31.1% bueno y un 13.3% indica que es muy bueno y cuando la orientación a resultados es regular el desempeño laboral es disperso con un 6.7% regular y 24.4% bueno.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.758$ y una Sig. Bilateral = 0.000 que demuestra que se tiene una correlación significativa entre la orientación a resultados y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016. Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una correlación fuerte.

Tabla N° 06. Orientación a resultados y desempeño laboral					
ORIENTACIÓN A RESULTADOS (D1V1)	DESEMPEÑO LABORAL (V2)			Total	Rho Spearman
	Regular	Bueno	Muy bueno		
Regular	6.7%	24.4%	0.0%	31.1%	r = 0.758**
Bueno	2.2%	31.1%	13.3%	46.7%	
Muy bueno	0.0%	2.2%	20.0%	22.2%	Sig. (bilateral) = 0.000
Total	8.9%	57.8%	33.3%	100.0%	

Fuente: Base de datos de la investigación.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Orientación a las personas

Considerando la orientación a las personas como una dimensión de la variable cultura organizacional, se tiene una distribución dispersa en cuatro categorías de las cuales el 48.9% de los trabajadores encuestados nos expresan que la orientación a las personas es bueno, seguido de un 33.3% que consideran que la orientación a las personas es regular y un 11.1% de los trabajadores encuestados expresan que es muy bueno. Y en el otro extremo opinan en un porcentaje de 6.7%, que la orientación a las personas es deficiente.

El segundo objetivo específico de la investigación es establecer la relación entre la orientación a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016; la Tabla N° 07 nos muestra que cuando la orientación a las personas es bueno, el desempeño laboral es bueno con un 28.9% y muy bueno en un 20.0%. En la otra categoría de nuestro resultado, se muestra que cuando la orientación a las personas es regular el desempeño laboral también es regular en un 4.4%, bueno en un 26.7% y muy bueno en un 2.2%.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.835$ y una Sig. Bilateral = 0.000 que nos demuestra estadísticamente, que si existe relación entre la orientación a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016. La calificación del resultado obtenido corresponde a una correlación fuerte.

Tabla N° 07. Orientación a las personas y desempeño laboral					
ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS (D2V1)	DESEMPEÑO LABORAL (V2)			Total	Rho Spearman
	Regular	Bueno	Muy bueno		
Deficiente	4.4%	2.2%	0.0%	6.7%	r = 0.835**
Regular	4.4%	26.7%	2.2%	33.3%	
Bueno	0.0%	28.9%	20.0%	48.9%	
Muy bueno	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	Sig. (bilateral) = 0.000
Total	8.9%	57.8%	33.3%	100.0%	

Fuente: Base de datos de la investigación.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Orientación a los equipos

Considerando la orientación a los equipos como una dimensión de la variable cultura organizacional, se tiene que los resultados obtenidos muestran una distribución dispersa en cuatro categorías de las cuales el 46.7% de los trabajadores encuestados nos expresan que la orientación a los equipos es bueno, seguido de un 35.6% que consideran que la orientación a los equipos es muy bueno. Y en los extremos se tiene a los trabajadores que opinan en un 13.3% que la orientación a los equipos es regular y en un 4.4% opina que es deficiente.

El tercer objetivo específico de la investigación es establecer la relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016; la Tabla N° 08 nos muestra que cuando la orientación a los equipos es regular, el desempeño laboral es un 4.4% regular y el 8.9% bueno. En cambio cuando la orientación a los equipos es bueno en un 46.7%, el desempeño laboral es regular en 2.2%, bueno en 37.8% y muy bueno en 6.7%. Y finalmente cuando la orientación a los equipos es muy bueno, el desempeño laboral también es bueno en un 8.9% y muy bueno en un 26.7%. Mostrándose en términos generales una fuerte relación directa entre estas dos variables.

Por otro lado se demuestra la hipótesis de que si existe relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016, a través del resultado de la prueba estadística Rho de Spearman que tiene un coeficiente de correlación $Rho = 0.843$ y una Sig. Bilateral = 0.000 que nos expresa que se tiene una correlación significativa. Considerando una escala de cuatro categorías para calificar la correlación, el resultado es que se tiene una correlación fuerte entre la orientación a los equipos y desempeño laboral.

