



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
UNITED OCEANS S.A.C. DE LA PROVINCIA DE SECHURA –
PIURA, AÑO 2018”**

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

AUTOR

CRUZ PALOMINO, JOSÉ LUIS

ASESOR

DR. CASTILLO PALACIOS, FREDDY WILLIAM

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

**PIURA – PERÚ
2019**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Universidad César Vallejo
Facultad de Ciencias Empresariales

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Piura, siendo las 5:00 pm del día VIERNES 15 de MARZO del 2019...

El Jurado Evaluador de la Tesis denominada:

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA UNITED OCEANS S.A.C. DE LA PROVINCIA DE SECHURA - PIURA, AÑO 2018

Sustentada por:

CRUZ PALOMINO JOSÉ LUIS

(Apellidos)

(Nombres)

Bachiller en:

Administración.

ACUERDAN:

APROBAR

RECOMIENDAN

Levantar Las OBSERVACIONES

Presidente (a) del Jurado: DRA. NELIDA RODRIGUEZ DE PEÑA

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado: M^g. MILENA NOBLECILLA SAAVEDRA

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) del Jurado: DR. FREDDY CASTILLO PALACIOS

Nombre Completo

Firma

CAMPUS PIURA:
Av. Prolongación Chulucanas s/n.
Tel.: (073) 285 900 Anx.: 5501.

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Dedicatoria

A mis padres, que se sacrificaron y me apoyaron día a día para ofrecerme la mejor educación y ser un gran profesional, muchos de los logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Agradecimiento

Por la culminación de la tesis agradezco a mi asesor que me ayudo hasta en lo más mínimo durante todo el desarrollo de esta y a las demás personas que de una u otra manera aportaron para el desarrollo de la tesis.

.....

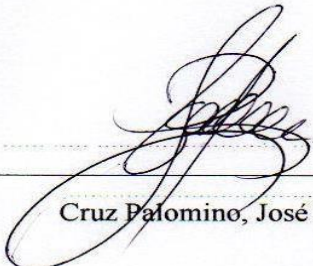
Declaración de autenticidad

Yo, Cruz Palomino, José Luis con DNI N° 46996792 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se muestran en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Piura, Julio de 2018.



.....

Cruz Palomino, José Luis

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Oceans S.A.C. de la Provincia de Sechura – Piura, año 2018”, con la finalidad de determinar la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral. La misma que consta con los siguientes capítulos:

En el capítulo I: introducción, se describe la realidad problemática, los trabajos previos, la teorías relacionadas al tema, los problemas de la investigación, la justificación, la hipótesis y por último los objetivos del estudio.

En el capítulo II: Método, se presenta el diseño de la investigación, las variables y su operacionalización, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y finalmente los aspectos éticos

En el capítulo III Y IV: se dan a conocer los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos y se discuten los diferentes resultados de los trabajos previos, se contrastan las teorías relacionadas al tema con los resultados obtenidos en la presente investigación, respectivamente. Asimismo se desarrolla la propuesta de la cultura organizacional.

En el capítulo V, VI y VII: se presentan las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas que sirvieron como base para el desarrollo de la presente investigación y los anexos utilizados.

La presente investigación se presenta en cumplimiento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Cruz Palomino, José Luis.

Índice

Declaración de autenticidad	4
Presentación	5
Resumen	8
Abstract	9
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática.....	10
1.2. Trabajos previos	11
1.2.1. Antecedentes Internacionales	12
1.2.2. Antecedentes Nacionales.....	13
1.2.3. Antecedentes Locales	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.3.1. Definición de cultura organizacional	15
1.3.6. Definición de desempeño laboral	21
1.4. Formulación del problema	23
1.4.1. Pregunta General	23
1.4.2. Preguntas específicas.....	24
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis.....	25
1.6.1. Hipótesis General	25
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	25
1.7. Objetivos	26
1.7.1. Objetivo General	26
1.7.2. Objetivos Específicos.....	26
II. MÉTODO	27
2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, Operacionalización	28
2.2.1. Variable Independiente: Cultura organizacional	28
2.2.2. Variable Dependiente: Desempeño Laboral	28
2.2.3. Operacionalización de variables.....	29
2.3. Población y muestra	30

2.3.1.	Población:.....	30
2.3.2.	Muestra:.....	30
2.3.3.	Criterios de selección:	30
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.4.1.	Técnicas	30
2.4.2.	Instrumentos	31
2.4.3.	Validez de los instrumentos	31
2.4.4.	Confiabilidad de los instrumentos	31
2.5.	Métodos de análisis de datos	32
2.6.	Aspectos éticos.....	32
III. RESULTADOS.....		33
IV. DISCUSIÓN Y PROPUESTA		40
4.1.	Discusión	40
4.2.	Propuesta	50
V. CONCLUSIÓN.....		63
VI. RECOMENDACIONES		65
VII. REFERENCIAS		66
ANEXOS		69
	Anexo 1. Encuesta a Colaboradores.....	70
	Anexo 2. Validación y Confiabilidad.....	73
	Anexo 3. Matriz de Consistencia	86
	Anexo 4. Declaración de autoría.....	87
	Anexo 5. Evidencia de la empresa United Ocean's S.A.C.	88
	Anexo 6. Evidencia fotográfica empresa United Ocean's S.A.C.....	89
	Anexo 7. Evidencia de las diferentes áreas de procesamiento desde la recepción de materia prima hasta el congelamiento	93
	Anexo 8. Formato turnitin del asesor	96

Resumen

La investigación tuvo como finalidad establecer la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura. En el diseño metodológico se determinó como una investigación correlacional causal, la cual presentó un diseño no experimental y transversal. La población estuvo constituida por una totalidad de 43 colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C; al presentar una población pequeña, la muestra es igual a la población. Para el recojo de los datos se aplicó la técnica de la encuesta para los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C; mediante el instrumento cuestionario, el cual fue validado por tres expertos relacionados al tema y tuvo una confiabilidad alta, de 0.972.

Dentro de las principales conclusiones se evaluó que la variable cultura organizacional guarda una relación positiva, alta, directa y muy significativa; con la variable desempeño laboral ($r=0,918^{**}$ y sig. bilateral= 0,000). La variable cultural organizacional se encuentra en un nivel en escala 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), cuando la variable desempeño se ubica en una escala 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo).

Además se concluyó que los colaboradores responden a los estímulos normativos y valorativos de la organización; los colaboradores realizan sus actividades porque consideran que se deben realizar de esa manera, y al no promoverse el desarrollo profesional y personal se resta capacidad al pensamiento.

Palabras claves: Cultura organizacional, Desempeño laboral, Empresa Hidrobiológica.

Abstract

The purpose of the research was to establish the impact of the organizational culture on the performance of the employees of the company United Ocean's S.A.C. of the province of Sechura - Piura. In the methodological design, it was determined as a causal correlational investigation, which presented a non-experimental and transversal design. The population consisted of a total of 43 employees of the company United Ocean's S.A.C; When presenting a small population, the sample is equal to the population. To collect the data, the survey technique was applied to employees of the company United Ocean's S.A.C; through the questionnaire instrument, which was validated by three experts related to the subject and had a high reliability of 0.972.

Among the main conclusions, it was evaluated that the organizational culture variable has a positive, high, direct and very significant relationship; with the labor performance variable ($r = 0.918$ ** and bilateral sig. = 0.000). The organizational cultural variable is at a level 3 (neither agree nor disagree), when the performance variable is located on a scale 3 (neither agree nor disagree).

It was also concluded that the collaborators respond to the normative and evaluative stimuli of the organization; the collaborators carry out their activities because they consider that they should be carried out in this way, and by not promoting professional and personal development, the ability to think is subtracted.

It was also concluded that the collaborators respond to the normative and evaluative stimuli of the organization; the collaborators carry out their activities because they consider that they should be carried out in this way, and by not promoting professional and personal development, the ability to think is subtracted.

Keywords: Organizational culture, work performance, Hydrobiological Company, Philosophy and Organizational Values, Norms or Organizational Policies.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad el entorno demanda de instituciones u organizaciones sólidas, que presenten habilidades para lograr cumplir o alcanzar su misión y visión organizacional, en dicha búsqueda el recurso humano desempeña un papel vital. Cada unidad empresarial evidencia una cultura organizacional particular, la cual puede ser gestionada en función del plan estratégico de la misma. Es necesario señalar que la cultura organizacional no se construye a través de discursos, sino que la manera ideal es el ejemplo; por medio de acciones sólidas.

Tal es así que desde mucho tiempo atrás, los efectos por parte de la acción de la sociedad, así como las actitudes de los seres humanos al momento de alcanzar sus logros, han sido objetos de estudio. Se resalta que el alcance de metas, conlleva una coordinación y previa planificación de los sujetos inmersos, por cuanto el trabajo en equipo constituye una pieza fundamental para su respectivo logro, pues es muy difícil alcanzarlas sin la contribución o aporte de cada sujeto involucrado; por lo que resulta de especialmente relevante la alineación de los objetivos organizacionales.

En Perú, el sector exportador quien también está relacionado con el objeto de estudio del presente trabajo de investigación apenas hace unos años atrás viene presentando un auge inesperado ya que de acuerdo con un reporte de la autoridad monetaria (BCR), las exportaciones sumaron US\$ 3,444 millones en el quinto mes del año 2017, monto que reflejó un incremento interanual de 20,5% y el avance de los despachos nacionales se debió a los mayores de productos tradicionales, que aumentaron 23,7% interanual en mayo al alcanzar US\$ 2,499 millones. En tanto, los envíos de productos no tradicionales totalizaron US\$ 937 y con ello crecieron 12,9% internacional.

Lo que viene impulsando esta tendencia es la creciente competencia que se registra en el mercado macro regional, así la empresa United Ocean's S.A.C. de rubro exportador cuyo margen de ventas ascendió a S/ 7'140,000 en el 2017, aumentando también su planilla de colaboradores a 43 colaboradores y por ende aumentó sus activos a S/ 20,500,000.

En la empresa United Ocean's S.A.C., se observa que las actividades de los colaboradores se relacionan con el pensamiento estratégico planteado en la misión y visión de la empresa, aunque éstas no han sido actualizadas a la realidad, la empresa se enfoca en lo profesional y deja de lado lo personal, no se evidencia el fomento de compromiso por parte de los empleados, no se puede confiar plenamente en los compañeros de trabajo. Además falta solidaridad y cooperación entre los colaboradores.

Por otro lado, se observa que las políticas o normas de la empresa se hacen respetar y existen sanciones que son aplicables a los colaboradores, asimismo en fechas importantes no se realizan sociabilizaciones ni celebraciones, no existen muchos incentivos para el personal de mando medio hacia abajo. Lo anterior señala características de una empresa con una cultura fuerte, que solamente se enfoca en los desempeños, en relación a los procesos, considerando la eficiencia, eficacia y calidad de los productos finales. Se pronostica que si esta situación continúa es posible que los colaboradores en algún momento pierdan el nivel de compromiso y responsabilidad en el trabajo, y ocurra deserción laboral ya que no se da por una identificación con la misión y objetivos de la empresa.

La investigación pretende determinar la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores, para generar posibles recomendaciones que permitan a los directivos enfocarse tanto en lo profesional como en lo personal, y de esta manera propiciar mayor compromiso, e identificación de los colaboradores hacia la empresa, para contar con una cultura organizacional idónea que permita mejorar los desempeños globales de los miembros de la empresa.

1.2. Trabajos previos

La presente investigación se fundamenta con antecedentes, que son investigaciones realizadas anteriormente a nivel Internacional, nacional y local; relacionadas a la variable de estudio:

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Figueroa (2015) realizó la investigación "Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental", tesis para optar el título de psicóloga industrial, de la Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Cuyo objetivo fue aumentar la productividad y la competitividad organizacional, el estudio se aplicó a los 47 trabajadores en las dependencias con un nivel educativo entre diversificados y universitarios, la metodología del trabajo en mención fue correlacional. La investigación concluye que en su mayoría los trabajadores muestran satisfacción, en relación al ambiente de trabajo donde realizan sus actividades diarias. Dentro de los resultados se sugiere a las instituciones gubernamentales o estatales, enfocados en la gestión de resultados; la elaboración de planes de carrera, en búsqueda del crecimiento profesional de los servidores, y elevar su nivel de desempeño en las diferentes áreas de trabajo.

Falcones (2014) presentó la tesis denominada "Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador", tesis para optar el título de psicóloga industrial, de la Facultad de Ciencias Psicológicas, Universidad de Guayaquil, Ecuador. Cuyo objetivo es integrar circunstancias tanto intrínsecas como extrínsecas así se tiene que el aspecto cultural en una organización, así como en el resto de la sociedad está lleno de complejidad que aun dentro de una empresa se refleja evidentemente subculturas que se unen o causan aislamiento de la unidad organizacional, la población de la unidad de negocio de supply chain es de 57 personas, la muestra seleccionada es de 30 personas, la metodología utilizada fue descriptiva. La investigación concluyó diciendo que la cultura es un paradigma de conjeturas comunes compartidas, que los grupos aprenden a medida que resuelven sus problemas en relación a la adaptación extrínseca e integración intrínseca.

Terán y Lorenzo (2011) en su investigación titulada "Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior" tesis para obtener el título de psicología social, de la Facultad de Humanidades, Universidad de Zulia, Venezuela. Cuyo objetivo fue diseñar estrategias eficientes y eficaces que conlleven a la mejor realización de sus funciones, así como proporcionar parámetros de comportamiento, lineamientos,

cuando están demarcados (incluso tácitamente), la metodología empleada fue la descriptiva. La investigación concluyó diciendo que la cultura organizacional afecta y realiza acciones directas sobre el desempeño, si no existe un buen manejo de la cultura organizacional puede ser que mediante de una actualización o evaluación descriptiva de los puestos se replanteen funciones, actividades y responsabilidades lo que afectaría al plano cultural y por lo tanto la productividad.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Tinoco, Quispe y Beltrán (2014) realizaron la investigación “Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria”, tesis para obtener el título profesional de ingeniería industrial, de la facultad de ingeniería industrial, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Cuyo objetivo fue relacionar la cultura organizacional y satisfacción laboral en el estrato del docente de la facultad de ingeniería industrial de la UNMSM, el estudio se aplicó a un total de 60 docentes, la muestra comprendió a 58 de ellos, la metodología utilizada fue descriptiva. La investigación concluyó diciendo que tanto la cultura organizacional como la satisfacción laboral de los docentes evidencian un índice admisible, el cual requiere de una mejora en el menor tiempo posible. Quedó demostrado la relación positiva débil entre las variables cultura organizacional y la satisfacción laboral acorde a la percepción de los docentes de la facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM.

Quevedo (2015) presentó la tesis denominada “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Molinera Inca S.A - Planta Galletas en el año 2015”, tesis para lograr el título profesional de ingeniero industrial, Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad César Vallejo Trujillo, Perú. El estudio fue aplicado a los trabajadores de las diversas áreas de Molinera Inca, la población constó de 163 colaboradores, escogiendo al azar una muestra estratificada de 115 colaboradores administrativos y operativos, basado en una investigación correlacional. Se concluye en relación a las dimensiones, que la más alta correlación yace en la orientación a los equipos y a las relaciones interpersonales, se optó por la elaboración de una propuesta de mejora, buscando el fortalecimiento de la cultura e incrementar los niveles de desempeño.

Barriga (2016) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016”, tesis para alcanzar el grado de maestro en educación con mención en gestión de la educación, de la Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. La población estuvo compuesta por 80 docentes y se consideró una muestra del 50% de docentes, la metodología utilizada fue descriptiva. La investigación concluyó diciendo que existe relación, debido al coeficiente de correlación de 0,755, siendo positivo y alto; se observó una analogía directa y un nivel de significancia menor que 0,05, negándose la hipótesis nula y aceptando la siguiente: El clima organizacional se vincula con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016 también se demostró una relación existente entre el talento humano respecto al desempeño docente en la Universidad en mención.

1.2.3. Antecedentes Locales

Guerrero y Luy (2014) realizaron la investigación “Diseño de un sistema de gestión del desempeño basado en competencias para Universidad de Piura”, tesis para optar el título de ingeniero industrial y de sistemas, de la Facultad de Ingeniería, Universidad de Piura, Perú. La población se seleccionó 50 artículos científicos y las fuentes documentales más relevantes, la muestra se evaluó de manera representativa entre docentes y administrativos. La metodología empleada fue descriptiva. La investigación concluyó que el Sistema de Gestión del Desempeño es una práctica difundida en el plano de los recursos humanos y la gestión del talento humano; considerado como un proceso que determina adecuadamente las actitudes, comportamiento y rendimiento del personal que labora en la institución superior.

Curay (2015) presentó la tesis denominada “La cultura organizacional en los directivos / jerárquicos docentes y administrativos del IESPP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Sullana, Año 2015”, tesis para obtener el grado de maestro en educación, de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Piura, Perú. La población se conformó por los directivos, jerárquicos, docentes y administrativos a quien se le aplicó el instrumento cuestionario fueron 39 personas, la muestra se consideró igual a la población, por lo tanto es igual a 39. La metodología empleada fue descriptiva. La investigación concluye señalando que el aprendizaje, el compromiso; el cumplimiento y el respeto son

características que fortalecen e identifican la cultura organizacional de Dayco; además según el personal, la etnohistoria es otro factor importante.

Ángeles (2014) en su investigación titulada “La comunicación como estrategia a nivel directivo: un modelo antropológico de competencias comunicacionales para la gestión de la Cultura y el clima Organizacional”, tesis para obtener el título de comunicación, de la Facultad de Comunicación, Universidad de Piura, Perú. Cuyo objetivo fue identificar las habilidades de los directivos en relación a la comunicación son determinantes en el clima organizacional pues a mayores habilidades primordiales de comunicación, mayor clima empresarial satisfactorio”. Lo anterior significa que cuando el dirigente posea un mayor manejo comunicativo, los integrantes de la empresa se encontrarán más identificados con su superior, y es posible contar con un adecuado clima organizacional. La metodología utilizada fue la descriptiva. La investigación concluyó diciendo que la comunicación actualmente desarrolla un papel preponderante dentro de la actividad empresarial, ella es el hilo que conduce, integra a todas las diversas áreas de la organización y orienta hacia fines empresariales concretos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definición de cultura organizacional

En cuanto a la definición de cultura organizacional, Hill y Jones (2014) la conceptualizan como la sumatoria determinada de valores y normas; los cuales se comparten por los integrantes de una organización, ya sean personas o grupos; además permiten controlar la forma de interacción que se da entre ellos, y a su vez con el entorno de la organización.

Para Robbins y Judge (2013) la cultura organizacional es una percepción aceptada por todos los integrantes de una organización, considerado como un sistema donde se comparten los significados resaltantes que identifican la organización.

Por otro lado, para Chiavenato (2017) la cultura permite diferenciar una organización de otra, basándose en un sistema de significados que se comparten entre la mayoría de sus miembros. La cultura organizacional, se encarga de la manera de como los

que conforman una organización perciben las características relevantes de la organización a la que pertenecen, indiferentemente si les agradan o no.

1.3.2. Importancia de la cultura organizacional

En relación a la importancia de la cultura organizacional; Camio (2012) señala que aporta beneficios para un adecuado desempeño y control del personal, permite que el personal aumente su productividad, a través de infundirles identificación con la organización, generando sentimientos para un desarrollo organizacional que beneficie a ambas partes. Además, la cultura organizacional distingue a una organización de las demás, las prácticas y tradiciones que se desarrollan dentro de una organización, son capaces de generar una identificación de los trabajadores, también la creación de un sentido de pertenencia, considerándose los trabajadores como únicos en la organización: “Uno de los elementos que caracterizan hoy a las organizaciones es su cultura”

La cultura organizacional también se concibe como un instrumento para incrementar la competitividad de la organización, distinguiéndose por valores organizacionales, perceptibles para los clientes o usuarios, puede ser aprovechado esto en la publicidad que manifieste la organización, reclutando clientes identificados con dicha cultura; o de un valor o conductas que los clientes adquieran productos o servicios de manera pensando transcendentemente e incluso mantenerse como clientes y justificarse en los valores empresariales de la organización. (Camio, 2012)

1.3.3. Tipos de cultura organizacional

En los Tipos de Cultura se menciona que para Robbins y Coulter (2017) las culturas se evidencian de moderadas a fuertes en casi la totalidad de las organizaciones; expresando que es evidente un común denominador altamente relativo sobre lo que es de vital importancia, definido por el comportamiento adecuado de los empleados, representatividad en el liderazgo en el mercado, etc.

Las culturas fuertes se caracterizan por contar fundamentalmente con valores compartidos y arraigados en la organización con el paso del tiempo. Esta comunica mensajes con coherencia sobre lo que es importante. Los símbolos permiten a los

empleados identificarse sobre referentes de empleados destacados en la organización o sobre la misma historia y trascendencia de la empresa. Existe una alta cohesión, cuando los empleados se identifican con la cultura de la organización, entre su comportamiento y los valores organizacionales.

Las culturas débiles evidencian valores limitados sobre un número limitado de trabajadores, los cuales pertenecen a la alta administración. Dicha cultura transmite mensajes contradictorios sobre lo verdaderamente importante. Por lo general, los empleados no conocen la historia de la empresa, ni personal destacado por su rendimiento. Existe poca identificación con la cultura y se pone en evidencia la poca cohesión de los valores compartidos y el comportamiento.

1.3.4. Características de la cultura organizacional

La cultura organizacional tiene características en donde los elementos de la cultura ayudan a explicar la naturaleza de las fuerzas sutiles que influyen en las acciones del empleado. Para Robbins y Judge (2017) cuando se examina de manera cercana el sistema de significados compartidos, se observa las características relevantes que la organización considera importantes; sugieren siete características principales, que son parte de la esencia de la cultura organizacional:

- La Innovación y asunción de riesgos, considerado como el nivel de aliento o motivación hacia los trabajadores a asumir riesgos e innovación.
- La Atención al detalle considerada como el nivel de atención al detalle, análisis y precisión que evidencian los trabajadores.
- La Orientación a los resultados; el nivel hasta donde lo administrativo se enfoca en las consecuencias o resultados, más que en los procesos o técnicas empleadas para lograrlos.
- La Orientación hacia las personas; nivel hasta donde la toma de decisiones administrativas consideran el efecto de los resultados sobre los individuos que pertenecen a la organización.

- La Orientación al equipo considerada como el nivel hasta donde las actividades laborales se organizan a través de equipos de trabajo, en lugar de realizarlo alrededor de los individuos.
- La Energía; que es el grado hasta donde los empleados son enérgicos y competitivos, en lugar de pasivos.
- La Estabilidad que es el grado hasta donde las actividades de la organización eligen el mantenimiento del statu que en vez de insistir en el desarrollo.

1.3.5. Dimensiones de la cultura organizacional

Según Yturralde (2010) dentro de las dimensiones de la cultura corporativa u organizacional, se considera el pensamiento, filosofías y costumbres, creencias, normas y valores generados a través del tiempo, por los procesos y sistemas inherentes a la organización, los cuales son influenciados por los directivos de la organización. Los trabajadores admiten la filosofía de la empresa, debido a que se practican las normas y los valores que se les inculcan.

La actitud se define como una disposición, inclinación o tendencia, para una actuación establecida en diversos momentos. Una actitud formada resulta difícil su modificación, ya que depende de una diversidad de creencias, convicciones o juicios, se proyecta del origen de la familia, formada desde su infancia y reforzada en su desarrollo. (Robbins y Judge, 2017)

El alineamiento estratégico conlleva la existencia congruente entre las estrategias del rubro de la organización, planteada por la dirección en su máximo nivel o de subsistemas. Ello con el objetivo del cumplimiento de los objetivos organizacionales propuestos, la optimización de los rendimientos y el mantenimiento de la ventaja competitiva sustentable a largo plazo. Además, se considera como un proceso sistematizado donde la filosofía organizacional (visión, misión y valores) que rige la propuesta de valor y la conducta de los trabajadores se articule y vincule de manera cordial. (Valle, 2015)

El desarrollo personal refiere una actualización de las diversas potencialidades de los colaboradores, ya sean de tipo afectivo o intelectual, así como al desarrollo de sus capacidades específicas. El desarrollo del capital humano beneficia de manera fundamental, el aprendizaje buscando la expansión de su capacidad de acción, de tal forma que generen resultados satisfactorios en su vida y dentro de la organización. (Tejada, 2016)

Robbins y Judge (2017) conceptualizan el compromiso organizacional como la identificación del personal respecto a sus deseos o metas con una organización en particular. Un elevado compromiso en el trabajo se verifica con una identificación con su trabajo específico, por otro lado un elevado compromiso en una organización se traduce en la identificación con la empresa.

La responsabilidad se entiende como la capacidad evidente en cualquier individuo activo de derecho para aceptar y reconocer los resultados de un hecho realizado con total libertad. Responsabilidad es la capacidad de responder de los actos o actividades propias en el ámbito laboral. (Sánchez, 2017)

La lealtad es un valor que refiere una elevada fidelidad y unidad; además engloba la constancia y sinceridad en lo estipulado con antelación. Las personas, por lealtad pueden permanecer en su empresa en épocas difíciles organizacionalmente, y corresponder con el mismo empeño y honestidad. La lealtad procede en armonía con la persona o institución con la cual se encuentra enlazada; la cuida, la protege y se involucra para profundizar en sus valores y encontrar soluciones idóneas. Por ende, la lealtad se traduce en una confianza sagrada; en un valor fuera de lo normal. (Tavira, 2016)

Acorde con lo que expresan Robbins y Judge (2017) los valores y creencias constituyen el sistema cultural compartido entre los individuos que pertenecen a la empresa. La expresión de este sistema es la comunicación de las creencias y valores a partir de patrones como el comportamiento, el lenguaje, la forma de vestirse, de interactuar y de crear arte, emplear herramientas, entre otros. A través del sistema de creencias y valores, la organización sostiene una vinculación con sus empleados.

Creencia se define como “el sentimiento de certeza sobre el significado de algo. Es una afirmación particular que se considera verdadera”. Las creencias no solamente es poseer fe o creer en lo que realiza la organización y en el empleado, es ser fiel, honesto, sincero y sobre todo contar con perseverancia en sus creencias. (Robbins y Judge, 2017)

Para Robbins y Judge (2017) los valores se consideran como la base para comprender las actitudes y motivaciones. El origen de los valores son la familia, los amigos, la escuela con los maestros, la cultura del país de procedencia. Una definición de valor es: “Los valores son creencias básicas que una persona posee respecto de lo considerado o percibido como correcto, bueno o deseable”. La procedencia de los valores puede establecer el comportamiento que evidenciará un trabajador como participe de una organización.

La retroalimentación en el ámbito laboral se entiende como un proceso comunicativo desarrollado entre un jefe y sus supervisados, luego de una evaluación respecto al desarrollo de los trabajos asignados, con la finalidad de exponer distintos puntos acerca de su desempeño laboral y avalar la mejora continua. (Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública, 2017)

La interacción laboral se entrelaza entre sus actores y depende de los fines y recursos de que dispongan y que pongan en juego en el espacio de negociación, en el campo de fuerzas, y tendrá como resultante el mantenimiento o transformación del orden organizacional. (Gallardo, 2013)

Para Medina (2012) la política organizacional, es la directriz u orientación que debería ser acatada, divulgada o entendida, por la totalidad de los integrantes de la organización, en ella se evidencian las normas y responsabilidades de cada departamento o área de la organización.

La norma organizacional, se considera como una directriz que permite orientar a los empleados, la cual deber acatada, divulgada y entendida por la totalidad de los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada departamento o área de la empresa.

La integración laboral se entiende como el proceso de inserción y adaptación de los integrantes de una organización. Una atención y programación idónea al momento del ingreso de nuevos colaboradores es de vital importancia para la organización y sus trabajadores, conlleva beneficios como la reducción de las tasas de rotación y se considera como un factor de motivación que es muy gratificante para todos sus integrantes. (Roitman, 2013)

1.3.6. Definición de desempeño laboral

En relación a la variable desempeño laboral; Certo (2011) define el desempeño laboral como las acciones o comportamientos evidenciados en los trabajadores que son esenciales para los objetivos organizacionales, y que puede medirse en términos de las capacidades de cada persona y su grado de contribución a la organización.

Lado (2013) citando a Campbell define el desempeño laboral como el comportamiento cognitivo, motor, psicomotor e interpersonal controlado por una persona, importante para las metas organizacionales y graduables en términos de habilidades. Considera que el desempeño laboral se enfoca en la conducta de los trabajadores y en la realización de sus trabajos; se enfoca en gran parte la organización en los logros conseguidos por los mismos.