Tabla N° 08. Orientación a los equipos y desempeño laboral					
ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS (D3V1)	DESEMPEÑO LABORAL (V2)			Total	Rho Spearman
	Regular	Bueno	Muy bueno		
Deficiente	2.2%	2.2%	0.0%	4.4%	r = 0.843**
Regular	4.4%	8.9%	0.0%	13.3%	
Bueno	2.2%	37.8%	6.7%	46.7%	
Muy bueno	0.0%	8.9%	26.7%	35.6%	Sig. (bilateral) = 0.000
Total	8.9%	57.8%	33.3%	100.0%	

Fuente: Base de datos de la investigación.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016; como resultado se obtuvo que existe una relación fuerte entre ambas variables; confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.859. En valores porcentuales el índice nos expresa que existe un 85.9% de correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Tanto el instrumento usado en la investigación como los resultados fueron válidos, como muestra de ello, en primer lugar la investigación tuvo cinco expertos (3 metodólogos y 2 temáticos) en el tema que dieron su validez al instrumento de investigación, considerándolo en valores cualitativos como muy bueno. En segundo lugar, la confiabilidad de las variables fueron establecidas a través de los criterios del alfa de Cronbach, ambas tuvieron un alto grado de confiabilidad; viéndose reflejado en los siguientes resultados: Cultura organizacional 0,950 y Desempeño laboral 0,906. Y como último tenemos, a la prueba piloto, recurso necesario y a la vez importante ya que se utilizó con el fin de comprobar la confiabilidad de ambos instrumentos antes de encuestar a la unidad de análisis, lo cual sirvió para avanzar con el desarrollo del proyecto de investigación. Respecto al método y a los análisis realizados, creo que son los adecuados, pero cada persona puede tener una crítica o un análisis diferente a lo desarrollado, cosa que es normal, ya que a veces uno cuando realiza algo, nunca termina de satisfacer a todas las personas. La limitación que se presentó fue la poca importancia que le querían dar al llenado de la encuesta, y es que algunos colaboradores cuestionaba la relevancia de las variables, dimensiones e indicadores. La encuesta estuvo conformada por 60 preguntas, 30 por cada variable, la solución fue la siguiente: explicarles de manera detallada la importancia de lograr un buen desempeño laboral en base a la cultura organizacional, a la vez que beneficios tendría si esto se aplicara en la empresa. A pesar de la limitación que se presentó, he podido completar toda la muestra y es posible confiar en los resultados que se ha obtenido.

Ahora, teniendo en cuenta otros contextos, se puede generalizar las variables de esta investigación, ya que son temas globales actuales que algunas empresas aplican con el fin de seguir mejorando. Por otro lado, la población en estudio es de una empresa de servicios, pero creo que esto, puede ser usado también por entidades que ofrezcan bienes. Y con respecto a los resultados de este proyecto, servirá para aportar a futuras investigaciones e incluirlas en sus antecedentes, siendo necesario la comparación de resultados y el análisis de cada uno de los investigadores.

4.1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Del análisis de los resultados de este estudio se puede afirmar que, cuando la cultura organizacional es bueno, el desempeño laboral también es bueno en un 40%, siendo este el porcentaje mayor al 17.8%, el cual considera que cuando la cultura organizacional es muy bueno, el desempeño laboral también es muy bueno.

La presente investigación tuvo como resultado de acuerdo a la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.859. **Figuroa (2013)**, utilizo el coeficiente de correlación de Pearson para hallar la relación entre las variables, y su resultado fue de 0.225, es decir, que no existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, su correlación es escasa en un 22.5%. En comparación al resultado de esta investigación, se puede identificar que para él, la cultura organizacional practicada en la institución gubernamental no es un factor que determine el desempeño laboral de los colaboradores porque los miembros conocen y practican una cultura burocrática. No obstante, discrepo con dicho autor, ya que hoy en día la cultura organizacional es uno de los factores más resaltantes que define el desempeño laboral de los trabajadores. De acuerdo con la investigación de **Gallegos (2012)**, quien utilizo el coeficiente de correlación de Pearson para hallar la relación entre las variables, su resultado estadístico fue de 0.792. En comparación al resultado de este proyecto, se identifica que el autor destaca un indicador que si bien no se