1.3.7. Evaluación de desempeño

Lado (2013) menciona que la evaluación del desempeño laboral aparte de ser considerado como un proceso periódico y sistemático, es cualitativo y cuantitativo ya que evalúa la forma de actuar y la ejecución de actividades de una persona en su puesto laboral en un período determinado de tiempo; con la finalidad de tener conocimiento si sus conductas y efectos corresponden a las metas deseadas por la empresa, o bien si debería mejorarlos.

Para Alles (2008) la medición de desempeño, en términos generales, “es un esfuerzo sistemático para que una organización evalúe su liderazgo, se centre en realizar su misión y optimizar sus procesos”. (p. 47)

1.3.8. Dimensiones de Desempeño Laboral

Eficiencia: es alcanzar una productividad favorable, en otras palabras, lograr el mejor resultado con una cantidad específica o mínima de recursos o insumos para lograr los resultados esperados o predeterminados con los recursos más mínimos posibles. (Pérez, 2013)

La administración de recursos, considera el manejo eficiente de estos medios, los cuales pueden ser tangibles o intangibles. La finalidad de la administración de recursos es que dichos medios permitan la satisfacción de los intereses organizacionales. (Merino y Pérez, 2010)

Eficacia: es el grado en que el producto o servicio logra satisfacer las necesidades potenciales y reales o expectativas de los clientes o usuarios de los mismos. (Pérez, 2013)

Las metas estratégicas incluyen objetivos grandes a nivel organizacional a los que se desea llegar. Estos son utilizados para hacer operativa la misión de la empresa. Estas ayudan a proporcionar una dirección a cómo la organización puede cumplir los objetivos más altos de la jerarquía organizacional. (Aguirre, 2015)

La calidad es la herramienta básica para las propiedades comunes de un todo, lo que nos permite compararlo con otras especies. La palabra calidad presenta significados diferentes. Básicamente, se refiere a un conjunto de características que están inextricablemente vinculadas a un objeto que les permite satisfacer necesidades explícitas o implícitas. Además, la calidad de un producto o servicio es la percepción de un cliente o usuario que se considera una fijación mental de un consumidor que requiere respeto por este producto o servicio y su capacidad para responder a sus necesidades. (Pérez, 2013)

La atención al cliente es el servicio proporcionado por una organización con la finalidad de relacionarse con los clientes y alcanzar una anticipación a la satisfacción de sus necesidades. Es un instrumento eficaz para la interacción con los clientes brindando asesoramiento idóneo para asegurar la utilización correcta de un servicio o producto. (Kotler & Keller, 2012)

El ambiente funciona como campo dinámico que interactúa originando cambios y el cual ejerce influencias directas e indirectas sobre las empresas. Procuran aprovechar las influencias positivas que originan y amortiguan para asimilar las negativas. El dinamismo del ambiente es la rapidez con la que las fuerzas de los ambientes tanto generales como específicos se modifican a lo largo del tiempo. (Quezada, 2016)

1.3.9. Relación entre cultura organizacional y desempeño laboral

En cuanto a la relación entre la cultura organizacional y desempeño; Conexión Esan (2016) señala que cultura y desempeño laboral se encuentran relacionados directamente; la cultura entendida como la manera en que una empresa realiza sus cosas, resultante de seis factores muy diferentes: la motivación vertical; las normas internas; las políticas escritas de la organización; las redes internas inherentes a la organización; los valores y las creencias y los sistemas y procesos informales y formales.

Acorde con la teoría y los estudios internacionales o nacionales citados anteriormente, se revela la importancia de hacerse de una cultura organizacional fundamentada debidamente en toda organización. El investigador Heskett (2012) en su libro *The Culture Cycle*; expresa que las organizaciones con culturas corporativas efectivas y fuertes cuentan un desempeño entre 20% y 30% mayor que la de organizaciones con culturas débiles o convencionales.

La cultura organizacional y desempeño laboral son dos aspectos fundamentales para que una organización logre el éxito, el desempeño de sus trabajadores dependerá del nivel de conocimientos e identificación que la persona posea en relación a la cultura de su organización.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Pregunta General

¿Qué incidencia tiene la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018?

1.4.2. Preguntas específicas

- a. ¿Cuál es la incidencia de la filosofía y valores organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018?
- b. ¿Cuál es la incidencia de las creencias organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018?
- c. ¿Cuál es el nivel de incidencia de las normas o políticas organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018?
- d. ¿Cuál es el nivel de incidencia de los símbolos organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018?

1.5. Justificación del estudio

De manera práctica, la investigación busca establecer la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C; teniendo en cuenta la filosofía y valores organizacionales, las creencias organizacionales, las normas o políticas organizacionales y los símbolos organizacionales en cuanto a la relación con el desempeño de los colaboradores.

La investigación se justifica mediante las teorías relacionadas a la cultura organizacional y el desempeño laboral; estableciendo las dimensiones de ambas variables según diversos autores, y la relación entre las variables; asimismo se fundamenta con antecedentes de investigación a nivel internacional, nacional y local en cuanto a la variable de estudio.

La investigación se justifica en el buen conocimiento de la cultura organizacional ya que se espera que tendrá consecuencias positivas en el desempeño de los colaboradores. Entre las consecuencias positivas tenemos las siguientes: logro, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc. La accesibilidad a información de la empresa facilitó la toma de decisiones para la investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe una incidencia directa de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a. La filosofía y valores organizacionales inciden de manera directa en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.
- b. Existe incidencia directa de las creencias organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.
- c. Existe incidencia directa de las normas o políticas organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.
- d. Los símbolos organizacionales inciden directamente en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Establecer la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- a. Determinar la incidencia de la filosofía y valores organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.
- b. Evaluar la incidencia de las creencias organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.
- c. Establecer la incidencia de las normas o políticas organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.
- d. Determinar la incidencia de los símbolos organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El estudio presentó un diseño no experimental, debido a que no se manipularon los resultados obtenidos por medio de los diversos instrumentos de recolección.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño no experimental se especifica dentro del estudio que se efectúa sin manipular determinadamente la variable y en los que nada más se visualiza el fenómeno en su contexto original para luego analizarlos.

El tipo de investigación fue correlacional causal, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) “los estudios de correlación miden dos o más variables para determinar si están relacionadas con las mismas entidades o no, y luego analizar la correlación”.

La investigación pretendió establecer la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.

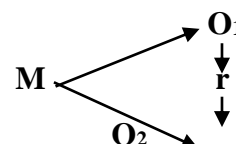
Dónde:

M= La empresa United Ocean's S.A.C.

O1=Variable 1 (Cultura Organizacional)

O2=Variable 2 (Desempeño Laboral)

r= Incidencia de las variables de estudio



2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable Independiente: Cultura organizacional

Hill y Jones (2014) la conceptualizan como la sumatoria determinada de valores y normas; los cuales se comparten por los integrantes de una organización, ya sean personas o grupos; además permiten controlar la forma de interacción que se da entre ellos, y a su vez con el entorno de la organización.

2.2.2. Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Certo (2011) conceptualiza el desempeño laboral como una acción o actitud de comportamiento que se evidencia en los trabajadores que son esenciales para los objetivos organizacionales, y que puede medirse en términos de las capacidades de cada persona y su grado de contribución a la organización.

2.2.3. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Hill y Jones (2014) la conceptualizan como la sumatoria determinada de valores y normas; los cuales se comparten por los integrantes de una organización, ya sean personas o grupos; además permiten controlar la forma de interacción que se da entre ellos, y a su vez con el entorno de la organización.	Filosofía y Valores Organizacionales	Se medirá operacionalmente el alineamiento de la visión y misión, del desarrollo profesional y personal, el compromiso y responsabilidad, la lealtad y confianza mediante la encuesta / cuestionario	Alineamiento con la visión y misión empresarial	Ordinal
				Enfoque en desarrollo profesional y personal	
				Compromiso y responsabilidad	
				Lealtad y confianza en el trabajo	
		Creencias Organizacionales	Se medirá la retroalimentación de experiencias y la interacción laboral mediante la encuesta / cuestionario	Retroalimentación de experiencias	Ordinal
		Normas o Políticas Organizacionales	Se medirá el cumplimiento de normas y políticas de la empresa mediante la encuesta / cuestionario	Cumplimiento de normas y políticas organizacionales	Ordinal
		Símbolos Organizacionales	Se medirá operacionalmente el nivel de integración y el sentido de pertenencia del trabajador, utilizando el cuestionario aplicado.	Integración laboral Sentido de pertenencia del trabajador	Ordinal
Desempeño laboral	Certo (2011) define el desempeño laboral como las acciones o comportamientos evidenciados en los trabajadores que son esenciales para los objetivos organizacionales, y que puede medirse en términos de las capacidades de cada persona y su grado de contribución a la organización.	Eficiencia	Operacionalmente la eficiencia se evalúo en el uso de recursos, y que cantidad de recursos son necesarios mediante la encuesta / cuestionario	Manejo de recursos	Ordinal
				Cantidad de recursos utilizados	
		Eficacia	Operacionalmente la eficacia se evalúo a través del cumplimiento de metas y el logro de objetivos mediante la encuesta / cuestionario	Cumplimiento de metas	Ordinal
				Logro de resultados	
		Calidad	Operacionalmente la calidad se evalúo a través de los cambios de acuerdo a la modernización pública, utilizando como instrumento el cuestionario.	Servicio de atención	Ordinal
				Dinamismo en el ambiente	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población:

La unidad de análisis permite decidir a quién se medirá y quién brindará datos precisos para resolver la problemática. La unidad investigativa está compuesta por empleados de la empresa UNITED OCEANS S.A.C; la población estuvo constituida por una totalidad de 43 colaboradores.

2.3.2. Muestra:

Al considerarse una población pequeña, la muestra es igual a la población; osea, $N = n$. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), indica lo siguiente "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra". Se llevó a cabo un censo, el cual se utilizó dado a que la población es pequeña para obtener una muestra. Por lo tanto para esta investigación se tomó en cuenta a toda la población de 43 colaboradores.

2.3.3. Criterios de selección:

Se incluyó solo a los colaboradores en planilla de la empresa UNITED OCEANS SAC. En cuanto a los criterios de exclusión, no se tomó en cuenta al personal con menos de seis meses laborando en el área; además, no se tomó en cuenta a las personas que realizan prácticas pre-profesionales dentro la empresa.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Las técnicas a emplearse para obtener la información y datos correspondientes a las variables que requiere la presente investigación serán:

- Encuesta: En la investigación se empleó esta técnica de recolección de datos cuantitativa, destinada a obtener respuestas sobre el problema en estudio, que se aplicó a los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C.

2.4.2. Instrumentos

Las herramientas a emplearse y así obtener los datos e información sobre la presente investigación serán:

- Cuestionario: Se aplicó el instrumento al representante y personal del área contable de la empresa para fundamentar los resultados obtenidos en cuanto a la variable de estudio.

2.4.3. Validez de los instrumentos

Los instrumentos de recojo de información tuvo que contar con validez de contenido, la cual debe estar validada por personas expertas en los temas de estudio, indicando coherencia entre las preguntas, los indicadores y los objetivos de la investigación. Cada uno de los instrumentos se aplicará de manera profesional y ético, validando los resultados por tres (03) expertos relacionados al tema.

2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad del cuestionario: para que el instrumento se considere idóneo, y apropiado, y puede usarse con confianza, el mismo debe cumplir con dos requisitos: confiabilidad y validez"

Para medir o cuantificar el nivel de fiabilidad o el nivel de comprensión de los instrumentos para cada uno de los ítems, se aplicó el coeficiente de Alpha de Cronbach, en el instrumento del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa UNITED OCEANS S.A.C, obteniendo un valor 0,978 indicando una confiabilidad muy alta.

2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis estadístico de los datos sobre los resultados del cuestionario (instrumento cuantitativo) el cual fue aplicado a los empleados de UNITED OCEANS S.A.C. son presentados mediante cuadros y gráficos para facilitar la interpretación. El procesamiento de los datos recopilados se realizó mediante el programa estadístico SPSS versión 22.0 y Excel para Windows

2.6. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación, se tuvo en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- Respetar las directrices de la American Psychological Association (APA).
- El uso de la información de la empresa realizará de manera confidencial y exclusivamente para fines académicos.
- El reconocimiento de la autoría intelectual de la teoría y de cualquier fuente de información, que se menciona total o parcialmente en el marco teórico de la investigación.

III. RESULTADOS

En el presente capítulo, se presentan los resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C.

3.1. Objetivo N° 01: Determinar la incidencia de la filosofía y valores organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.

Tabla 1. Incidencia de la dimensión filosofía y valores organizacionales en el desempeño laboral

FILOSOFÍA Y VALORES ORGANIZACIONALES	DESEMPEÑO LABORAL											
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy en desacuerdo (1)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
En desacuerdo (2)	0	,0%	0	,0%	18	41,9%	1	2,3%	0	,0%	19	44,2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	0	,0%	0	,0%	5	11,6%	9	20,9%	0	,0%	14	32,6%
De acuerdo (4)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	2,3%	1	2,3%
Muy de acuerdo (5)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	9	20,9%	9	20,9%
Total	0	,0%	0	,0%	23	53,5%	10	23,3%	10	23,3%	43	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C.

Interpretación:

En la tabla N° 1 se aprecia que la dimensión filosofía y valores organizacionales se encuentra en una escala 2, por lo que los colaboradores se muestran en desacuerdo en un 44,2%; mientras que la variable desempeño laboral se encuentra en una escala 3, determinando que los colaboradores se muestran en general ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 41,9%. Asimismo se evidencia que un 32,6% de los colaboradores se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión en escala 3, de los cuales un 20,9% se encuentran en la escala 4.

Tabla 2.

		Desempeño laboral
Pearson	Filosofía y valores organizacionales	,917**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		43

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

Se determinó que la dimensión filosofía y valores organizacionales se relacionan de manera positiva fuerte; ya que el coeficiente de correlación $r= 0,917^{**}$ y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño laboral. En relación a la dimensión filosofía y valores organizacionales, los resultados descriptivos evidencian que algunos colaboradores consideran que las actividades laborales no son coherentes con la misión de la organización, asimismo la mayoría de colaboradores perciben que cuando se requiere personal para algunos puestos, no son considerados.