ha mencionado en mi investigación, hace que la relación entre ambas variables sea el adecuado, esta es la autoestima, según su proyecto el 89% de los trabajadores encuestados afirma que esta personalidad impulsa a tratar a los compañeros con respeto y buena voluntad. En base a lo mencionado, podemos destacar la importancia que tiene la autoestima en la investigación, ya que tener esa personalidad influye en el desempeño laboral. Para **Rivas & Samra (2006)**, utilizaron la prueba estadística Rho de Spearman para hallar la correlación entre las variables y sus resultados estadísticos fueron de 0.623 con un nivel de significación Bilateral de 0.000, es decir, que la correlación entre esas dos variables es moderada en un 62%. En comparación al resultado se coincide con el autor que la cultura organizacional guía la conducta diaria de los integrantes de una organización y determina el desempeño laboral ya que impacta no solo en los resultados y en la eficiencia, sino también en el entusiasmo y el compromiso de su personal. En conclusión, el desempeño laboral de los colaboradores suele depender del entorno en el que se encuentra. De acuerdo con la investigación de **Ortega (2015)**, utilizo la prueba estadística Rho de Spearman que muestra un coeficiente de correlación de 0.627. En comparación al resultado de esta investigación, se coincide con el autor que una adecuada cultura organizacional tiene efectos importantes sobre el desempeño de los individuos dentro de las organizaciones. Debido a ello es fundamental motivar y capacitar al personal. Asimismo el trabajo en equipo, la participación, comunicación e integración garantizan la innovación y persistencia por parte de los colaboradores. En conclusión, la cultura organizacional es un mecanismo que activa las posibilidades de éxito o fracaso organizacional. **Pérez & Rivera (2015)**, utilizaron en su proyecto de investigación la prueba estadística Rho de Spearman que muestra un coeficiente de correlación de 0.579. Se coincide con los autores, que el fortalecimiento de una cultura organizacional adecuada encamina a incrementar el desempeño laboral, favoreciendo también la creación de estrategias enfocadas a la identidad que tienen los miembros de la organización. Además, la cultura organizacional proporciona reglas de comportamiento que contribuyen en las interacciones de los integrantes

de la empresa. En conclusión, la cultura organizacional es una pieza estratégica dentro de las organizaciones, porque genera que sus integrantes desarrollen un sentido de identidad con la empresa, a través de formas de pensar, actitudes y valores, el cual repercute en el desempeño laboral. **Morocho (2012)**, utilizó la prueba estadística Rho de Spearman en el desarrollo de su investigación, donde se evidencia que existe una correlación del 0.709 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes. En comparación al resultado de esta investigación, dicho autor menciona que la cultura organizacional es una herramienta eficaz para el desempeño de los colaboradores. Es decir, a mayor cultura organizacional mayor desempeño; de lo cual se puede inferir que cuando la cultura crece adecuadamente hay un mejor desempeño laboral, más efectivo y eficaz. Por lo tanto, cuando la cultura organizacional es percibida por sus integrantes como un instrumento estratégico de gestión hay una preocupación por mantenerla, enriquecerla y actualizarla.

4.2. ORIENTACIÓN A RESULTADOS Y DESEMPEÑO LABORAL

Del análisis de los resultados de este estudio se puede afirmar que, cuando la orientación a resultados es bueno, el desempeño laboral también es bueno en un 31.1%, y el 20% de los trabajadores encuestados el cual considera que cuando la orientación a resultados es muy bueno, el desempeño laboral también es muy bueno.

La presente investigación muestra un resultado según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la orientación a resultados y desempeño laboral es de 0.758. Para **Rivas & Samra (2006)**, quienes utilizaron la misma prueba estadística en el desarrollo de su investigación, donde se evidencia que existe una correlación del 0.623 entre la orientación a las personas y el desempeño laboral. En comparación al resultado de esta investigación, ambos coincidimos en la importancia de tres indicadores, estas son innovación, persistencia y proactividad, sus índices de correlación están en un 0.737, 0.642 y 0.578 respectivamente. En conclusión, la

persistencia ayuda a los individuos a superar los obstáculos y a su vez ser constante en el esfuerzo orientado a lograr las metas de la empresa.

4.3. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS Y DESEMPEÑO LABORAL

Del análisis de los resultados de este estudio se puede afirmar que, cuando la orientación a las personas es bueno, el desempeño laboral también es bueno en un 28.9%, siendo este el porcentaje mayor al 26.7%, el cual considera que cuando la orientación a las personas es regular, el desempeño laboral es bueno.

La presente investigación muestra un resultado según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la orientación a las personas y desempeño laboral de 0.835. Para Morocho (2012), quien utilizó la misma prueba estadística en el desarrollo de su investigación, donde se evidencia que existe una correlación del 0.662 entre la orientación a las personas y el desempeño laboral. En comparación al resultado de esta investigación, ambos coincidimos en la importancia de dos indicadores, las cuales se consideran relevantes para garantizar un buen desempeño laboral, estas son reconocimiento y motivación, sus índices de correlación están en un 0.539 y 0.603 respectivamente. Por lo tanto, consideramos que estas herramientas ayudan a ampliar la satisfacción de los colaboradores y a mejorar la productividad de la empresa.