También manifiestan que no sienten que la organización se preocupe por su desarrollo personal y profesional. Por otro lado, la empresa si hace énfasis en el compromiso y responsabilidades laborales de cada trabajador; además la mayoría de colaboradores percibe la falta de capacitación, lo que incide directamente en su eficacia y eficiencia en sus labores. Finalmente, el ambiente de trabajo no es el idóneo, ya que no existe una plena lealtad y confianza plena entre los colaboradores. Lo anterior, permite inferir que el desempeño no se encuentra en niveles adecuados, debido a que los colaboradores no admiten la filosofía empresarial en su totalidad, ya que no evidencian las prácticas de normas y valores en la parte directiva de la organización a través del ejemplo. Según los resultados estadísticos de correlación si la organización se enfoca en mejorar el nivel de la dimensión filosofía y valores, se espera que la variable desempeño mejore de manera significativa.

3.2. Objetivo N° 02: *Evaluar la incidencia de las creencias organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018*

Tabla 1. Incidencia de la dimensión creencias organizacionales en el desempeño laboral

CREENCIAS ORGANIZACIONALES	DESEMPEÑO LABORAL											
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy en desacuerdo (1)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
En desacuerdo (2)	0	,0%	0	,0%	18	41,9%	0	,0%	0	,0%	18	41,9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	0	,0%	0	,0%	5	11,6%	9	20,9%	0	,0%	14	32,6%
De acuerdo (4)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	2,3%	7	16,3%	8	18,6%
Muy de acuerdo (5)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	3	7,0%	3	7,0%
Total	0	,0%	0	,0%	23	53,5%	10	23,3%	10	23,3%	43	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C.

Interpretación:

En la tabla N° 2 se aprecia que la dimensión creencias organizacionales se encuentra en una escala 2, por lo que los colaboradores se muestran en desacuerdo en un 41,9%; mientras que la variable desempeño laboral se encuentra en una escala 3, determinando que los colaboradores se muestran en general ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 41,9%. Asimismo se evidencia que un 32,6% de los colaboradores se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión, en una escala 3; de los cuales un 20,9% se encuentran en la escala 4.

Tabla 2

		Desempeño laboral
Pearson	Creencias organizacionales	Coefficiente de pearson Sig. (bilateral) N
		,901** ,000 43

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

Se determina que la dimensión creencias organizacionales se relacionan de manera positiva fuerte; ya que el coeficiente de correlación $r = 0,901^{**}$ y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño laboral. En relación a la dimensión creencias organizacionales, los resultados descriptivos determinan que los colaboradores no conocen experiencias laborales pasadas para no cometer los mismos errores en sus actividades encargadas, asimismo perciben que la mayoría de colaboradores no cuentan con las posibilidades para aprender y sobretodo progresar en la organización. La mayoría señala que la organización no promueve la cooperación y solidaridad, por lo cual el compañerismo o trabajo en equipo no suele ser idóneo dentro de su ambiente laboral. Lo anterior, permite deducir que la organización no presta atención a que estímulos externos benefician a que el

trabajador brinde su mejor desempeño. La empresa debe contribuir al desarrollo personal de los colaboradores para un desarrollo de potencialidades individuales lo que se traducirá en mejores resultados que beneficiaría a ambas partes. Según los resultados estadísticos de correlación si la dimensión creencias organizacionales incrementa su nivel, se obtendrá mejores resultados en el desempeño laboral.

3.3. Objetivo N° 03: Establecer el nivel de incidencia de las normas o políticas organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018

Tabla 1. Incidencia de la dimensión normas y políticas organizacionales en el desempeño laboral

NORMAS Y POLÍTICAS ORGANIZACIONALES	DESEMPEÑO LABORAL											
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy en desacuerdo (1)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
En desacuerdo (2)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
De acuerdo (4)	0	,0%	0	,0%	17	39,5%	4	9,3%	0	,0%	21	48,8%
Muy de acuerdo (5)	0	,0%	0	,0%	6	14,0%	6	14,0%	10	23,3%	22	51,2%
Total	0	,0%	0	,0%	23	53,5%	10	23,3%	10	23,3%	43	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C.

Interpretación:

En la tabla N° 5 se aprecia que la dimensión normas y políticas organizacionales se encuentra en una escala 5, por lo que los colaboradores se muestran de acuerdo en un 51,2%; mientras que la variable desempeño laboral se encuentra en una escala 5, determinando que los colaboradores se muestran muy de acuerdo en un 23,3%. Asimismo se evidencia que un 48,8% de los colaboradores se muestran de acuerdo con la dimensión, determinando una escala 4, de los cuales un 39,5% se encuentran en la escala 3 con una percepción de ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al desempeño laboral.

Tabla 2

			Desempeño laboral
Pearson	Normas y políticas organizacionales	Coefficiente de pearson Sig. (bilateral) N	,603** ,000 43

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

Se determinó que la dimensión normas y políticas organizacionales se relacionan de manera positiva fuerte; ya que el coeficiente de correlación $r = 0,603^{**}$ y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño laboral. En relación a la dimensión normas y políticas organizacionales, los resultados descriptivos establecen que la organización hace cumplir los horarios de entrada y salida de sus colaboradores, asimismo se cumple cabalmente con la presentación personal de los colaboradores, y son de alguna manera drásticos e inflexibles al momento de sancionar una falta. Se infiere, que los colaboradores tratan de cumplir con sus obligaciones debidamente, pero más por temor a las normas y políticas, que por un nivel de convicción aportando al desarrollo y objetivos o metas de la organización.

3.4. Objetivo N° 04: Determinar el nivel de incidencia de los símbolos organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018

Tabla 1. Incidencia de los símbolos organizacionales en el desempeño laboral

SIMBOLOS ORGANIZACIONALES	DESEMPEÑO LABORAL											
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy en desacuerdo (1)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
En desacuerdo (2)	0	,0%	0	,0%	6	14,0%	0	,0%	0	,0%	6	14,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	0	,0%	0	,0%	12	27,9%	3	7,0%	0	,0%	15	34,9%
De acuerdo (4)	0	,0%	0	,0%	5	11,6%	7	16,3%	0	,0%	12	27,9%
Muy de acuerdo (5)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	10	23,3%	10	23,3%
Total	0	,0%	0	,0%	23	53,5%	10	23,3%	10	23,3%	43	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C.

Interpretación:

En la tabla N° 7 se aprecia que la dimensión símbolos organizacionales se encuentra en una escala 3, por lo que los colaboradores se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 34,9%; mientras que la variable desempeño laboral se encuentra en una escala 3, determinando que los colaboradores se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 27,9%. Asimismo se evidencia que un 27,9% de los colaboradores se muestran de acuerdo con la dimensión, determinando una escala 4, de los cuales un 16,3% se encuentran en la escala 4 con una percepción de acuerdo respecto al desempeño laboral.

Tabla 2

			Desempeño laboral
Pearson	Símbolos organizacionales	Coefficiente de pearson Sig. (bilateral)	,823** ,000
		N	43

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

Se determinó que la dimensión símbolos organizacionales se relacionan de manera positiva fuerte; ya que el coeficiente de correlación $r = 0,823^{**}$ y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño laboral. En cuanto a la dimensión símbolos organizacionales, los resultados descriptivos señalan que la organización se celebra de manera formal algunas fechas importantes dentro del ámbito laboral. Por otro lado, la empresa cuenta con incentivos para motivar a sus empleados a esforzarse en su carga laboral; lo resaltante es que los colaboradores se sienten orgullosos de usar los distintivos de la empresa. De lo anterior, se puede deducir que los colaboradores necesitan una mayor representación de los símbolos organizacionales para una mayor identificación y compromiso que conlleve al logro de metas y el desarrollo gradual de la organización. Los resultados estadísticos correlacionales señalan que la dimensión símbolos debe cimentarse para lograr mejores resultados en cuanto al desempeño individual y grupal.

3.5. Objetivo General: Establecer la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018

Tabla 1. Incidencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral

CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL											
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy en desacuerdo (1)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
En desacuerdo (2)	0	,0%	0	,0%	6	14,0%	0	,0%	0	,0%	6	14,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	0	,0%	0	,0%	17	39,5%	3	7,0%	0	,0%	20	46,5%
De acuerdo (4)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	7	16,3%	0	,0%	7	16,3%
Muy de acuerdo (5)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	10	23,3%	10	23,3%
Total	0	,0%	0	,0%	23	53,5%	10	23,3%	10	23,3%	43	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C.

Interpretación:

En la tabla N° 9 se aprecia que la variable cultura organizacional se encuentra en una escala 3, por lo que los colaboradores se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 46,5%; mientras que la variable desempeño laboral se encuentra en una escala 3, determinando que los colaboradores se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 39,5%. Asimismo se evidencia que un 23,3% de los colaboradores se muestran muy de acuerdo con la variable cultura organizacional, determinando una escala 5, de los cuales un 23,3% se encuentran en la escala 5 respecto al desempeño laboral.

Tabla 2

			Desempeño laboral
Pearson	Cultura organizacional	Coficiente de pearson	,918**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	43

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

Se observa que la variable organizacional se relacionan de manera positiva fuerte; ya que el coeficiente de correlación $r = 0,918^{**}$ y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño laboral. Los resultados de la variable cultura organizacional determinan que la empresa se encuentra en un proceso de implementar una cultura fuerte, debido a que los

colaboradores responden a los estímulos normativos y valorativos de la organización; se manifiesta aun un control en los procedimientos en las actividades. Los colaboradores realizan sus actividades porque consideran que se deben realizar de esa manera, y al no promoverse el desarrollo profesional y personal se resta capacidad al pensamiento innovador. Por lo cual es necesario, contar con directivos carismáticos para moderar dicha cultura fuerte en desarrollo. Ya que se evidenció que los resultados estadísticos correlacionales señalan que un mayor grado en la cultura organizacional permite que el desempeño mejore significativamente. Se reflejara en la eficiencia de los colaboradores, utilizando adecuadamente los recursos, administrando mejor los tiempos productivos y cumpliendo adecuadamente con los procesos de trabajo. Asimismo en la eficacia, tratando de dar lo mejor de sí para el logro de metas de las diferentes áreas, para lo cual es necesaria una retroalimentación positiva constante, mientras se cimiente la cultura. Finalmente, las capacitaciones y la innovación serán necesarias para obtener mejores resultados.

IV. DISCUSIÓN Y PROPUESTA

4.1. Discusión

La investigación presentó como objetivo fundamental establecer la incidencia de la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores de la empresa United Ocean's S.A.C. en el año 2018; para lo cual se empleó el cuestionario como instrumento de recolección de datos aplicado a los trabajadores de la unidad de análisis; los resultados se desarrollaron utilizando herramientas estadísticas de correlación, y además de forma descriptiva para fundamentar los resultados obtenidos, presentados mediante tablas cruzadas entre ambas variables y las dimensiones de la variable cultura. Para establecer la correlación estadística se empleó el coeficiente de Pearson. Para la presentación de los resultados se utilizó la baremación, de tal manera que se pudo establecer la relación entre las variables y dimensiones, determinando el nivel de relación entre las mismas.

Respecto al primer objetivo específico, determinar la incidencia de la filosofía y valores organizacionales en el desempeño de los trabajadores de la empresa United Ocean's S.A.C; se parte del aporte de Robbins y Judge (2017) quienes conceptualizan que los valores y creencias constituyen el sistema cultural compartido entre los individuos que pertenecen a la empresa. La expresión de este sistema es la comunicación de las creencias

y valores a partir de patrones como el comportamiento, el lenguaje, la forma de vestirse, de interactuar y de crear arte, emplear herramientas, entre otros. A través del sistema de creencias y valores, la organización sostiene una vinculación con sus empleados. Para Yturalde (2010) los trabajadores admiten la filosofía de la empresa, debido a que se practican las normas y los valores que se les inculcan.

En los resultados, se determinó que la dimensión filosofía y valores organizacionales se encuentra en una escala 2, por lo que los trabajadores se muestran en desacuerdo en un 44,2%; mientras que la variable desempeño laboral se encuentra en una escala 3, señalando que se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo. Los resultados descriptivos más resaltantes determinan que algunos trabajadores consideran que las actividades laborales no son coherentes con la misión de la organización. También manifiestan que no sienten que la organización se preocupe por su desarrollo personal y profesional. Por otro lado, la mayoría de trabajadores percibe la falta de capacitación, lo que incide directamente en su eficacia y eficiencia en sus labores. Infiriendo que el desempeño no se encuentra en niveles adecuados, debido a que los trabajadores no admiten la filosofía empresarial en su totalidad, ya que no evidencian las prácticas de normas y valores en la parte directiva de la organización a través del ejemplo.

Los resultados de Figueroa (2015), el factor "filosofía", revelan un promedio (11.62), que dice que los trabajadores son coherentes entre sus acciones y la misión institucional, puesto que por parte de ésta, se muestra un interés tanto por el desarrollo personal como profesional de los colaboradores.

Además, Falcones (2014) sobre el ajuste del tamaño de las metas, objetivos y estrategias de la compañía al nivel de favor o aceptación es neutral al 95%, 4% y 1%. Los empleados tienen objetivos claros y están etiquetados con ellos; Los objetivos se establecen para evaluar el rendimiento, con sus gerentes operativos disponibles y esforzándose por alcanzar los objetivos de la compañía. Sin embargo, Curay (2015) señala que la consistencia de la dimensión ha mostrado opuestos entre los miembros de IESPP en términos de su compromiso con los valores centrales, el acuerdo, la coordinación y la integración. La consistencia es alta entre las clases, hay indicadores de bajo nivel en asuntos educativos y administrativos.

A partir de los anterior, se puede evidenciar que tanto nuestros resultados son muy parecidos a los obtenidos por Curay (2015); debido a que los colaboradores presentan falta de integración en relación a la filosofía de la organización, mostrando poco compromiso con la visión y misión, al desarrollar sus actividades. Caso contrario lo que evidencia Figueroa (2015) y Falcones (2014) determinando que los trabajadores están alineados con los objetivos, misión, visión, metas y estrategias de la empresa, y asimismo sus actividades guardan coherencia con la filosofía empresarial. Además dan énfasis en el desarrollo profesional y personal, algo que dejan de lado en la unidad de análisis de investigación.

Los resultados estadísticos de la investigación, determinaron que la dimensión filosofía y valores organizacionales se relacionan de manera positiva fuerte; ya que el coeficiente de correlación $r = 0,917^{**}$ y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño laboral. Según los resultados estadísticos de correlación si la organización se enfoca en mejorar el nivel de la dimensión filosofía y valores, se espera que la variable desempeño mejore de manera significativa.