4.4. ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS Y DESEMPEÑO LABORAL

Del análisis de los resultados de este estudio se puede afirmar que, cuando la orientación a los equipos es bueno, el desempeño laboral también es bueno en un 37.8%, siendo este el porcentaje mayor al 26.7%, el cual considera que cuando la orientación a los equipos es muy bueno, el desempeño laboral también es muy bueno.

La presente investigación muestra un resultado según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la orientación a los equipos y desempeño laboral es de 0.843. Mientras que para Ortega (2015), quien utilizo la misma prueba estadística en el desarrollo de su investigación, donde se evidencia que existe una correlación del 0.725 entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral. En comparación al resultado de esta investigación, ambos coincidimos en la importancia de tres indicadores, estas son trabajo en equipo, integración y relaciones interpersonales, sus índices de correlación están en un 0.781, 0.638 y 0.655 respectivamente. En conclusión, el trabajo en equipo fortalece la participación e integración de los colaboradores para llegar a la meta, completar tareas y motivarse unos a otros, asimismo fomenta las relaciones interpersonales encaminado a mantener una adecuada cultura organizacional.

V. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación, así como la discusión correspondiente se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016; situación que queda demostrada con la prueba estadística Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.859, con un nivel de Sig. Bilateral de 0.000.

- Con relación a la primera hipótesis específica se afirma que existe relación fuerte entre la orientación a resultados y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016; conforme al resultado obtenido de la prueba estadística Rho de Spearman donde nos muestra un coeficiente de correlación de 0.758, con un nivel de Sig. Bilateral de 0.000.
- Con relación a la segunda hipótesis específica se afirma que existe relación fuerte entre la orientación a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016; conforme al resultado obtenido de la prueba estadística Rho de Spearman donde nos muestra un coeficiente de correlación de 0.835, con un nivel de Sig. Bilateral de 0.000.
- Con relación a la tercera hipótesis específica se afirma que existe relación fuerte entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016; conforme al resultado obtenido de la prueba estadística Rho de Spearman donde nos muestra un coeficiente de correlación de 0.843, con un nivel de Sig. Bilateral de 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

Dado que existe una relación fuerte entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016. Se ha llegado a las siguientes recomendaciones:

- Se ha evidenciado una fuerte relación entre la orientación a resultados y el desempeño laboral, eso me permite recomendar que la empresa debe plantear estrategias que le permiten alcanzar los objetivos. Asimismo, diseñar y utilizar indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos. De la misma manera orientar las acciones en lograr y superar los estándares de desempeño laboral con innovación e iniciativa.
- Se ha evidenciado una fuerte relación entre la orientación a las personas y el desempeño laboral, eso me permite recomendar que la empresa tiene que motivar y reconocer la buena labor de los colaboradores a través de incentivos económicos o felicitaciones. De igual manera la empresa debe brindar capacitaciones constantes ya que fomenta el desarrollo individual y organizacional; asimismo, contribuye al logro de objetivos, mejora la productividad y desarrolla habilidades.
- Por último, se ha evidenciado que existe una fuerte relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral, lo cual me permite recomendar que las actividades se deben organizar en equipos, fortaleciendo la participación e integración de los colaboradores y fomentando las relaciones interpersonales. Puesto que hoy en día el trabajo en equipo es una de las claves del éxito de las organizaciones porque hacen grandes contribuciones a las mismas y también a sus integrantes.

VII. REFERENCIAS

- American Psychological Association.* (2010). *Manual de publicaciones, Apa.* (3.^a ed.). México D. F.: Editorial El Manuel Moderno S. A. de C. V.
- Bernal, C. (2000). *Procesos de investigación científica en ciencias de la administración.* Santa fe de Bogotá.
- Bohórquez, F. (2004). *Educación basada en competencias.* Colombia: Universidad de Cauca.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos.* El capital humano de las organizaciones. (8.^a ed.). México D. F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Figuroa Monterroso, L. (2015). *“Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”.* (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar en Guatemala). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figuroa-Leyvi.pdf>
- Gallegos Arias, T. (2012). *Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del Valle de los Chillos del distrito Metropolitano de Quito”.* (Tesis de licenciatura, Universidad Católica del Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5483/T-PUCE-5710.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galván, M. (Marzo, 2013). El valor estratégico de la cultura organizacional. *Revista Fortuna.* Recuperado en abril del 2016 de: <http://revistafortuna.com.mx/contenido/2013/03/22/el-valor-estrategico-de-la-cultura-organizacional/>
- Morocho Cáceres, A. (2012). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria red nº 7 Callao.* (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado

de:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1224/1/2012_Morocho_Cultura%20organizacional%20y%20autopercepci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20las%20instituciones%20educativas%20del%20nivel%20primaria%20Red%20N%C2%B0%207%20Callao.pdf

Ortega Muñoz, C. (2015). *Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima*. (Tesis de magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).

Recuperado

de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4308/1/Ortega_mc.pdf

Pérez Tenazoa, N. & Rivera Cardozo, P. (2015). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana, período 2013*. (Tesis de magister, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana).

Recuperado de:

<http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>

Pintado, E. (2014). *Comportamiento organizacional: gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. (4.^a ed.). Perú: Arco Iris

Rivas G., M. & Samra A., A (2006). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro clínico quirúrgico Divino Niño C.A.* (Tesis de licenciatura, Universidad de Oriente en

Venezuela).

Recuperado

de:

http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/104/1/TESIS658.3145_R622_01.pdf

Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. (10.^a ed.). México D. F.: Pearson Educación.

Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13.^a ed.). México: Pearson educación.

Stoner, J.; Freeman, R. & Gilber, J. (1996). *Administración*. (6.^a ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Thompson, A. & Gamble, J. & Strickland III, A. (2008). *Administración estratégica: teoría y casos*. (15.^a ed.). México D. F.: McGraw-Hill Interamericana.

VIII. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORDERO CARRASCO Y ASOCIADOS SCRL, LIMA 2016"									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL				Instrumento de medición
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016?	Establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.	Existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.	CULTURA ORGANIZACIONAL	La cultura organizacional es un conjunto de valores, principios, hábitos y tradiciones que influyen en la manera en cómo actúan los miembros de una organización. (Robbins, 2010, p. 46).	Orientación a resultados	Objetivos	1,2	Ordinal	CUESTIONARIO
						Logros	3,4	Ordinal	
						Innovación	5,6	Ordinal	
						Persistencia	7,8	Ordinal	
						Proactividad	9,10	Ordinal	
					Orientación a las personas	Reconocimiento	11,12	Ordinal	
						Motivación	13,14	Ordinal	
						Capacitación	15,16	Ordinal	
						Ascenso laboral	17,18	Ordinal	
						Desarrollo profesional	19,20	Ordinal	
			Orientación a los equipos	Trabajo en equipo	21,22	Ordinal			
				Participación	23,24	Ordinal			
				Comunicación horizontal	25,26	Ordinal			
				Integración	27,28	Ordinal			
				Relaciones interpersonales	29,30	Ordinal			
			DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es la forma en como los miembros de una organización trabajan eficaz y eficientemente para alcanzar las metas comunes, sujetos a las reglas y normas básicas determinadas. (Stoner, 1996, p. 202).	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL				
					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
					Factores actitudinales	Satisfacción del trabajo	1,2	Ordinal	
						Iniciativa	3,4	Ordinal	
						Creatividad	5,6	Ordinal	
						Liderazgo	7,8	Ordinal	
						Cooperación	9,10	Ordinal	
						Compromiso	11,12	Ordinal	
						Responsabilidad	13,14	Ordinal	
					Control del estrés	15,16	Ordinal		
					Factores productivos	Trabajo eficiente	17,18	Ordinal	
						Producción	19,20	Ordinal	
						Calidad de trabajo	21,22	Ordinal	
						Organización del trabajo	23,24	Ordinal	
						Adaptabilidad	25,26	Ordinal	
			Seguridad	27,28		Ordinal			
			Pertinencia	29,30	Ordinal				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos							
¿Cómo se relaciona la orientación a resultados y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016?	Establecer la relación entre la orientación a resultados y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.	Existe una relación entre la orientación a resultados y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.							
¿Cómo se relaciona la orientación a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016?	Establecer la relación entre la orientación a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.	Existe una relación entre la orientación a las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.							
¿Cómo se relaciona la orientación a los equipos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016?	Establecer la relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.	Existe una relación entre la orientación a los equipos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016.							