Dichos resultados se comparan con los obtenidos por Figueroa (2015) quien concluye que existe relación estadísticamente significativa entre el indicador “Filosofías” de la cultura organizacional y la evaluación del desempeño; con un r de 0.316 y un sig. bilateral de 0.017.

Se infiere que la dimensión filosofía y valores organizacionales guarda una relación muy significativa con el desempeño de los trabajadores, y se sustenta con el antecedente de Figueroa (2015) quien obtuvo un resultados similares en cuanto al sig. bilateral indicando una significancia muy alta.

Por los resultados anteriores, se Acepta la Hipótesis Específica 1, la cual señala que la filosofía y valores organizacionales se relacionan de manera directa con el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean’s S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura.

En relación al segundo objetivo específico, evaluar la incidencia de las creencias organizacionales en el desempeño de los trabajadores de la empresa United Ocean’s S.A.C;

los aportes de Robbins y Judge (2017) conceptualizan la creencia organizacional como “el sentimiento de certeza sobre el significado de algo. Es una afirmación particular que se considera verdadera”. Las creencias no solamente es poseer fe o creer en lo que realiza la organización y en el empleado, es ser fiel, honesto, sincero y sobre todo contar con perseverancia en sus creencias. Las creencias se consideran como la base para comprender las actitudes y motivaciones.

Los resultados de la investigación, determinaron que la dimensión creencias organizacionales se encuentra en una escala 2, por lo que los trabajadores se muestran en desacuerdo en un 41,9%; mientras que la variable desempeño laboral se encuentra en una escala 3, determinando que los trabajadores se muestran en general ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 41,9%. Los principales resultados descriptivos determinan que los trabajadores no conocen experiencias laborales pasadas para no cometer los mismos errores en sus actividades encargadas, asimismo la mayoría de trabajadores perciben que la organización no promueve la cooperación y solidaridad. Lo anterior, permite deducir que la organización no presta atención a que estímulos externos benefician a que el trabajador brinde su mejor desempeño. La empresa debe contribuir al desarrollo personal de los colaboradores para un desarrollo de potencialidades individuales lo que se traducirá en mejores resultados que beneficiaría a ambas partes.

Estos resultados se comparan con los obtenidos por Ángeles (2014) quien concluye que la comunicación actualmente desarrolla un papel preponderante dentro de la actividad empresarial, ella es el hilo que conduce, integra a todas las diversas áreas de la organización y orienta hacia fines empresariales concretos. Las creencias organizacionales, cuando son comunicadas adecuadamente, estas influyen de forma directa en el comportamiento, en las actitudes y motivaciones del grupo humano.

Se evidencia que los resultados obtenidos, deben ser mejorados en cuanto a la comunicación, tal como se evidencia en la investigación de Ángeles (2014) donde ella juega un papel fundamental para la integración y cooperación; además consideran que las creencias organizacionales si son comunicadas permiten modificar las actitudes y comportamiento de los trabajadores.

Los resultados obtenidos estadísticamente, determinaron que la dimensión creencias organizacionales se relacionan de manera positiva fuerte; ya que el coeficiente de correlación $r=0,901^{**}$ y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño laboral. En relación a la dimensión creencias organizacionales. Según los resultados estadísticos de correlación si la dimensión creencias organizacionales incrementa su nivel, se obtendrá mejores resultados en el desempeño laboral.

Por su parte en la investigación de Quevedo (2015), al correlacionar las creencias de la cultura organizacional con el desempeño laboral se encontró una fuerte relación, ya se obtuvo un valor de ($p=0,000$) asimismo el coeficiente Rho de Spearman es positivo lo que señala la existencia de una correlación directa muy fuerte por el valor de 0,815.

En dicho sentido se evidencia, que las creencias organizacionales guardan una relación muy significativa y directa con el desempeño; ya que los sig. bilaterales en los resultados y los obtenidos por Quevedo (2015) indican que si las creencias son compartidas se influirá en los comportamientos de los trabajadores de manera positiva lo que repercute en el desempeño laboral.

Por los resultados anteriores, se Acepta la Hipótesis Específica 2, la cual señala que existe relación directa entre las creencias organizacionales y el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura.

En cuanto al tercer objetivo específico, establecer el nivel de incidencia de las normas o políticas organizacionales en el desempeño de los trabajadores de la empresa United Ocean's S.A.C. Se consideró el aporte de Medina (2012) quien de fine la política organizacional, como la directriz u orientación que debería ser acatada, divulgada o entendida, por la totalidad de los integrantes de la organización, en ella se evidencian las normas y responsabilidades de cada departamento o área de la organización. Asimismo, las normas organizacionales orientan a los colaboradores.

En los resultados de la investigación se determinó que la dimensión normas y políticas organizacionales se encuentra en una escala 5, por lo que los trabajadores se muestran muy de acuerdo en un 51,2%; mientras que la variable desempeño laboral se

encuentra en una escala 5, determinando que los trabajadores se muestran muy de acuerdo en un 23,3%. Los resultados descriptivos más relevantes establecen que la organización hace cumplir los horarios de entrada y salida de sus trabajadores, asimismo se cumple cabalmente con la presentación personal de los trabajadores, y son de alguna manera drásticos e inflexibles al momento de sancionar una falta. Se infiere, que los trabajadores tratan de cumplir con sus obligaciones debidamente, pero más por temor a las normas y políticas, que por un nivel de convicción aportando al desarrollo y objetivos o metas de la organización.

Lo que se compara con los resultados obtenidos en la investigación de Guerrero y Luy (2014) definiendo que el Sistema de Gestión del Desempeño es una práctica difundida en el plano de los recursos humanos y la gestión del talento humano; considerado como un proceso que determina adecuadamente las actitudes, comportamiento y rendimiento del personal que labora en la institución superior, acorde a las políticas o normas establecidas en la organización, en beneficio del mismo desempeño y productividad empresarial.

Se deduce que las políticas y normas de la organización, se acatan con total normalidad, y como se evidencia en la investigación de Guerrero y Luy (2014) el cumplimiento de las políticas benefician al desempeño y productividad de los trabajadores.

Los resultados estadísticos, determinaron que la dimensión normas y políticas organizacionales se relacionan de manera positiva fuerte; ya que el coeficiente de correlación $r=0,603^{**}$ y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño laboral.

Esto se compara con los resultados de Quevedo (2015) concluyendo que al correlacionar la dimensión de la cultura organizacional políticas y normas con el desempeño laboral se encontró que ambas variables están fuertemente relacionadas, pues se obtuvo un valor de $(p=0,000)$ asimismo el coeficiente Rho de Spearman es positivo lo cual indica que es una correlación directa muy fuerte ya que su valor es 0,902.

Esta dimensión normas y políticas es influyente en el desempeño laboral, y la correlación es muy significativa y directa; indicando una fuerte relación verificado por el valor del sig, bilateral y el p-valor menor a 0.01.

Por los resultados anteriores, se Acepta la Hipótesis Específica 3, la cual señala que existe relación directa entre las normas y políticas organizacionales y el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura.

Respecto al cuarto objetivo específico, determinar el nivel de incidencia de los símbolos organizacionales en el desempeño de los trabajadores de la empresa United Ocean's S.A.C; se parte de la definición de Robbins y Coulter (2017) quien señala que los símbolos permiten a los empleados identificarse sobre referentes de empleados destacados en la organización o sobre la misma historia y trascendencia de la empresa. Existe una alta cohesión, cuando los empleados se identifican con la cultura de la organización, entre su comportamiento y los valores organizacionales.

Los resultados obtenidos en la investigación, determinan que la dimensión símbolos organizacionales se encuentra en una escala 3, por lo que los trabajadores se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 34,9%; mientras que la variable desempeño laboral se encuentra en una escala 3, determinando que los trabajadores se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 27,9%. Los resultados descriptivos señalan que la organización se celebra de manera formal algunas fechas importantes dentro del ámbito laboral. Por otro lado, la empresa cuenta con incentivos para motivar a sus empleados a esforzarse en su carga laboral; lo resaltante es que los trabajadores se sienten orgullosos de usar los distintivos de la empresa. De lo anterior, se puede deducir que los trabajadores necesitan una mayor representación de los símbolos organizacionales para una mayor identificación y compromiso que conlleve al logro de metas y el desarrollo gradual de la organización.

Estos resultados se comparan con los logrados por Curay (2015), se puede observar que tres niveles de orientación cambiante, orientación al cliente, aprendizaje organizacional muestran una flexibilidad favorable; Sin embargo, en el indicador de cambio e innovación, los docentes y los administradores son pocos y pueden resistir la adaptación al entorno y aprender juntos en situaciones nuevas.

Se entiende que los símbolos organizacionales, permiten una motivación para los trabajadores, brindándoles un sentido de compromiso y orgullo para con su organización. En la investigación de Curay (2015) se evidencia se consideran en niveles bajos, mientras que en la investigación existe un nivel medio, por lo que se observa la necesidad de una mayor identificación, además de un alineamiento y aprendizaje conjunto frente a innovaciones o nuevas situaciones.

Se determinó que la dimensión símbolos organizacionales se relacionan de manera positiva fuerte; ya que el coeficiente de correlación $r= 0,823^{**}$ y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño laboral. En cuanto a la dimensión símbolos organizacionales, los resultados estadísticos correlacionales señalan que la dimensión símbolos debe cimentarse para lograr mejores resultados en cuanto al desempeño individual y grupal.

Estos resultados estadísticos se comparan con los alcanzados por Quevedo (2015) al correlacionar los símbolos de la cultura organizacional con el desempeño laboral se encontró que ambas variables están fuertemente relacionadas, pues se obtuvo un valor de ($p=0,000$) asimismo el coeficiente Rho de Spearman es positivo lo cual indica que es una correlación directa muy fuerte ya que su valor es 0,894.

Es evidente la correlación muy significativa directa entre los símbolos organizacionales y el desempeño, evidenciado por los resultados estadísticos a partir del sig. Bilateral menor a 0.01; por lo que se deduce que deben reforzarse los símbolos para una adecuada identificación y compromiso, que contribuya al logro de metas y objetivos de la investigación.

Por los resultados anteriores, se Acepta la Hipótesis Específica 4, la cual señala que los símbolos organizacionales se relacionan directamente con el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura.

Finalmente, respecto al objetivo general; establecer la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño de los trabajadores de la empresa United Ocean's S.A.C; se considera la definición de cultura organizacional, planteada por Hill y Jones (2014)

quienes la conceptualizan como la sumatoria determinada de valores y normas; los cuales se comparten por los integrantes de una organización, ya sean personas o grupos; además permiten controlar la forma de interacción que se da entre ellos, y a su vez con el entorno de la organización.

Por otro lado, en relación a la variable desempeño laboral; Certo (2011) lo define como las acciones o comportamientos evidenciados en los trabajadores que son esenciales para los objetivos organizacionales, y que puede medirse en términos de las capacidades de cada persona y su grado de contribución a la organización.

En los resultados de la investigación, se aprecia que la variable cultura organizacional se encuentra en una escala 3, por lo que los trabajadores se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 46,5%; mientras que la variable desempeño laboral se encuentra en una escala 3, determinando que los trabajadores se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo en un 39,5%. Los resultados de la variable cultura organizacional determinan que la empresa se encuentra en un proceso de implementar una cultura fuerte, debido a que los trabajadores responden a los estímulos normativos y valorativos de la organización; se manifiesta aun un control en los procedimientos en las actividades. Los trabajadores realizan sus actividades porque consideran que se deben realizar de esa manera, y al no promoverse el desarrollo profesional y personal se resta capacidad al pensamiento innovador. Por lo cual es necesario, contar con directivos carismáticos para moderar dicha cultura fuerte en desarrollo.

Estos resultados se comparan con los que Falcones (2014) compara el rendimiento de la cultura con los resultados: 89% de afecto, 7% neutral 4% desfavorable. El 89% de afecto ha demostrado que los empleados de Nestlé creen que siguen su desarrollo como superiores directos. Están convencidos de que el éxito del proceso de evaluación es una forma justa y transparente de visibilidad y clarificación de lo que se espera de ellos. Tinoco, Quispe y Beltran (2014) también tienen un cierto nivel de 60%, lo que implica un nivel aceptable de cultura organizacional de la facultad en ingeniería mecánica que muestra la velocidad permitida, lo que requiere un retraso en el tiempo para el mejor.

Sin embargo, Figueroa (2015) ha demostrado que la capacidad promedio general (92.28), lo que significa que el éxito de los empleados siempre es abierto y mejor en todas las áreas, funciones y habilidades personales que contribuyen al logro de las metas establecidas. Los resultados se refieren a la técnica, producción y servicio del departamento.

Los resultados estadísticos de la investigación; se observó que la variable organizacional se relacionan de manera positiva fuerte; ya que el coeficiente de correlación $r=0,918^{**}$ y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño laboral. En los resultados estadísticos correlacionales se evidenció que un mayor grado en la cultura organizacional permite que el desempeño mejore significativamente. Se reflejara en la eficiencia de los trabajadores, utilizando adecuadamente los recursos, administrando mejor los tiempos productivos y cumpliendo adecuadamente con los procesos de trabajo. Asimismo en la eficacia, tratando de dar lo mejor de sí para el logro de metas de las diferentes áreas, para lo cual es necesaria una retroalimentación positiva constante, mientras se cimiente la cultura. Finalmente, las capacitaciones y la innovación serán necesarias para obtener mejores resultados.

Por su parte Quevedo (2015) al correlacionar la cultura organizacional con el desempeño laboral se encontró que ambas variables están fuertemente relacionadas, pues se obtuvo un valor de ($p=0,000$) asimismo el coeficiente Rho de Spearman es positivo lo cual indica que es una correlación directa muy fuerte ya que su valor es 0,843.

Finalmente, se puede citar a Camio (2012) quien señala que la cultura organizacional aporta beneficios para un adecuado desempeño y control del personal. Conexión Esan (2016) señala que cultura y desempeño laboral se encuentran relacionados directamente. La cultura organizacional y desempeño laboral son dos aspectos fundamentales para que una organización logre el éxito, el desempeño de sus trabajadores dependerá del nivel de conocimientos e identificación que la persona posea en relación a la cultura de su organización.

Por los resultados anteriores, se Acepta la Hipótesis General, la cual señala que existe una incidencia directa de la cultura organizacional en el desempeño de los

colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.

4.2. Propuesta

4.2.1. Introducción

UNITED OCEAN'S S.A.C; es una empresa que presenta como rubro principal la Pesca, desarrollando actividades de criaderos de peces, elaboración y conservación de pescado, crustáceos y moluscos; asimismo transporte de carga por carretera. Inicio sus actividades hace aproximadamente hace 13 años (02/05/2005), la representante legal es Ana Lilian Eche Zapata; se encuentra ubicada en Calle 02 N° 301, Lote 15 Z.I, Distrito y Provincia De SECHURA, PIURA; la situación actual de esta empresa dentro del mercado peruano es BAJA PROV. POR OFICIO. Cuenta con una planta de procesamiento de productos congelados; teniendo Resolución Directoral N° 130-2007-PRODUCE/DGEPP.

El rubro donde se desempeña es altamente competitivo, en la zona norte del Perú existen distintas empresas dedicadas a la misma actividad de procesamiento de productos congelados. A pesar de contar con experiencia en el rubro, es necesario que los responsables estratégicos en cuanto a producción posean conocimiento de las normativas vigentes para ser comunicadas a sus operarios, asimismo fundamentar la identificación del personal, ya que básicamente existe una alta rotación del personal de apoyo. También es evidente una lata regulación del Ministerio de la producción IMARPE, PRODUCE. Existen fiscalizaciones a empresas pesqueras debido a que los grupos de interés están enfocados en lo ambiental y la conservación de la biodiversidad.

4.2.2. Objetivos de las estrategias o propuestas

Objetivo general

Diseñar una propuesta de estrategias de cultura organizacional para el fortalecimiento del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa UNITED OCEAN'S S.A.C.

Objetivos Específicos

- Realizar un análisis de los factores externos e internos.
- Determinar las tácticas y actividades para la estructura de las estrategias
- Fortalecimiento de habilidades del recurso humano, mediante las capacitaciones y motivaciones para los empleados

4.2.3. Justificación

El diseño de estrategias de cultura organizacional, se basa en lograr que los colaboradores se muestran identificados y posean un compromiso con la organización; de esta manera se pretende que los colaboradores incrementen su productividad, generando sentimientos para un desarrollo organizacional que beneficie a ambas partes.

Considerando que el recurso humano es parte esencial y trascendental para que las operaciones o actividades que realice la empresa se den en términos eficiencia, eficacia y calidad. Alcanzar un nivel de compromiso e identificación por parte del colaborador es vital para el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

Asimismo, es necesario involucrar a los colaboradores en cuanto a la filosofía empresarial de la empresa (visión y misión); ya que debido a las inspecciones de seguridad y actividades normativas de las instituciones del estado, se logre un desempeño dentro de los márgenes establecidos en las operaciones de extracción y compromiso ambiental.

4.2.4. Análisis FODA

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
FODA DE LA EMPRESA UNITED OCEAN'S	1.Experiencia en la extracción del recurso Hidrobiológico 2.Recursos financieros necesarios y capacidad de endeudamiento 3 Planeación estratégica de mercado 4.Instalaciones propias	1. Pobre gestión competitiva 2. No existen indicadores de gestión 3. Falta de procesos de comunicación interna. 4.No existen medios de capacitación para los empleados
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIA FO	ESTRATEGIA DO
1.Formalización y fiscalización a empresas de pesca 2. Innovación tecnológico en infraestructura 3.Crecimiento Económico del Sector 4. Balanza comercial positiva del sector	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un programa de adecuación a las normativas de las entidades reguladoras • Programas de control y supervisión periódicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar y gerenciar competitivamente la empresa mediante indicadores estratégicos • Fortalecer el compromiso del recurso humano
AMENAZAS	ESTRATEGIA FA	ESTRATEGIA DA
1. Exposición al incremento de precios de insumos 2. Inestabilidad climatológica 3. Ingreso de nuevos competidores. 4. Inversión de tecnología por parte de los competidores	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación tecnológica , con equipos y maquinarias sofisticadas para las faenas de pesca • Proponer un programa de gestión de calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento en las relaciones con socios estratégicos (proveedores y grupos internos) • Fortalecer equipos de trabajo

4.2.5. Análisis del entorno competitivo

a) Rivalidad entre empresas establecidas:

La empresa United Ocean's S.A.C; se ubica en un rubro altamente competitivo; y según los recursos hidrobiológicos demandados, para su procesamiento y posterior exportación, se observa que hay muchas empresas que se dedican a la actividad principal de procesamiento de congelados. En el top del rubro se encuentran 15 empresas: Corporación Refrigerados INY S.A (RUC: 20132712086); CFG Investment S.A.C (RUC: 20512868046); Pesquera Centinela S.A.C (RUC: 20278966004); Mik Carpe S.A.C (RUC: 20484294756); Acuicultura y Pesca S.A.C (RUC: 20136740351); LSA Enterprises PERU S.A.C (RUC: 20508555629); Pesquera Natalia S.A.C (RUC: 20513452153); Corporación Pesquera Giuliana S.A (RUC: 20516556138); Acuicola los Paiches S.A.C (RUC: 20508946733); Perupez S.A.C (RUC: 20502257634); Sustainable Fishing Resources S.A.C (RUC: 20521935082); Pesquera Rosario S.A (RUC: 20324810278); Trunifor S.A.C (RUC: 20525640184); Corporación Pesquera Inca S.A.C (RUC: 20174244244); Copeinca S.A.C (RUC: 20224748711); Marinazul S.A (RUC: 20513632569); donde la empresa en estudio no aparece por lo cual se considera una competitividad alta.

b) Amenaza de productos y/o servicios sustitutos:

En cuanto a los productos sustitutos, depende básicamente de la estacionalidad de las especies marítimas; donde se observa que en algunas hay épocas de veda, y un alto control por parte de las autoridades competentes.

En cuanto a los servicios de procesamiento y congelado de productos al existir muchas empresas, existe una amenaza elevada, básicamente diferenciados por capacidad tecnológica y permisos obtenidos por IMARPE o PRODUCE.

c) Riesgo de entrada de nuevos competidores:

Al considerarse un crecimiento constante del sector, principalmente por el nivel de exportación de productos marítimos congelados, y en ocasiones por influencias climatológicas es latente el ingreso de nuevos competidores con tecnología, infraestructura adecuada al ser empresas más grandes, por lo que la empresa debe

considerar lo atractivo del sector y posicionarse adecuadamente en el rubro, mediante alianzas o capacidad de gestión.

d) Poder de negociación con los proveedores:

Se puede decir que el poder de negociación de los proveedores es alto, porque la empresa siempre hace prevalecer las relaciones con sus proveedores, donde los pescadores artesanales, juegan un papel importante cuando las faenas de pesca son bajas. Asimismo en cuanto a los insumos necesarios para realizar las faenas, se debe contar con socios estratégicos que permitan facilidades en los pagos, como en el caso de petróleo

e) Poder de negociación de clientes:

El poder de negociación de los clientes es alto, a pesar que la empresa fija sus tarifas previa solicitud del cliente. La competencia directa es alta, por lo cual los clientes pueden solicitar el servicio de congelado en otras empresas. Asimismo, en cuanto a la exportación de congelado, depende de las relaciones para determinar la ventana comercial más adecuada y colocar en el extranjero sus productos.

4.2.6. Mercado meta

La propuesta está dirigida para los colaboradores de la Empresa United Ocean's; siendo un total de 43 colaboradores, entre operarios y supervisores.

4.2.7. Estrategias de cultura organizacional.

Estrategias FO: Programas de control y supervisión periódicos

a) Descripción de la estrategia

Se pretende realizar esta estrategia, de un mayor control y supervisión para fomentar el compromiso de los colaboradores en alineamiento de las metas y objetivos empresariales; y a su vez que las operaciones se desarrollen acorde de las normativas y políticas de la empresa en función a los entes reguladores.

b) Tácticas

- Mejorar la eficacia y eficiencia en las actividades

- Conseguir el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos en las diferentes áreas.
- Optimizar el desarrollo de actividades administrativas y operativas en el campo

c) Programa estratégico

- Capacitar al personal responsable de verificar el cumplimiento de la normatividad y compromisos ambientales en temas referidos a la realización de los monitoreos ambientales, a través de un instructor externo especializado que acredite conocimientos en el tema.
- Charlas Motivacionales al personal para fomentar la identificación del personal con la filosofía empresarial (visión, misión, valores)
- Capacitar al personal para el manejo de residuos sólidos

d) Responsable

Gerente general y Supervisores de áreas

e) Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Capacitación de monitoreo ambiental																								
Charlas motivacionales																								
Capacitación residuos sólidos																								

f) Presupuesto

ACTIVIDADES	COSTO
Capacitación de monitoreo ambiental	S/. 3500.00
Charlas motivacionales	S/. 1200.00
Capacitación residuos sólidos	S/. 3000.00
TOTAL	S/. 7700.00

f) Presupuesto

ACTIVIDADES	COSTO
Capacitación emergencias ambientales	S/. 3000.00
Encuestas	S/. 1000.00
Reuniones periódicas	S/. 500.00
TOTAL	S/. 4500.00

Estrategias DO: Fortalecer el compromiso del recurso humano.

a) Descripción de la estrategia

En esta estrategia se pretende general un mayor compromiso, a través de mejorar la comunicación empresarial, para mantener una información oportuna para con los colaboradores; asimismo se requiere un mayor reconocimiento para las metas u objetivos alcanzados, la necesidad de involucrar y generar mayor participación de los colaboradores mediante lluvias de ideas; y finalmente fomentar el desarrollo profesional mediante cursos o especializaciones según el rubro empresarial.

b) Tácticas

- Mejorar el flujo de comunicación en la organización
- Mayor reconocimiento por las metas alcanzadas
- Incrementar la participación de los colaboradores
- Fomentar el desarrollo profesional

c) Programa estratégico

- Mantener informados a los colaboradores de acciones y/o cambios en la organización
- Mejorar las condiciones laborales y salariales para que los empleados se sientan satisfechos y desempeñen eficientemente su trabajo
- Generar espacios para lluvia de ideas para mejora en procesos o procedimientos
- Cursos de actualización o innovación en el rubro

d) Responsable

Gerencia general y Área de recursos humanos

e) Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Flujo comunicacional																								
Condiciones laborales y salariales																								
Participación de los colaboradores																								
Cursos de actualización																								

f) Presupuesto

ACTIVIDADES	COSTO
Condiciones laborales y salariales	% según salarios
Participación de los colaboradores	S/. 50.00
Cursos de actualización	S/. 5000.00
TOTAL	S/. 5050.00

Estrategias DA: Fortalecer equipos de trabajo**a) Descripción de la estrategia**

Esta estrategia pretende generar una mayor cooperación, sociabilización entre los equipos de trabajo de las diferentes áreas de la empresa. Además de brindar recursos mediante capacitación a los colaboradores de la importancia de alcanzar las metas u objetivos organizacionales.

b) Tácticas

- Fortalecer las relaciones y la cooperación con los compañeros de trabajo
- Fomentar vínculos de socialización entre los colaboradores
- Formación de equipos de alto rendimiento a cargo de un coach

4.2.8. Viabilidad

Las estrategias planteadas responden a la matriz FODA, y permitirán la mejora en cuanto a la Cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores. Las inversiones necesarias son viables en cuanto a los ingresos por exportaciones de la empresa, además son necesarias para cumplir con la normatividad y supervisión de agentes del estado en relación a la Pesca. Por lo cual mediante coordinación de la gerencia y el área de recursos humanos, se considera viable la aplicación de la propuesta.

PRESUPUESTO

Según las actividades propuestas se considera los costos de la propuesta:

ACTIVIDADES	COSTO
Capacitación de monitoreo ambiental	S/. 3500.00
Charlas motivacionales	S/. 1200.00
Capacitación residuos sólidos	S/. 3000.00
Capacitación emergencias ambientales	S/. 3000.00
Encuestas	S/. 1000.00
Reuniones periódicas	S/. 500.00
Participación de los colaboradores	S/. 50.00
Cursos de actualización	S/. 5000.00
Actividades sociales	S/. 2500.00
Ceremonias institucionales	S/. 1500.00
Capacitación equipos de trabajo	S/. 2000.00
TOTAL	S/. 23,250.00

Fuente: Elaboración propia.

La inversión total es de S/. 23,250.00

RELACIÓN BENEFICIO - COSTO

A continuación se detallan las ventas totales del 2017:

MES	INGRESOS
Enero	S/. 306.000
Febrero	S/. 385.000
Marzo	S/. 325.000
Abril	S/. 475.000
Mayo	S/. 560.000
Junio	S/. 595.000
Julio	S/. 884.000
Agosto	S/. 805.000
Setiembre	S/. 715.000
Octubre	S/. 865.000
Noviembre	S/. 630.000
Diciembre	S/. 595.000
TOTAL	S/. 7,140.000

Fuente: Elaboración propia.

Los ingresos totales de la Empresa United Ocean's respecto al año 2017 son de S/. 7,140.000, lo cual se espera un crecimiento del 10% para fines del año 2018.

Teniendo en cuenta que la inversión total es de	S/. 23,250.00.
Ventas Totales 2017:	S/. 7,140.000
Crecimiento esperado para fines 2018:	10%
Total inversión para propuesta:	S/. 23,250.00
Beneficio – Costo	?
Incremento de ventas =	S/. 7,140.000*10% = S/. 71,400.000
Relación Beneficio-Costo =	S/. 71,400.000 / S/. 23,250.00

Relación Beneficio-Costo = 3.07

4.2.9. Mecanismo de control

El control de la propuesta se llevará a cabo mediante los indicadores siguientes:

- Nivel de identificación
- Nivel de compromiso
- Nivel de comunicación
- Nivel de desempeño

V. CONCLUSIÓN

1. La dimensión filosofía y valores organizacionales; guardan una relación positiva, alta, directa y muy significativa; con la variable desempeño laboral. La dimensión se encuentra en un nivel en escala 2 (en desacuerdo), cuando la variable desempeño se ubica en una escala 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo). Además se concluyó que las actividades operativas de los colaboradores no están acorde con la filosofía empresarial; también que el ambiente de trabajo no es el idóneo y se requiere de capacitaciones para el desarrollo profesional; pero si se enfatiza en el compromiso y cumplimiento de las responsabilidades laborales.
2. La dimensión creencias organizacionales; guarda una relación positiva, alta, directa y muy significativa; con la variable desempeño laboral. La dimensión se encuentra en un nivel en escala 2 (en desacuerdo), cuando la variable desempeño se ubica en una escala 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo). Además se concluyó que no se comunican experiencias pasadas, no evidencian la posibilidad de progresar dentro de la organización, no existe mucha cooperación entre los colaboradores, y no se potencian las habilidades de sus colaboradores.
3. La dimensión normas y políticas organizacionales; guardan una relación positiva, media, directa y muy significativa; con la variable desempeño laboral. La dimensión se encuentra en un nivel en escala 5 (muy de acuerdo), cuando la variable desempeño se ubica en una escala 5 (muy de acuerdo). Además se concluyó que la empresa es estricta en el cumplimiento de las políticas o normas institucionales, las metas y objetivos se cumplen más por temor de sanciones que por identificación y compromiso por parte del colaborador.
4. La dimensión símbolos organizacionales; guardan una relación positiva, alta, directa y muy significativa; con la variable desempeño laboral. La dimensión se encuentra en un nivel en escala 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), cuando la variable desempeño se ubica en una escala 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo). Además se concluyó que la empresa celebra algunas fechas importantes en el ámbito laboral, existen incentivos pero la identificación de los colaboradores no es la adecuada.