TABLA DE ESPECIFICACIONES

VARIABLE 1				
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	%	ITEMS
CULTURA ORGANIZACIONAL	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	OBJETIVOS	33	10
		LOGROS		
		INNOVACIÓN		
		PERSISTENCIA		
		PROACTIVIDAD		
	ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS	RECONOCIMIENTO	33	10
		MOTIVACIÓN		
		CAPACITACIÓN		
		ASCENSO LABORAL		
		DESARROLLO PROFESIONAL		
	ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS	TRABAJO EN EQUIPO	33	10
		PARTICIPACIÓN		
		COMUNICACIÓN HORIZONTAL		
		INTEGRACIÓN		
		RELACIONES INTERPERSONALES		
TOTAL			100%	30

VARIABLE 2				
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	%	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	FACTORES ACTITUDINALES	SATISFACCIÓN DEL TRABAJO	53	16
		INICIATIVA		
		CREATIVIDAD		
		LIDERAZGO		
		COOPERACIÓN		
		COMPROMISO		
		RESPONSABILIDAD		
		CONTROL DEL ESTRÉS		
	FACTORES PRODUCTIVOS	TRABAJO EFICIENTE	47	14
		PRODUCCIÓN		
		CALIDAD DE TRABAJO		
		ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
		ADAPTABILIDAD		
		SEGURIDAD		
PERTINENCIA				
TOTAL			100%	30

CUESTIONARIO

Buenos días/tardes estoy realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016. Le agradezco cada minuto de su tiempo por responder a las siguientes preguntas.

Instrucciones: Responde marcando con una X la alternativa elegida en la casilla correspondiente, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL							
DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	VALORES DE ESCALA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
			1	2	3	4	5
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	OBJETIVOS						
	1	La empresa cumple con los objetivos anuales establecidos					
	2	La empresa plantea estrategias que permiten alcanzar los objetivos					
	LOGROS						
	3	Se percibe el emprendimiento hacia el logro de objetivos					
	4	Has cumplido metas personales en relación a tu trabajo					
	INNOVACIÓN						
	5	Propones ideas innovadoras para mejorar las actividades en tu área de trabajo					
	6	La empresa hace participe a los colaboradores de la mejora continua e innovación					
	PERSISTENCIA						
7	Los colaboradores son perseverantes en las tareas encomendadas						
8	Persistes hasta alcanzar la meta fijada						
PROACTIVIDAD							
9	Eres proactivo cuando se presenta una dificultad en tu área de trabajo						
10	Tu jefe mantiene iniciativa y capacidad para anticiparse a los problemas futuros						
ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS	RECONOCIMIENTO						
	11	Tu jefe inmediato te ha felicitado por tu labor desempeñada					
	12	Has recibido bonos por cumplir las metas establecidas					
	MOTIVACIÓN						
	13	La empresa motiva a sus colaboradores a mejorar su desempeño laboral					
	14	Tu jefe incentiva a los colaboradores brindándole su apoyo					
	CAPACITACIÓN						
	15	La empresa realiza capacitaciones sobre sus funciones laborales					
	16	Los cursos de capacitaciones que has recibido incide en tu desempeño laboral					
	ASCENSO LABORAL						
17	El ascenso laboral es justo dentro de la organización						
18	Los colaboradores pueden ascender de acuerdo a su capacidad profesional						
DESARROLLO PROFESIONAL							
19	La empresa te brinda una línea de carrera						
20	Tu puesto laboral cubre tus expectativas laborales						
ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS	TRABAJO EN EQUIPO						
	21	Muestras aceptación y compromiso al trabajar en equipo					
	22	El trabajo en equipo ha permitido alcanzar los objetivos de tu área de trabajo					
	PARTICIPACIÓN						
	23	Participas en las actividades recreativas que organiza la empresa					
	24	Participas en la elaboración de los planes de trabajo de tu área					
	COMUNICACIÓN HORIZONTAL						
	25	El jefe mantiene una comunicación fluida con su equipo de trabajo					
	26	Los colaboradores pueden proporcionar opiniones a su jefe sin temor					
	INTEGRACIÓN						
27	Los empleados realizan actividades de integración extra laborales						
28	La empresa organiza actividades de integración laboral entre las diferentes áreas						
RELACIONES INTERPERSONALES							
29	En tu área de trabajo, todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas						
30	Existe un ambiente de amistad e integración con tu equipo de trabajo						

CUESTIONARIO

Buenos días/tardes estoy realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016. Le agradezco cada minuto de su tiempo por responder a las siguientes preguntas.

Instrucciones: Responde marcando con una X la alternativa elegida en la casilla correspondiente, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	VALORES DE ESCALA				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
			1	2	3	4	5
FACTORES ACTITUDINALES	SATISFACCIÓN DEL TRABAJO						
	1	Sientes satisfacción al trabajar en esta organización					
	2	La empresa te brinda la oportunidad para desarrollarte profesionalmente					
	INICIATIVA						
	3	Tomas iniciativa ante situaciones de contingencia en tu trabajo					
	4	Emprendes tus actividades sin esperar que te indiquen					
	CREATIVIDAD						
	5	Tu jefe mantiene un ambiente de alegría y optimismo en su equipo de trabajo					
	6	Resuelves los problemas de forma creativa					
	LIDERAZGO						
	7	Tengo facilidad para exponer mis ideas					
	8	Tu jefe acepta las sugerencias de su equipo de trabajo					
	COOPERACIÓN						
	9	En tu área de trabajo existe un ambiente de colaboración					
	10	Ayudas a tus compañeros a resolver los problemas					
	COMPROMISO						
11	Te sientes comprometido con el cargo que desempeñas						
12	Realizas tus actividades con dedicación						
RESPONSABILIDAD							
13	Entregas a tiempo las tareas encomendadas						
14	Utilizas de manera óptima los materiales (hojas bond, útiles de escritorio, etc) que se te asignan para realizar tus actividades						
CONTROL DEL ESTRÉS							
15	Realizas técnicas para el manejo del estrés						
16	El estrés repercute en tu desempeño laboral						
FACTORES PRODUCTIVOS	TRABAJO EFICIENTE						
	17	Te esfuerzas al máximo para realizar tu trabajo					
	18	Te limitas a cumplir las indicaciones que recibes					
	PRODUCCIÓN						
	19	Cuando llegas a tu centro laboral, comienzas a trabajar inmediatamente					
	20	Te encuentras ocupado en tus tareas durante la mayor parte de tu jornada laboral					
	CALIDAD DE TRABAJO						
	21	Mantienes tu atención en tus actividades					
	22	Mantienes un ritmo de trabajo sostenido					
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						
	23	Organizas tu trabajo para cumplir con tus obligaciones en la fecha indicada					
	24	Tu jefe organiza las actividades del equipo de trabajo					
	ADAPTABILIDAD						
	25	Te adaptas a los cambios que realiza la empresa					
26	Los nuevos trabajadores se adaptan a sus puestos de trabajo						
SEGURIDAD							
27	La infraestructura de la empresa brinda seguridad laboral a todos los colaboradores						
28	La empresa te brinda estabilidad laboral						
PERTINENCIA							
29	Las capacitaciones contribuye al logro de los objetivos						
30	Las capacitaciones se relacionan con tu desarrollo profesional						

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Miguel Angel Peña Perí
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Oficina de Innovación
- 1.3. Especialidad del experto: Metodología
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario Sobre Cultura Organizacional
- 1.5. Autor del instrumento: Cosquillo Rojas, Tania Rosario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75%

San Juan de Lurigancho, 09 de septiembre del 2016.

Mija A. B.

Firma de experto informante

DNI:

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Miguel Angel Peña Peña
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Oficina de Investigaciones
- 1.3. Especialidad del experto: Metodología
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario sobre Desempeño Laboral
- 1.5. Autor del instrumento: Cosquillo Rojas, Tania Rosario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... *Es aplicable*

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 09 de septiembre del 2016.

75%

..... *[Firma]*

Firma de experto informante

DNI: 07626535

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Suasnabar Ugarte Alfredo
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente tiempo completo UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Finanzas - Proyectos
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario sobre Cultura Organizacional
- 1.5. Autor del instrumento: Cosquillo Rojas, Tania Rosario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

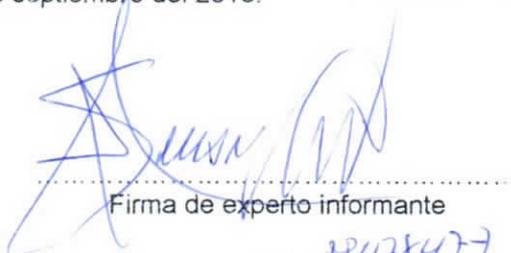
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 09 de septiembre del 2016.

75%



Firma de experto informante

DNI: *27078477*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Suasnabar Ugarte Alfredo
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente tiempo completo UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Finanzas - Proyectos
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario sobre Desempeño Laboral
- 1.5. Autor del instrumento: Cosquillo Rojas, Tania Rosario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... *Aplicable*

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 09 de septiembre del 2016.

75 %



 Firma de experto informante
 DNI: *0948477*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: BERNABIA MARTINEZ, ANOS
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TIEMPO COMPLETO - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: RELACIONADOR INDUSTRIAL
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario sobre Cultura Organizacional
- 1.5. Autor del instrumento: Cosquillo Rojas, Tania Rosario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						75

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... *Aplicable*

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75%

San Juan de Lurigancho, 09 de septiembre del 2016.

[Handwritten Signature]

.....
Firma de experto informante

DNI: *07448395*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Bernaola Martinez, Carlos
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente tiempo completo UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Relacionador Industrial
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario sobre desempeño laboral
- 1.5. Autor del instrumento: Cosquillo Rojas, Tania Rosario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

... *Aplicable*

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 09 de septiembre del 2016.

75%

[Handwritten Signature]

.....
Firma de experto informante

DNI: *07448395*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Candelia Menor, Marcos Antonio
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Coordinador de investigación
- 1.3. Especialidad del experto: Administración
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario sobre Cultura Organizacional
- 1.5. Autor del instrumento: Cosquillo Rojas, Tania Rosario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75%

San Juan de Lurigancho, 09 de septiembre del 2016.



Firma de experto informante

DNI: 10070159

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Candia Menor, Marco Antonio
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Coordinador de investigación
- 1.3. Especialidad del experto: Administración
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario sobre Desempeño Laboral
- 1.5. Autor del instrumento: Cosquillo Rojas, Tania Rosario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 09 de septiembre del 2016.

75%



Firma de experto informante

DNI: 10050151

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: DELGADO ADENAS, Raúl
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC OFIC. DE INV.
- 1.3. Especialidad del experto: Dr. ED CC. EE.
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario sobre cultura Organizacional
- 1.5. Autor del instrumento: Cosquillo Rojas, Tania Rosario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

70%

San Juan de Lurigancho, 09 de septiembre del 2016.


Firma de experto informante
DNI: 40308499

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Delgado Arenas, Raul
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC OFIC. DE INV.
- 1.3. Especialidad del experto: Dr. en CC. EE.
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario sobre Desempeño Laboral
- 1.5. Autor del instrumento: Cosquillo Rojas, Tania Rosario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				65%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 09 de septiembre del 2016.

70 %


Firma de experto informante
DNI: 00310441

Originality

GradeMark

PeerMark

COSQUILLO
POR TANIA COSQUILLO



18%
SIMILAR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

45 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

44 "Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRI, Lima 2010"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORA

Tania Rosario Cosquillo Rojas

ASESOR

Mg. José Luis Fernández Dávila Villafuerte

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resumen de Coincidencias

1	docplayer.es fuente de Internet	1%
2	repositorio.puce.edu.ec fuente de Internet	1%
3	deporte.ugr.es fuente de Internet	1%
4	biblio3.url.edu.gt fuente de Internet	1%
5	Entregado a Carlos Te... Trabajo de estudiante	1%
6	documents.mx fuente de Internet	1%
7	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	1%
8	repositorio.usil.edu.pe fuente de Internet	1%





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 0011- 2016-UCV-VA

Lima, 30 de marzo del 2016

ANEXO 1

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE
LA UCV

Yo, José Luis Fernández Dávila Villafuerte, docente de la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación, del X ciclo y revisor del trabajo académico titulado: **“Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016”**, del estudiante **COSQUILLO ROJAS TANIA ROSARIO**; he sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin y he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **18%**, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de noviembre del 2016.

Mg. José Luis Fernández Dávila Villafuerte
Experiencia curricular: Sociólogo
DNI: 06582225



RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 0011- 2016-UCV-VA

Lima, 30 de marzo del 2016

ANEXO 2

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **COSQUILLO ROJAS TANIA ROSARIO**, estudiante de la Escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Lima Este declaro que el trabajo académico titulado:

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORDERO CARRASCO Y ASOCIADOS SCRL, LIMA 2016”

Presentada, en 77 folios para la obtención del grado académico/título profesional de Administración es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 16 de noviembre del 2016.


Firma

APROBADO



"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

AUTORIZACIÓN

PARA : José Santos Gonzales Gonzales.
Jefe de inventarios.

DE : Cosquillo Rojas, Tania Rosario.
Cargo: Asistente Administrativo.

ASUNTO : Autorización para la publicación de tesis con el nombre de la organización.

"Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016"

FECHA : 21 de Noviembre de 2016.

Por medio del presente tengo a bien de informar a Ud., respecto a la labor que vengo desempeñando el área administrativa de la empresa que dignamente representa, asimismo para hacer de su conocimiento que he desarrollado mi tesis con el nombre de la organización titulada:

"Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016"

Ante tal situación, el objetivo de mi investigación es establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la organización.

Es todo cuanto tengo que informar a Usted, esperando su aprobación.

Atentamente,

Cosquillo Rojas, Tania Rosario

DNI: 70178284