5. La variable cultura organizacional; guarda una relación positiva, alta, directa y muy significativa; con la variable desempeño laboral. La variable se encuentra en un nivel en escala 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), y la variable desempeño se ubica en una escala 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo). Además se concluyó que los colaboradores responden a los estímulos normativos y valorativos de la organización; los colaboradores realizan sus actividades porque consideran que se deben realizar de esa manera, y al no promoverse el desarrollo profesional y personal se resta capacidad al pensamiento innovador.

VI. RECOMENDACIONES

1. Que la dirección y el área de recursos humanos de la empresa United Ocean's; debe actualizar el manual de organización y funciones para que las actividades o tareas del personal se relacionen con la misión y visión de la empresa, también fortalecer el compromiso de los colaboradores a través de capacitaciones que permitan su desarrollo profesional. También es necesario realizar actividades que permitan la aceptación de la filosofía empresarial, a través de normas y valores reflejados en los directivos.
2. Los encargados o supervisores de cada área de la empresa United Ocean's; deben realizar retroalimentación para un mejor desempeño de los colaboradores sobretodo no repetir errores pasados en cuanto a los procesos de producción; además reforzar a los colaboradores cooperativos o de equipo para alcanzar un mejor desempeño global, finalmente diseñar estrategias de incentivos para los colaboradores.
3. Que la dirección de recursos humanos, continúe con el control de las políticas laborales y las normas de presentación del personal, para lograr una mayor identificación laboral por parte de los colaboradores; además de emplear características de liderazgo por parte de los supervisores para mantener adecuadas relaciones con los colaboradores.
4. La dirección, debe indicar realizar reuniones o celebraciones formales en fechas conmemorativas de la empresa y de fechas sociales como el día de la madre, padre, navidad, etc. Para fortalecer la integración del personal, también realizar acciones para alcanzar una mayor identificación y compromiso en los colaboradores.
5. Que la dirección, ponga en marcha la propuesta de estrategias de cultura organizacional para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, teniendo en cuenta los programas de control y supervisión periódicos en los procesos, garantizar productos hidrobiológicos de calidad para satisfacer las necesidades de clientes, fortalecimiento del compromiso e identificación de los colaboradores; y finalmente dar énfasis a la integración del personal y el trabajo cooperativo o de equipo.

VII. REFERENCIAS

- Aguirre, P. (2015). *Planificación estratégica*. Obtenido de <http://www.pedroaguirrecerda.cl/w15/wp-content/uploads/2015/07/Definiciones-Conceptuales-de-Planificacion-Estrategica.pps>.
- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional; como lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Ángeles, C. (2014). *La comunicación como estrategia a nivel directivo: un modelo antropológico de competencias comunicacionales para la gestión de la cultura y el clima organizacional*. Universidad de Piura. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1978?locale-attribute=en>
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María - Lima, 2016*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5177>
- Camio, M. (2012). *Cultura Organizacional: Emociones Y Sentido de Vida*. Madrid: Editorial Académica Española.
- Centro de investigación y capacitación en administración pública. (2017). *¿Cómo dar una retroalimentación efectiva para la mejora de los equipos de trabajo?*. Artículos blog CICAP. Obtenido de <http://www.cicap.ucr.ac.cr/web/retroalimentacion-para-mejora-continua/>
- Certo, S. (2011). *Administración moderna*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones*. España: McGraw-Hill. Interamericana de España.
- Conexión Esan. (2016). *El proceso de construcción de la cultura organizacional. Apuntes empresariales/Recursos Humanos*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/el-proceso-de-construccion-de-la-cultura-organizacional/>
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6287>
- Figuroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental*. Universidad Rafael Landívar.

- Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>
- Gallardo, A. (2013). *Interacción entre trabajador y empleador en el contexto de la flexibilidad laboral*. http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18_GallardoVelazquez.pdf. Obtenido de http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18_GallardoVelazquez.pdf
- Guerrero, C., & Luy, G. (2014). *Diseño de un sistema de gestión del desempeño basado en competencias para Universidad de Piura*. Universidad de Piura. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2419>
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Prentice Hall. Obtenido de Editorial Prentice Hall.
- Heskett, J. (2012). *The Culture Cycle: How to Shape the Unseen Force that Transforms Performance*. New Jersey: FT Press.
- Hill, C., & Jones, G. (2014). *Administración estratégica. teoría y casos. Un enfoque integral*. México: Cengage Learning.
- Kotler, P., & Keller, K. (2012). *Dirección de marketing*. Obtenido de Pearson Educacion. México.
- Lado, M. (2013). *Introducción a la auditoría sociolaboral*. España: Bubok Publishing S.L.
- Medina, M. (2012). *Política organizacional. Concepto y esquema en la empresa*. Universidad Politécnica Santiago Mariño.
- Merino, M., & Pérez, J. (2010). *Definición de administración de recursos*. Obtenido de <https://definicion.de/administracion-de-recursos/>
- Pérez, A. (2013). *Eficiencia, eficacia, efectividad en la calidad empresarial*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>
- Quevedo, P. (2015). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Molinera Inca S.A - Planta Galletas en el año 2015*. Universidad César Vallejo. Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/180>

- Quezada, L. (2016). *Dinamismo de ambiente*. Obtenido de www.academia.edu/24819195/DINAMISMO_DE_AMBIENTE
- Robbins, S., & Coulter, M. (2017). *Fundamentos de administración*. Barcelona: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. España: ADDISON-WESLEY.
- Roitman, R. (2013). *a integración laboral como estrategia de inclusión social*. Universidad nacional de Cuyo. Obtenido de <http://www.politicaspUBLICAS.uncu.edu.ar/articulo/la-integracion-laboral-como-estrategia-de-inclusion-social13>
- Sánchez, P. (2017). *Responsabilidad: Ser una persona responsable te hace sentir bien*. Cognifit. Obtenido de <https://blog.cognifit.com/es/responsabilidad/>
- Tavira, J. (2016). *La lealtad en la empresa*. Tribuna abierta. Obtenido de <http://www.jobshunters.es/la-lealtad-la-empresa/>
- Tejada, A. (2016). *Desarrollo del capital humano*. Recursos Humanos. Conexiónsan. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2016/03/03/desarrollo-capital-humano/>
- Terán, O., & Lorenzo, J. (2011). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores administrativos en instituciones de educación superior*. Universidad Autónoma del Estado de México . Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73718406007>
- Tinoco, O., Quispe, C., & Beltrán, V. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. Universidad Mayor de San Marcos. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/12048>
- Valle, Y. (2015). *El alineamiento estratégico y su repercusión en los resultados empresariales*. Gestión de Proyectos. Conexiónsan. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/08/10/el-alineamiento-estrategico-y-su-repercusion-en-los-resultados-empresariales/>
- Yturalde, E. (2010). *Cultura organizacional*. Obtenido de WORLDWIDE INC: <http://www.culturacorporativa.com/>

ANEXOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Anexo 1. Encuesta a Colaboradores

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación “LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA UNITED OCEAN’S S.A.C. DE LA PROVINCIA DE SECHURA – PIURA, AÑO 2018”. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

La escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO -

(2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

DATOS ESPECIFICOS

ITEMS		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
1	<u>Filosofía Y Valores Organizacionales</u> Las actividades de su trabajo son coherentes con la misión - visión de la empresa.					
2	Cuando se requiere personal para alguna área, se toma en cuenta a los colaboradores internos en primera instancia.					
3	A la empresa le interesa tanto su desarrollo profesional como personal.					
4	En su empresa se fomenta el compromiso y la responsabilidad en sus tareas.					
5	En su empresa se considera la capacitación y el conocimiento para un mejor desempeño.					
6	Percibe usted un ambiente de lealtad y confianza dentro de su empresa.					
7	<u>Creencias Organizacionales</u> En su empresa se transmiten experiencias pasadas para mejorar las actividades encargadas.					
8	En su empresa se le permite aprender y progresar como persona.					
9	En su empresa se fomenta la solidaridad y cooperación en las actividades.					
10	En su empresa se fomenta el compañerismo entre los colaboradores.					

ITEMS		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
11	<u>Normas o Políticas Organizacionales</u> En su empresa se cumplen los horarios de entrada y de salida.					
12	En su empresa existen normas respecto a la presentación personal de los colaboradores.					
13	En su empresa se sanciona ante una falta.					
14	<u>Símbolos Organizacionales</u> En su empresa se celebra fechas importantes como el día del trabajo, navidad, entre otros.					
15	En su empresa se emplean incentivos para premiar los buenos trabajos.					
16	Los reconocen y se enorgullecen con los distintivos de la empresa (logo, uniformes, etc.)					
17	<u>Eficiencia</u> En su área de trabajo se encuentran definidos los métodos de trabajo para cada función u actividad.					
18	En su área de trabajo usa adecuadamente los recursos acorde con las tareas que realiza.					
19	En su área de trabajo considera que el factor tiempo es empleado adecuadamente en la realización de sus actividades.					
20	En su área consideran importante la disminución de los gastos materiales en el cumplimiento de sus tareas o actividades.					
21	<u>Eficacia</u> En su área de trabajo se considera accesible el cumplimiento de las actividades de acuerdo a las metas establecidas.					
22	En su área de trabajo, Ud. cumple con las metas que le son asignadas en condiciones adecuadas de cantidad y calidad.					
23	En su área de trabajo o actividad, busca cumplir sus tareas de manera ordenada y rápida.					
24	Su jefe le brinda retroalimentación oportuna en relación al cumplimiento de objetivos y metas.					

ITEMS		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
25	<u>Calidad</u> En su área de trabajo existen normas y directrices de calidad en los procesos o funciones que desempeña.					
26	En su empresa sus operaciones o actividades se tienen en cuenta aspectos relacionados al ambiente, seguridad y salud en el trabajo adecuadamente.					
27	Se realizan capacitaciones constantes para mejorar los procesos o servicios que ejecuta desde su función.					
28	Considera que la Innovación es un factor que permite asegurar resultados de calidad en sus procesos productivos y los servicios que realiza.					

DATOS GENERALES

1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____
 2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____

Fecha: _____

Anexo 2. Validación y Confiabilidad

Validación 1



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR: A202520 de profesión lic. en Administración
 desempeñándome actualmente como Docente T. C.
 en U. C. V. Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario.

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

Cuestionario para trabajadores de la empresa United Oceans S.A.C.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓


 Freddy Castillo Palacios
 Coleg. N° 842

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 26 días del mes de abril del Dos mil Dieciocho.

Dr. Francisco Palacios
DE COLEG. Nº 843

Dr. :
DNI : 02842237
Especialidad : Administración / Investigación .
E-mail : fcastillo30@hotmail.com .

“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNITED OCEANS SAC DE LA PROVINCIA DE SECHURA - PIURA. AÑO 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	21	26	31	36	41	41	46	51	56	61	61	66	71	76	81	81	86	91	96	100	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	21	26	31	36	41	41	46	51	56	61	61	66	71	76	81	81	86	91	96		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																									95	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										95
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										95
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										95



Dr. César H. González Palacios
C. VALLEJO, N° 243

Validación 2



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MERCEDES PALACIOS DE BRICENO con DNI N° 02845588 Doctora
 en CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 N° ANR:, de profesión LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 desempeñándome actualmente como DOCENTE
 en U.C.V.


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario.

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

Cuestionario Para Trabajadores De La Empresa United Oceans S.A.C.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 26 días del mes de abril del Dos mil Dieciocho.


Lic. Mercedes R. Palacios de Briceno
Dra. en Ciencias Administrativas
CLAD N° 05103

Dra. : MERCEDES R. PALACIOS DE BRICENO
DNI : 02845588
Especialidad : LIC. EN AD.
E-mail : mercedito@yahoo.es

“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNITED OCEANS SAC DE LA PROVINCIA DE SECHURA - PIURA. AÑO 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					95					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					95					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					95					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					95					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					80					

Validación 3



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez con DNI N° 02778943 Licenciado
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR: de profesión Administrador
 desempeñándome actualmente como Docente
 en la Universidad César Vallejo - Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario.

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

Cuestionario para trabajadores de la empresa United Oceans S.A.C.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad					✓
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 26 días del mes de abril del Dos mil Dieciocho.



Lic. : José Martín Lazo Sánchez
DNI : 02778943
Especialidad : Administración
E-mail : martinlazoSanchez2@gmail.com

“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNITED OCEANS SAC DE LA PROVINCIA DE SECHURA - PIURA. AÑO 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	80									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	80									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	80									

Confiabilidad

Informe N° 01 - 2018-RAAJ OI-UCV-Piura

OFICINA DE INVESTIGACION. UCV PIURA

Informe técnico de confiabilidad con el cálculo del Alfa de Cronbach.

Estudiante: CRUZ PALOMINO, JOSE LUIS

Escuela Académica de Administración de Empresas

Docente a tiempo completo

Oficina de investigación

MSc. RICARDO ANTONIO ARMAS JUAREZ - COESPE N° 507-

Después de haber sido validado por Jueces Expertos, mostrando la validez del instrumento para el estudio: "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA UNITED OCEAN'S S.A.C. DE LA PROVINCIA DE SECHURA – PIURA, AÑO 2018"

- El estudiante desarrolló 28 preguntas en el **Instrumento**, para aplicar a los trabajadores de la empresa con el objetivo de **medir cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de dicha empresa**, donde el instrumento se define por escala en las respuestas obteniéndose resultados que definen consistencia interna al realizar un cálculo para el análisis de fiabilidad. Por lo tanto al existir homogeneidad, uniformidad por escalas en las respuestas a sus preguntas, se utilizó la fiabilidad de **Alfa de Cronbach** que se dan en la siguiente tabla:


Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	28

Se debe mencionar que el coeficiente **Alfa de Cronbach** tiene una **confiabilidad excelente** según la escala de valorización propuesta por Vellis (1991):

En conclusión, para este **Instrumento tiene una CONFIABILIDAD MUY ELEVADO, es decir el instrumento se puede utilizar**

Piura, 03 de Mayo del 2018


 RICARDO ANTONIO ARMAS JUAREZ
 ING. EN ESTADISTICA
 COESPE 507

Anexo 3. Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	METODO
La Cultura Organizacional y su incidencia en el Desempeño de los colaboradores de la Empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia De Sechura – Piura, año 2018	<p>Problema General:</p> <p>¿Qué incidencia tiene la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una incidencia directa de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.</p>	<p>-Diseño de investigación: No experimental – transversal.</p> <p>-Tipo de investigación: Correlacional – causal.</p> <p>-Investigación: Aplicada.</p>
	<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la filosofía y valores organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de las creencias organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de incidencia de las normas o políticas organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de incidencia de los símbolos organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la incidencia de la filosofía y valores organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.</p> <p>Indicar la incidencia de las creencias organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.</p> <p>Establecer el nivel de incidencia de las normas o políticas organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.</p> <p>Determinar el nivel de incidencia de los símbolos organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>La filosofía y valores organizacionales inciden de manera directa en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.</p> <p>Existe incidencia directa de las creencias organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.</p> <p>Existe incidencia directa de las normas o políticas organizacionales en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.</p> <p>Los símbolos organizacionales inciden directamente en el desempeño de los colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018.</p>	<p>-Enfoque: cuantitativo.</p> <p>-Población: Colaboradores de la empresa United Ocean's S.A.C.</p> <p>-Muestra: 43 colaboradores.</p> <p>-Técnica: Encuesta.</p> <p>-Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>-Método de Análisis: Análisis inferencial deductivo.</p>

Anexo 4. Declaración de autoría



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCION DEL VICERRECTORADO ACADEMICO N° 0011-2018-UCV-VA

Yo, Cruz Palomino José Luis estudiante de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, sede Piura, declaro que el trabajo académico titulado: “La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la Empresa United Ocean’s S.A.C. de la Provincia de Sechura – Piura, año 2018” presentada en 99 folios para la obtención del título profesional de Licenciado en administración, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda la 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 presentado 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.

Piura, 14 de Julio de 2018



.....
Firma
N° DNI 46996792

Anexo 5. Evidencia de la empresa United Ocean's S.A.C.

Número de RUC:	20484315699 - 'UNITED OCEAN'S S.A.C.'		
Tipo Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA		
Nombre Comercial:	'UNITED OCEAN'S S.A.C.'		
Fecha de Inscripción:	02/05/2005	Fecha de Inicio de Actividades:	02/05/2005
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Dirección del Domicilio Fiscal:	CAL.02 NRO. 301 Z.I. ZONA INDUSTRIAL PIURA - SECHURA - SECHURA		
Sistema de Emisión de Comprobante:	MANUAL	Actividad de Comercio Exterior:	IMPORTADOR/EXPORTADOR
Sistema de Contabilidad:	MANUAL		
Actividad(es) Económica(s):	05002 - PESCA, EXPLOT. CRIADEROS DE PECES. ▼		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	FACTURA ▼		
Sistema de Emisión Electrónica:	-		
Emisor electrónico desde:	-		
Comprobantes Electrónicos:	-		
Afiliado al PLE desde:	31/01/2013		
Padrones :	NINGUNO ▼		

Información Histórica	Deuda Coactiva	Omissiones Tributarias	Cantidad de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio
Actas Probatórias			
Representante(s) Legal(es)	Establecimiento(s) Anexo(s)		

Retornar	 Version Imprimible	e-mail <input type="text"/>	<input type="button" value="enviar"/>
--------------------------	--	-----------------------------	---------------------------------------

Copyright © SUNAT 1997 - 2017



Anexo 6. Evidencia fotográfica empresa United Ocean's S.A.C.



Ubicación de la planta: Calle Dos N° 301, Lote 15 Zona Industrial, distrito y provincia de Sechura, departamento de Piura.



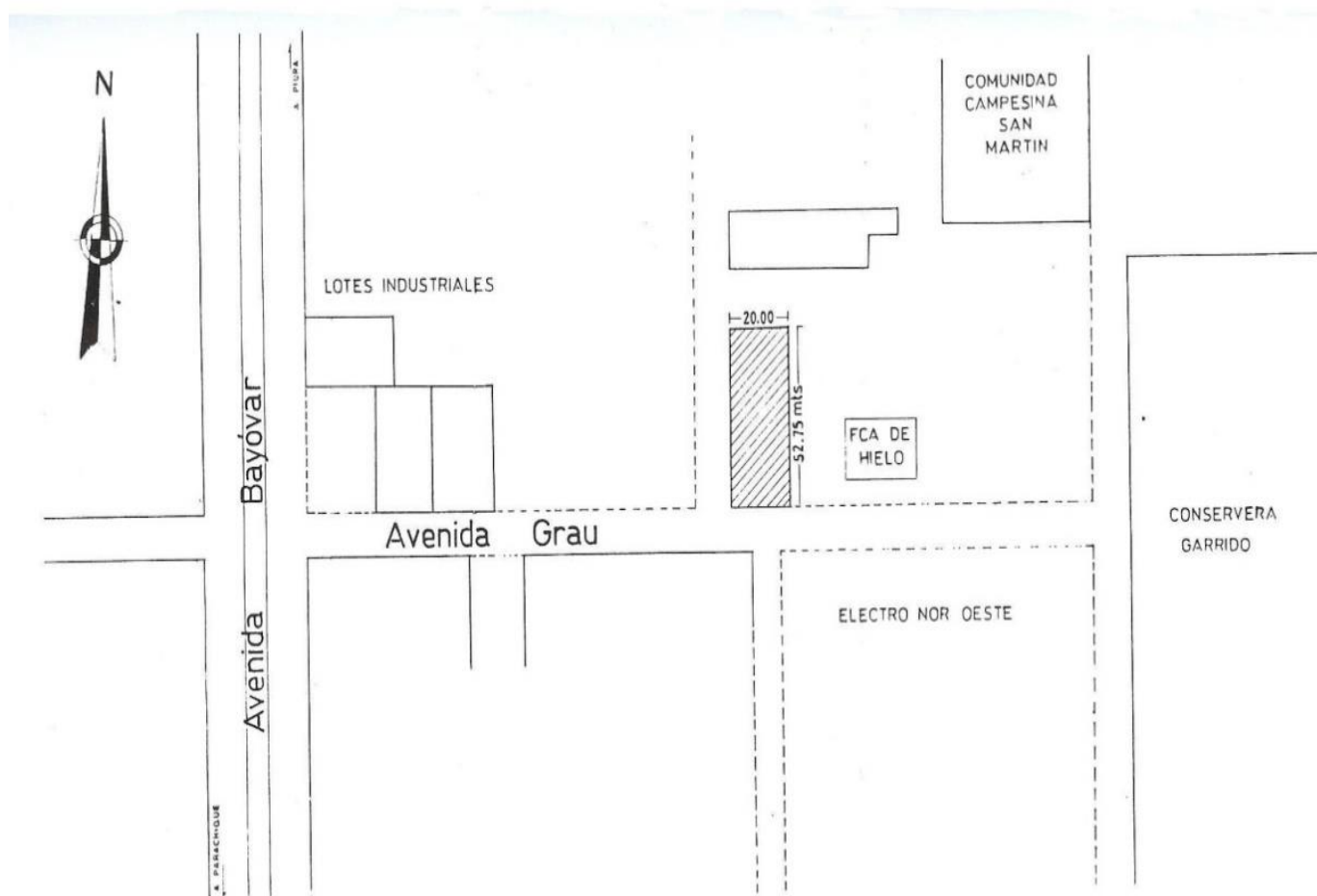
Personal de producción



PRODUCCION

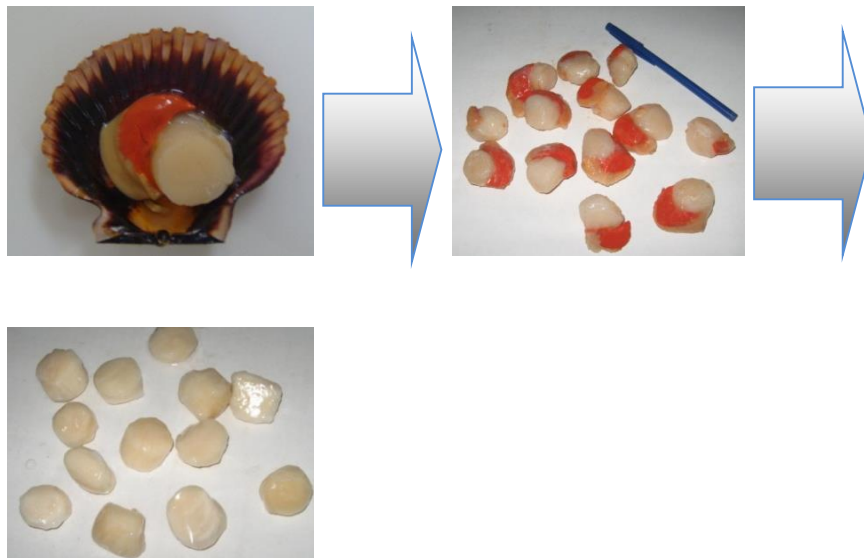
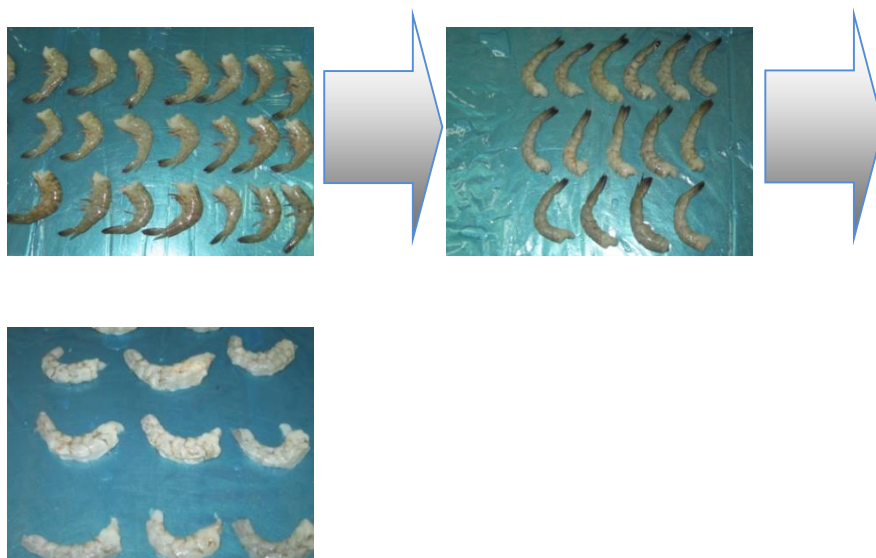
Plano de Ubicación de la planta

La planta cuenta con una extensión de 2500 m²



Anexo 7. Evidencia de las diferentes áreas de procesamiento desde la recepción de materia prima hasta el congelamiento



PRODUCTOS:***Concha de Abanico (Argopecten purpuratus)******Langostino (Pennaeus vanammei)***

United Ocean's S.A.C. desde inicios 1995 como Emors E.I.R.L.



Anexo 8. Formato turnitin del asesor

Fecha de entrega: 25-Mar-2019 04:09p.m. (UTC-0500)
 Identificador de la entrega: 1099677770
 Nombre del archivo: TESIS_JOSE_CRUZ.docx (9.32M)
 Total de palabras: 11194
 Total de caracteres: 69251



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
 DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
 UNITED OCEANS S.A.C. DE LA PROVINCIA DE SECHURA –
 PIURA, AÑO 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

CRUZ PALOMINO, JOSÉ LUIS

ASESOR

DR. CASTILLO PALACIOS, FREDDY WILLIAM

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Dr. Freddy W. Castillo Palacios
 GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES REG. UNIC DE COLEG. N° 843

PIURA – PERÚ
 2018



Tesis 3

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	16%	1%	19%
ÍNDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	14%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	www.gacetajuridica.com.pe Fuente de Internet	1%
4	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
5	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
8	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1%
9	bibdigital.epn.edu.ec Fuente de Internet	<1%

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

Yo, Freddy William Castillo Palacios, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

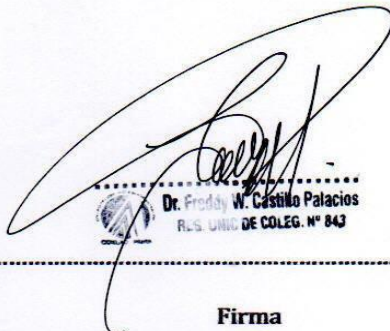
"LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA UNITED OCEANS S.A.C. DE LA PROVINCIA DE SECHURA - PIURA, AÑO 2018"

Del estudiante Cruz Palomino, José Luis; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 16 de Julio 2018




 Dr. Freddy W. Castillo Palacios
 R.E.S. UNIV. DE COLEG. N° 843

Firma

Dr. Freddy William Castillo Palacios

DNI: 02842237

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

CRUZ PALOMINO JOSE LUIS
 D.N.I. : 46996792
 Domicilio : URB. IGNACIO MERINO MZ A1 LT 26 I ETAPA -
 PIURA
 Teléfono : Fijo : 073251723 Móvil : 983566285
 E-mail : joseluis-cruz-@live.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
 Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
 Escuela : ADMINISTRACION
 Carrera : ADMINISTRACION
 Título : LICENCIADO

Tesis de Post Grado

Maestría Doctorado
 Grado :
 Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor:
 CRUZ PALOMINO JOSE LUIS
 Título de la tesis:
 "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
 DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA UNITED
 OCEANS S.A.C. DE LA PROVINCIA DE SECHURA - PIURA, AÑO 2018"
 Año de publicación :2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
 Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
 No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 19/03/2019





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CRUZ PALOMINO JOSE LUIS

INFORME TÍTULADO:

“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA UNITED OCEANS S.A.C. DE
LA PROVINCIA DE SECHURA – PIURA, AÑO 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA: 15/03/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Nelida Rodríguez de Pen
Dra. NELIDA RODRIGUEZ DE PEN
Directora de la Escuela de A...

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN