



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Análisis de la Identificación Laboral y Estrategias de  
Cooperación Organizacional Interna en la Empresa  
SIMA PERÚ S.A. – Chimbote 2020**

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

**AUTOR:**

Rodríguez Bacilio, María Elena (ORCID: 0000-0003-4732-0944)

**ASESORA**

Mgst. Ríos Mimbela, Zoila Rosa (ORCID: 0000-0001-5276-2240)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE-PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Esta tesis es dedicada a mis hijos, quienes siempre han apoyado cada proyecto de mi vida, a nombre de quienes los he emprendido y aceptado, por acompañarme siempre en la ruta de mi vida haciéndome sentir que no se precisa edades para el logro de nuestros sueños, seré una profesional.

A mis profesores, por sus enseñanzas materializadas en aprendizajes que me han permitido potencializar las habilidades y destrezas para cristalizar este sueño hecho ahora realidad, que con su sabiduría han apoyado el cumplimiento de esta maravillosa meta en mi vida.

## **Agradecimiento**

Doy gracias a Dios, quien en su infinita sabiduría quita los obstáculos del camino de cada uno de sus hijos, a mi familia, a mis amigos más cercanos con quienes he compartido el recorrido de este camino, quienes han sabido darme la fortaleza y sabiduría para seguir adelante, sobrellevando las dificultades y valorando los aciertos, llenando de esperanzas estos años, esperanzas en alcanzar un Título que es un gran triunfo compartido.

A mis años considero que si, la vida es justa y siempre que pueda daré gracias por ello, el recorrido por la vida es un continuo aprender, aprendes de los seres que te rodean y aprendes de tus propios errores, y lo importante es valorar cada aprendizaje que con ello te levantas siempre.

A la Universidad Cesar Vallejo y a su personal docente, por esa magna misión de formar profesionales emprendedores, inspirando en mi y mis compañeros el amor a esta carrera profesional y por ende a nuestra propia superación.

## Índice de Contenido

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación. ....	13
3.2. Variables Y operacionalización. ....	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	15
3.5. Procedimientos. ....	16
3.6. Métodos de análisis de datos. ....	16
3.7. Aspectos éticos. ....	17
IV.RESULTADOS .....	18
V.DISCUSIÓN .....	28
VI.CONCLUSIONES. ....	31
VII.RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	51

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b>	<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	18
<b>Tabla 2.</b>	<i>Prueba de Normalidad con el estadístico Kolgomorov Smirnov</i>	19
<b>Tabla 3.</b>	<i>Correlación de Identificación Laboral y Estrategias de Cooperación Organizacional Interna</i>	20
<b>Tabla 4.</b>	<i>Identificación Laboral y Estrategias de Cooperación Organizacional Interna según el tiempo de servicio</i>	22
<b>Tabla 5.</b>	<i>Niveles de Identificación laboral</i>	24
<b>Tabla 6.</b>	<i>Niveles de Estrategia de Cooperación Organizacional Interna</i>	26

## Índice de gráficos y figuras

<b>Gráfico 1</b>	<i>Prueba de Normalidad con el estadístico Kolmogorov Smirnov</i>	19
<b>Gráfico 2</b>	<i>Correlación de Identificación Laboral y Estrategias de Cooperación Organizacional Interna</i>	20
<b>Gráfico 3</b>	<i>Identificación Laboral y Estrategias de Cooperación Organizacional Interna según el tiempo de servicio.</i>	22
<b>Gráfico 4</b>	<i>Niveles de Identificación laboral</i>	24
<b>Gráfico 5</b>	<i>Niveles de Estrategia de Cooperación Organizacional Interna</i>	26

## Resumen

El presente estudio se realizó con la finalidad de identificar la relación entre Análisis de la Identificación Laboral y Estrategias de Cooperación Organizacional Interna en la Empresa SIMA PERU S.A. – Chimbote 2020. Fue una investigación cuantitativa, de tipo aplicada, el diseño no experimental, transversal, descriptivo. Se trabajó con una muestra de 46 colaboradores, tanto hombres como mujeres que pertenecen al área administrativa. La recolección de los datos fue por medio de instrumentos creados por el autor, para las dos variables, se realizó mediante una prueba piloto a 10 personas. Con referencia a los resultados indicaron que existe relación entre las variables ( $p < 0.05$ ,  $r = -0,962$ ). Por tal motivo se llegó a la conclusión de que existe relación entre las variables identificación de los trabajadores y las estrategias de cooperación organización interna.

**Palabras Clave:** Identificación Laboral, Cooperación Organizacional, Chimbote.

## **Abstract**

The present study was carried out in order to identify the relationship between Analysis of Labor Identification and Internal Organizational Cooperation Strategies in the Company SIMA PERU S.A. - Chimbote 2020. It was a quantitative, applied research, non-experimental, cross-sectional, descriptive design. We worked with a sample of 46 collaborators, both men and women who belong to the administrative area. The data collection was by means of instruments created by the author, for the two variables, it was carried out by means of a pilot test on 10 people. With reference to the results, they indicated that there is a relationship between the variables ( $p < 0.05$ ,  $r = -0.962$ ). For this reason, it was concluded that there is a relationship between the identification variables of the workers and the internal organization cooperation strategies.

**Key Words:** Labor Identification, Organizational Cooperation.  
Chimbote.

## I. INTRODUCCIÓN

El presente informe surge al concluir el proyecto de investigación elaborado con el objeto de conocer el grado de identificación laboral y las estrategias de cooperación y organización interna existentes en la Empresa SIMA PERU S.A., Chimbote 2020, de manera que se tome conocimiento de la actualidad empresarial dando suma importancia a una de las tareas más vitales en una organización.

SIMA PERU S.A., es un astillero naval en el estado peruano, su actividad principal es el mantenimiento, modernización, diseño y construcción de las unidades de la Marina de Guerra del Perú, así como el ejecutar proyectos relacionados con la industria naval y metal mecánica para el sector estatal y privado. Opera de acuerdo a la política del Ministerio de Defensa, de la Comandancia General de la Marina de Guerra del Perú y del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

Para esta organización también es de importancia el contar con la identificación y pertenencia laboral de sus trabajadores, que les permita obtener el compromiso y cooperación interna entre su personal y que los lleve a cumplir con metas trazadas como equipo integrado. El gestionar habilidades de trabajo en equipo, es pensar y actuar con estrategias, aprovechando el talento disponible y formando grupo de ganadores con miras a mejores resultados.

Las funciones del área de recursos humanos, como parte de las estrategias organizacionales, incluye planes de cooperación laboral interna que incidan directamente en el acrecentamiento, marcha y eficacia de las relaciones entre personas dentro del centro de trabajo.

La investigación de la calidad de vida laboral, la consecuente identificación del trabajador con su empleador, el trabajo grupal y en cooperación, han sido y vienen siendo objetivos principales en esta empresa, buscando mejoras para su personal, formas de desempeño que atraiga beneficios mancomunados, que el trabajador se sienta bien y que la entidad obtenga los resultados que espera.

Estas perspectivas nos llevan a plantearnos la siguiente problemática: ¿Se torna complicado definir qué es la identificación laboral?, ¿Existen estrategias para lograr la cooperación organizacional interna en la entidad?

La identificación laboral, está considerada como un compromiso de los trabajadores hacia su empresa, que varía de importancia en una entidad que se esmera por ser eficaz y efectiva, ya que esta identificación está directamente relacionada con el grado del desempeño laboral (Pradhan, 2015), con la poca probabilidad de rotación, (Ahn, Lee, Kim, Jeong, 2015) y vinculada con la satisfacción en el trabajo (Culibrk, Delic, Mitrovic y Culibrk, 2018).

Dicho lo cual, aclaramos que involucrarse en el trabajo, significa identificarse con el centro laboral y estar comprometido con sus funciones y resultados, mientras que el comprometerse con la organizacional es la misma identificación del trabajador con la entidad que lo emplea (Robbins, 2009: 79).

La aptitud innata y la habilidad para ejecutarla se complementan cuando tu grupo de trabajo es diverso y bien enfocado, donde se pueden disminuir los decaimientos y potenciar las fortalezas, buscando personas dispuestas a cooperar con un mismo propósito, por ende, toda empresa, como parte integrante de su gestión debería tener en consideración el contar con Estrategias de Cooperación Organizacional Interna, creciendo mediante el trabajo en equipo, cuyo método, bien dirigido, produce un resultado valioso, no sólo para la entidad, sino que enriquece a todo trabajador, aprendiendo los procesos y actividades de su función, entendiendo las diferencias, siendo flexible, en cuanto a métodos y ayudando a cambiar creencias ya formadas.

Entre estas estrategias está el mejorar la comunicación, formas de coordinar respuestas y reacciones que permitan una mejora continua, contar con personas con experiencias que promueva intercambio entre generaciones, conocer los problemas buscando soluciones en actitudes positivas, pedir opiniones en miras a reforzar conocimientos, mejorando los resultados, promover el auto análisis como una herramienta conductiva, motivando líneas a desarrollar, reforzar habilidades blandas y organizar programación de capacitación, realizar programas de coaching en grupo, medir continuamente resultados, reconociendo logros y afianzando desafíos propias en cuanto a resultados.

Este informe, como resultado de una investigación de tipo aplicativo con diseño no experimental, transversal descriptivo y correlacional, se ha ejecutado con variables no manipuladas deliberadamente.

El presente informe tiene como objetivo general, el analizar el nivel de identificación laboral y estrategias de cooperación interna en la Empresa SIMA PERU S.A.- Chimbote 2020. Y como objetivos específicos consideramos el: Analizar el nivel de identificación laboral en la Empresa SIMA PERU S.A.- Chimbote 2020.

Analizar el nivel de estrategias de cooperación organizacional interna en la Empresa SIMA PERU S.A.- Chimbote 2020.

Analizar la correlación de la identificación laboral y las estrategias de cooperación organizacional interna en la Empresa SIMA PERU S.A.- Chimbote 2020.

La investigación plantea como Hipótesis General  $H_0$ : No existe relación entre la identificación de los trabajadores y las estrategias de cooperación organización interna en la empresa SIMA PERUS.A – Chimbote 2020, con una hipótesis alterna  $H_1$ : Existe relación entre la identificación de los trabajadores y las estrategias de cooperación organización interna en la empresa SIMA PERUS.A – Chimbote 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Refiriéndonos a la problemática planteada y a la realidad actual, se han ubicado antecedentes internacionales, nacionales y regionales relacionados con las variables descritas en el presente informe de investigación : "Identificación Laboral" y "Estrategias de Cooperación Organizacional Interna", de la Empresa SIMA PERU S.A., Chimbote 2020, así como su relación directa con la teorías de la administración, cuyo enfoque nos ha permitido evaluar, comprender y plantearnos acciones que permitan solucionar problemas y aprovechar las oportunidades en la organización.

De los investigados se resaltó como antecedentes internacionales los siguientes: Valdebenito (2014), Universidad de Chile, en su Tesis de Grado "La Construcción de la Identidad Laboral en el devenir contemporáneo del trabajo en Chile", hizo uso de un método descriptivo y narrativo, con un enfoque cualitativo, concluyó en que la identidad laboral era un mecanismo ajustable en el mundo laboral, cada persona reflejaba su identificación en vista de otros, en acciones propias en un permanente estado de disponibilidad en miras a ser afectivos acorde a sus resultados.

Herrarte (2015), en su Tesis:"Identidad Laboral en el Personal Administrativo de una Empresa Multinacional de Consumo Masivo.", en la Universidad Rafael Landívar, de Guatemala, fue de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, concluyendo en que los trabajadores administrativos que laboraban en esta entidad, contaban con un alto nivel de identidad, deviniendo en satisfacción y alto desempeño en las funciones que realizaban.

Con el paso del tiempo y la evolución de ideas, todo apunta hacia el estudio del ser humano pensante como integrante de un centro de trabajo, un concepto que ha hecho descubrir que el trato adecuado a las personas, permiten que éstas den ideas y trabajen de manera cooperativa, convirtiéndose en una ventaja competitiva organizacional; entonces, la cooperación organizacional interna tiene similitud al trabajo en equipo y la comunicación interna en las entidades.

Razeto (2015), Economista chileno, en el libro referido a "Tópicos de Economía Comprensiva", destaca el Factor C como vocablos relacionados al trabajo en conjunto :Cooperación, Colaboración, Comunidad, Compartir, y reitera la actual

ideología derivada de las labores de construcción de conocimientos sobre la gestión social de la producción, la racionalidad socio ambiental, el trabajo cooperativo y las prácticas de reciprocidad.

La cooperación organizacional interna, tiene concepto similar al trabajo en equipo, según indica Toro (2015), en el trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada, "La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales", se realizó una investigación relacionada a los cambios actuales que toda organización debería implementar como parte de la transformación actual para el logro de un objetivo mancomunado que permita contar con líderes motivadores, recursivos, comprometidos en orientar a su grupo de trabajo en beneficio de la empresa que permita elevar su productividad logrando habilidades de cooperación y trabajo interno.

Como antecedentes regionales, se consideró a Ramos (2018), en su Tesis "Relación entre la comunicación interna y la identidad corporativa de la empresa Raizza Perú", hizo uso de un diseño no experimental, de corte transversal, de tipo aplicativo, y nivel descriptivo y cuantitativo. Su población estuvo conformada por el total de trabajadores en número de 45 personas. Utilizó como instrumento un cuestionario. Concluye en que existe una relación positiva y significativa entre la comunicación interna y la identidad corporativa entre el personal de la empresa.

Como parte del marco teórico se ubicaron perspectivas directamente relacionadas con las variables del presente informe y que inciden en las teorías de la administración, teorías de las relaciones humanas y teorías del comportamiento organizacional y teorías referidas al clima organizacional.

Las diferentes teorías ubicadas dentro de la administración nos han permitido examinar cada contenido, enfatizando en la apreciación de toda circunstancia presentada dentro de la empresa, tanto en los factores económicos, sociales y tecnológicos.

La Teoría científica de la administración, es atribuida al llamado "Padre de la administración científica", Frederick W. Taylor, quien, realizó una serie de estudios aplicados a los movimientos y medición de los métodos que permitieron a los trabajadores el ejecutar sus funciones dentro de un orden pre establecido.

La Teoría clásica de la organización, dio cabida a que los sociólogos y psicólogos, ejecutaran estudios sobre las relaciones humanas y las técnicas creadas para

desarrollar funciones de dirección, ventas y financieras que permitieran administrar el capital, dar seguridad y proteger a sus empleados y bienes

El enfoque de las relaciones humanas, permitía entrever que los seres humanos eran motivados por sus necesidades económicas, factores sociales y de interacción entre personas y grupos, influenciando como garantía de un buen desempeño laboral, elevando la productividad de los trabajadores; estos factores llegaron a ser determinantes como aspectos relevantes en sus resultados.

El enfoque de sistemas, formado por diversos subsistemas que se interrelacionan, creando dependencia, entre la parte interna y externa de la organización. Se caracteriza por estar conformado de partes integrantes en la empresa que afectan toda variación en su evolución.

El enfoque de los recursos humanos. Trata sobre la relación profunda y compleja que debe existir entre jefes y trabajadores, con el objeto de alcanzar altos niveles de desempeño de este último, a través del despliegue de sus conocimientos, iniciativa y creatividad.

La teoría del comportamiento en la organización, nos permite enfocarnos en una nueva dirección, adoptando posiciones más explicativas y descriptivas dentro del funcionamiento y dinámica de la administración, mostrando como las personas en grupos se mueven en cooperación, coordinando esfuerzos para obtener resultados mancomunados que derivan en un beneficio común.

En lo que respecta a los artículos científicos ubicados y que tienen referencia directa con las variables identificadas, se puede resaltar:

La Porte, (2005). En su artículo referido a "Realidades Comunicativas, Potencialidad creativa de la comunicación interna en el tercer sector" ,definió la comunicación interna en las empresas como el procedimiento de los miembros para recolectar datos acerca de su organización y todo movimiento interno que ocurra, resaltando que el grado de cooperación organizacional interna llega a ser tan importante porque ofrece ventajas en su gestión.

Lichtenwald, Muriel (2010), en su investigación denominada "La Cooperación en el Vínculo Laboral", refiere como análisis, un proceso de cambio a la implementación informatizada en empresas globalizadas indagando entre ellas el concepto de cooperación laboral a fin de implementar nuevos modelos de gestión por procesos abarcando los conceptos de la teoría social, de la comunicación, de

la organización, de la semiótica, que es la ciencia que estudia los diferentes sistemas de signos que permiten la comunicación entre individuos, modos de producción, funcionamiento y de recepción; entre otras, enunciando además los conceptos inscritos en los libros "Los 7 Saberes" de Morin, Edgar y "Hacia una teoría general de la estrategia" de Rafael Alberto Perez y Sandra Massoni.

La escritora Martha Alles, en su obra "Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias", publicado el 30 de mayo del 2007, resaltó que la identificación laboral es asociada a las competencias del trabajador, acotando según su criterio que el talento asegura el éxito en una determinada fase laboral, además aduce que crear el alma de la empresa, significa saber tomar el pulso del compromiso y la confianza de los empleados, comprendiendo sus esperanzas, sueños y aspiraciones.

Se han publicado diversos artículos que existen factores humanos causantes de los bajos niveles productivos, factores que impiden a las empresas, avanzar a su máximo potencial, los cuales presentan una causal directa en la falta de identificación de los colaboradores, ocasionado por mala gestión, sistemas administrativos obsoletos y empleados con problemas personales.

Los fundamentos científicos, técnicos y humanísticos que describen las variables, fueron encontradas en la siguiente información

La variable "Identificación Laboral", no es igualada a la motivación y la satisfacción en el trabajo, dado que es una implicación corta, una percepción de autorrealización, que no evita ni contiene las circunstancias existentes dentro de la organización.

Zepeda. José, (2016), en su investigación referida al "Involucramiento Laboral y Productividad en un Agronegocios en Sinaloa, México", señala que la identificación laboral es el grado de involucramiento de un trabajador y su compromiso con la organización, caracterizándose en creer y aceptar las metas y valores de la entidad y su disposición para llevar a cabo un esfuerzo importante en bien de la organización y el deseo de integrarse.

Moreno, María (2016), en su Ensayo "Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo", considera que la identificación laboral está basado en el conjunto de significados que se manifiesta en quién es uno, cuando desempeña un rol específico en la organización, siendo miembro de un

grupo particular; además indica que la identidad laboral es construida mediante una relación conjunta entre el accionar del trabajador y las coordenadas que lo definen en la organización.

Para Idalberto Chiavenato, escritor brasileño, la identificación laboral es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización y el compartimiento de los objetivos de la entidad.

Ferrero, Magali (2017). En su investigación "Rol del psicopedagogo en el ámbito laboral", según D. Anna S y Hernández L, considera que el origen de la identidad laboral está implícitamente incluido en el "yo" de las personas: a partir de los vínculos yo-tarea, y-grupo-, yo-organización.

Definiendo "Identificación Laboral", podemos añadir que es el conjunto de características propias que nos vinculan al centro laboral, nos compromete con sus objetivos, hace que las estrategias de nuestra organización sean propias, es el vínculo de afectividad para con ella, haciendo nuestros los esfuerzos en mostrar una imagen de competitividad, eficiencia y eficacia en el desarrollo sostenible, es lealtad.

Mc Quaig, Jack H.; En su libro :Como Motivar A La Gente; 5ª edición, México 1979; Pág. 25, enuncia que: es importante un marco práctico y tecnológico para facilitar la identificación de los trabajadores haciendo factible el movimiento circular en los mercados laborales.

Con respecto a las dimensiones de esta variable, podemos integrarla en:

Identidad Laboral: dimensión constituida por las relaciones y el interactuar del trabajador con su empleador, desempeñando un rol específico en la administración de la entidad, con un contexto definido como parte integrante.

Pertenencia, sinónimo de membrecía o afiliación: dimensión referida al grado de relación entre miembro-grupo que repercuten en la dinámica grupal, es el desear el permanecer como miembro de la organización, es ser parte de.

Gestiopolis (2008), enuncia que el "sentido de pertenencia" es todo cuanto existe en la empresa le pertenece a todos, cada uno debería sentirse dueño y actuar de manera que todo su accionar contribuya a su crecimiento; así, si los colaboradores sienten a la empresa como suya procurarán lo mejor para ella pues difícilmente se "muerde a la mano que nos da de comer".

La lealtad, significa, el cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.

Piaget, (2010), Consideraba que el término de lealtad expresa un sentimiento de respeto y fidelidad

Objetivo, porque es la meta trazada por la organización llegando a lograr el compromiso e identificación de los trabajadores, contribuyendo a lograr la eficiencia y eficacia en la culminación del producto terminado.

Los objetivos son metas trazadas en relación con los aspectos que desea indagar y conocer y expresan un resultado.

La importancia de esta variable estaba claramente identificada en cada antecedente ubicado sobre el tema pues representa el respeto hacia las estrategias de la institución, es un vínculo creado entre organización y empleado, donde compartes intereses comunes y de beneficios compartidos.

Con respecto a la variable: "Estrategia de Cooperación Organizacional Interna" se puede exponer lo siguiente:

Esta variable tiene incidencia directa en la cooperación interna en la entidad y el trabajo en equipo, de tal forma que la empresa, para integración debe contar con estrategias que sean usadas como recursos valiosos para que una institución tenga trabajadores ampliamente concurrentes, siguiendo el lema de que la unión hace la fuerza y que con la cooperación interna en el trabajo, el cumplimiento de metas y objetivos será más rápidamente alcanzado, obteniendo como resultados eficiencia y eficacia.

Como muestra el siguiente enfoque para una organización, la calidad y la mejora de la calidad se pueden alcanzar cuando se ha desarrollado la cooperación y el trabajo conjunto en el mundo laboral. Se debe tener como objetivo el generar voluntad de cooperar, para proporcionar oportunidades en todos los integrantes, el compromiso de organizarse en equipo, planificando actividades que integren. La cooperación Organización Interna, se refiere a un acuerdo explícito e implícito, refiere Casani, 1995; Méndez y Torres, 2000.

La cooperación organizacional interna tiene su pilar en la investigación de los trabajadores que persiguen una atracción personal, sin la presencia de un jefe que les obligue a que cada quien coopere con los todos, buscando un beneficio propio

Rodas, E., (2017), en su trabajo de investigación "Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo", menciona que el trabajar por el conjunto perseguir objetivos mutuos y ver la necesidad que se tiene del conjunto como equipo, estimula la comunicación, tener como objetivo que las diferencia entre los compañeros no son una traba para la lograr una buena cooperación laboral.

Surowiecki, (2009), en su artículo referido a inteligencia de las masas, nos hablaba sobre el modelo organizativo como un nuevo modelo en la era de la colaboración, nos dice que si le das más poder a una sola persona frente a la complejidad y la incertidumbre, tomará malas decisiones, por lo que las organizaciones deberían pensar más allá de la jerarquía.

Consecuentemente, "Estrategias de Cooperación Organizacional Interna" significa un proceso de trabajar juntos y en armonía, sin competencia interna; es el resultado de trabajo conjunto con una serie métodos para facilitar el lograr un objetivo, es la distribución de responsabilidades, la delegación de tareas, las acciones coordinadas, cuyo resultado es el bienestar mancomunado en la civilización humana, con respeto mutuo, valorando, cuidando y participando en el desarrollo de la entidad; especializando sus funciones como equipo integrado.

Existen situaciones importantes que son indispensables para que se produzca un comportamiento cooperativo entre trabajadores: Sobrepuestos a deseos individuales, con posibilidad de futuros encuentros, añoranzas positivas de circunstancias positivos, valor asociado con futuros resultados, el cumplimiento de un desafío y voluntad propia para quienes llevan adelante los momentos de cambio.

La jerarquía como orden y subordinación, norman la necesidad de resultados conjuntos, por lo que debe coadyuvar a conseguir resultados de integración y cooperación entre todos los conformantes del equipo. Asumen el ejercicio cotidiano de la tarea donde la dinámica se transforma pasiva, la distribución dela autoridad reduce las discusiones dando protección y seguridad a los demás.

La cooperación organizacional consiste en conclusión en la implementación de una estrategia dirigida con un mismo fin, desarrollado por grupos de trabajo compartiendo el interés común en la entidad, empleándose métodos de colaboración y asociación que facilitan la obtención del mismo objetivo.

Para construir relaciones colaborativas simétricas, la comunicación debe ser transparente, con reglas claras, evitando el estrés de reciprocidad, construyendo diversas estructuras colaborativas que sean capaces de adaptación continua a toda forma diferente de necesidad, motivaciones y grado de compromiso personal.

La variable "Estrategias de Cooperación Organizacional Interna ", se encuentra integrado en estas dimensiones:

La interacción considerada como acción conjunta, la responsabilidad Individual y de grupo, que corresponde al deber en conjunto, la gestión Interna de grupo y el trabajo en equipo, todos al unisonó de interdependencia positiva, donde no hay jefe, todos al igual hacia un mismo fin.

Garrido, (2008), consideró que la interacción estaba focalizada en el análisis que se realiza en conjunto ateniéndose a escenarios visibles de las acciones y palabras.

Andreu y Sieber (2000), estimó que el conocimiento mutuo se originaba y residía en las personas, asimilando como resultado de su propia experiencia.

Las decisiones y argumentos individuales deben ser conciliados a fin de lograr estrategias de cooperación aceptables como institución, comprendiendo que nuestras actividades siempre repercuten en los demás.

Shilde, (2014), en su escrito referido aprendizaje autónomo, consideró que un grupo se convierte en equipo, cuando cada miembro se encuentra lo suficientemente seguro de si mismo y de su contribución como para exaltar las habilidades de los otros.

Dillenbourg, (1995), expuso que la cooperación es el entendimiento compartido del problema-

Fussell, (1998), opinaba que la discusión de estrategias para dar solución a un problema ayuda a los trabajadores en el logro de una visión compartida para cumplir sus metas y tareas como integrantes de la organización.

La importancia de esta variable radica en los resultados obtenidos, el cooperar es responsabilidad de todos, facilita un proceso, requiere valor y fortaleza interna, es una actitud de desapego surgiendo una forma de sabiduría, generando un ambiente positivo y paciente.

La cooperación organizacional desarrolla y fortalece la confianza interna, permite anticiparse a la continua metamorfosis, previene problemas, se trabaja en favor de objetivos mutuos, une esfuerzos, coadyuva y compensa fortalezas y debilidades.

Esta investigación se encuentra justificada en la necesidad de analizar si los colaboradores de la empresa SIMA PERU S.A. -Chimbote 2020 se encuentran identificados laboralmente con la organización y si la empresa cuenta con estrategias que le permitan lograr una cooperación organización interna entre su personal, de tal manera que se cumpla el reto actual empresarial como es el otorgar motivaciones a los trabajadores produciendo los resultados deseados, con calidad, eficiencia e innovación.

### III. METODOLOGÍA

En esta investigación, se ejecutó el análisis y estrategias planteadas, habiéndose identificado en dos variables, mediante el método cuantitativo, basándonos en trabajadores del área administrativa de la empresa SIMA PERU S.A. -Chimbote 2020, identificando, analizando y comprobando la información y datos obtenidos, para especificar y delimitar la asociación, correlación y fuerza de las variables, basándonos en la Identificación de los trabajadores y Estrategias de Cooperación Organizacional Interna.

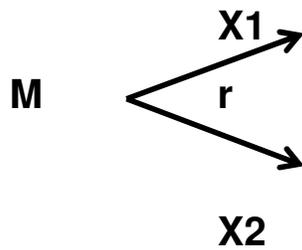
#### 3.1 El tipo y diseño de la investigación:

**Tipo de Investigación:** De tipo aplicada, que nos permitió describir situaciones establecidas y reales con grupos y personas para analizar, con respuestas a preguntas específicas.

Best (1974) sostiene que la investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de las condiciones existentes en el momento, orientado a establecer relaciones entre variables, sin necesidad de señalar causa-efecto. Mientras que Hernández, et. al. (2014), precisan que una investigación descriptiva correlacional tiene como propósito identificar el grado de relación que existe entre dos o más variables en un contexto particular y pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos para luego analizar los resultados de la correlación.

**El diseño de esta investigación:** De diseño no experimental. porque no se manipulan las variables independientes, observando su desarrollo en un contexto natural, transversal descriptivo, porque su objetivo es averiguar la incidencia de sus niveles en la masa laboral, y no correlacional, ya que los resultados no incidirán en la otra variable independiente, siendo observadores de los resultados obtenidos, centrándonos en analizar el nivel de cada variable en la empresa SIMA PERU Chimbote 2020.

La presentación del diseño de la investigación es la siguiente:



Dónde :

M= Muestra

X1= Variable "Identificación de los trabajadores"

X2= Variable "Estrategias de Cooperación Organizacional Interna"

r =relación entre las variables

**3.2. Variables y operacionalización:** Como parte de esta investigación se identificó las siguientes variables, destacándose que ambas son de categoría independiente: la primera variable es Identificación de los trabajadores y la segunda es la Estrategias de Cooperación Organizacional Interna. Independientes porque son motivo de un fenómeno estudiado, una investigación que nos permitió el analizar el grado de identificación de los trabajadores, y si la empresa SIMA PERU S.A. -Chimbote 2020 cuenta con estrategias de cooperación organizacional interna.

Según Grajales Guerra, 1996, la operacionalización de variables equivale a ubicación de elementos concretos, que permitan medir el concepto en si, estableciendo puentes entre conceptos, observaciones y actitudes reales.

ParaKerlinger (1985), significa transformar conceptos y teorías propuestas en variables concretas.

En el Anexo A., se evidencia la Matriz de operacionalización de cada variable, destacándose su definición conceptual, definición operacional, indicadores y la escala de medición.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

Población: Compuesta por el conjunto de trabajadores de la empresa SIMA PERU S.A. Chimbote 2020. Se procedió a incluir en esta población a 180 colaboradores de las áreas administrativas, por considerar personas más accesibles de participar en encuestas de índole informativas y proyectadas.

Muestra: Representada por una parte de la población o el subconjunto de la misma. Se ha identificado una muestra probabilística teniendo en consideración las características de la población administrativa identificada. Por ello se realizó un cálculo estadístico, obteniendo una muestra de 46 colaboradores, esta fórmula se encuentra ubicada en Anexo C.

Muestreo: Mediante una prueba piloto realizada a 10 personas se obtuvo la muestra. Fue la forma que se utilizó para elegir los componentes de esta muestra, que equivalía al compuesto de criterios, reglas y procedimientos utilizados selectivamente.

Según Pineda, 1994, opinaba que, para este tipo de muestreo, cada uno de los elementos de la población deben tener la misma probabilidad de ser seleccionado.

Unidad de análisis: se han considerado a las 46 personas que laboran en el área administrativo de la empresa SIMA PERU S.A. Chimbote, 2020.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Tomándose una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento para la recolección de los datos, según Anexo B, se permitió ordenar, procesar y presentar de la forma más lógica y a satisfacción los resultados obtenidos, reflejando la realidad buscada para la construcción de los cuadros estadísticos, promedios y gráficos ilustrativos.

Mediante el experimento de una prueba piloto se puso en práctica el desarrollar las posibilidades de puesta en marcha de este instrumento, con la intención de considerar las facilidades de implementación. La prueba piloto se usa en innumerables escritos, como una forma de limitar efectos negativos, pérdidas económicas, recursos, tiempo, entre otros.

Existen métodos de medición para la validación y confiabilidad de los resultados alcanzados en toda investigación, destacando las principales fuentes de error de

medición que se encuentran reseñadas en estos libros clásicos de psicometría (v.g. Anastasi, 1954,1990; Nunnally, 1970; Brown, 1980;Thorndike, 1989,1996).

### **3.5 Procedimientos:**

Elegida la técnica a usar y la prueba piloto ejecutada, llegamos a la aplicación del instrumento elegido implementando su ejecución. Teniendo en consideración que la recolección de datos es un proceso metódico y difícil, se eligió al cuestionario como el instrumento idóneo para obtener la información necesaria que nos permitió identificar los resultados en cumplimiento al objetivo buscado. Este instrumento acorde a cada variable, determinó datos de los informantes, características propias de acuerdo al grupo reconocido, estadísticas de medición en base a resultados. Se utilizó el cuestionario como instrumento de medición confiable, se usaron tablas para la distribución de frecuencia, se generaron diagramas estadísticos con su respectiva interpretación. A través de la universidad Cesar Vallejo, se realizó las coordinaciones institucionales con la empresa Servicios Industriales de la Marina S.A. SIMA PERU -SIMA CHIMBOTE, para la aplicación del instrumento elegido, cuya aceptación se incluye el presente informe, como Anexo D.

### **3.6 Método de análisis de datos:**

Para analizar el nivel de identificación laboral y el nivel de estrategias de cooperación organizacional interna, se aplicó el cuestionario a los sujetos de estudio y recopilada la información pertinente, se procedió a la tabulación y codificación de los datos. El procedimiento se inició agrupando, ordenando y tabulando de forma manual la información obtenida, finalmente se procesaron en hojas de cálculo con el software Microsoft Excel 2010. Los resultados se presentaron en tablas con frecuencias y porcentuales, los resultados porcentuales se ilustraron en graficas de barras verticales, para ser visualizado con mayor precisión. Para analizar la correlación nivel de identificación laboral y las estrategias de cooperación organizacional interna, se utilizó el software de análisis estadístico SPSS Statistics versión 20. En el análisis de los datos se utilizó la prueba de correlación de Pearson, contrastando la hipótesis nula: (H0 = No existe relación entre la identificación de los trabajadores y las estrategias de

cooperación organización interna en la empresa SIMA PERUS.A – Chimbote) y la hipótesis alternativa ( $H_a$  =Existe relación entre la identificación de los trabajadores y las estrategias de cooperación organización interna en la empresa SIMA PERUS.A – Chimbote).Para interpretar un análisis descriptivo correlacional, podemos citar a Hernández, et. al.(2014), quien consideró que “se trata de analizar los datos, encontrar patrones, relaciones entre variables, diferencias significativas entre grupos”.

Cronbach (1951), psicólogo de profesión, propuso el coeficiente Alfa, como un estimador de este índice de equivalencia, con el cual generalizó un conjunto de diferentes métodos que se empleaban en la época para tal fin(Muñiz, 1996), ratificó que desde entonces, el uso del Alfa de Cronbach se ha venido generalizando. Kerlinger (2002), estimó que es el nivel de resultados consecuentes y cohesivos producidos por un instrumento con resultados iguales si es repetitivo, considerando de vital importancia la validez de los resultados corroborados en la investigación de manera que se pueda medir las variables definidas.

### **3.7 Aspectos éticos:**

Los aspectos éticos nos permitieron elegir un método de recolección de datos ampliamente ligada a los resultados con veracidad y confiabilidad. Esta ética estuvo basada en tres principios fundamentales de la investigación : beneficencia, autonomía y Justicia.

Se respetó los principios de la ética, de tal manera que la información obtenida estaba incluida en citas de autores, y antecedentes vinculados a las variables identificadas, así como también se tomó en cuenta la autorización de las personas a encuestar, obteniendo resultados reales de los trabajadores de la SIMA PERU S.A. -Chimbote sin ningún tipo de manipuleo.

#### IV. RESULTADOS

Para analizar si hay una correlación entre las variables identificación laboral y las estrategias de cooperación organizacional interna en la Empresa SIMA PERU S.A.- Chimbote 2020, Primero analizaremos su Fiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach para nuestras 9 dimensiones distribuidas en las dos variables:

**TABLA 1**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa Cronbach	de N de elementos
,966	9

Nota. Spss, alfa de cronbach

**Interpretación** : Análisis ejecutado mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Del análisis realizado podemos afirmar que nuestros datos son confiables puesto que es mayor a 0.80 que se recomienda como mínimo para demostrar la confiabilidad.

**TABLA 2**

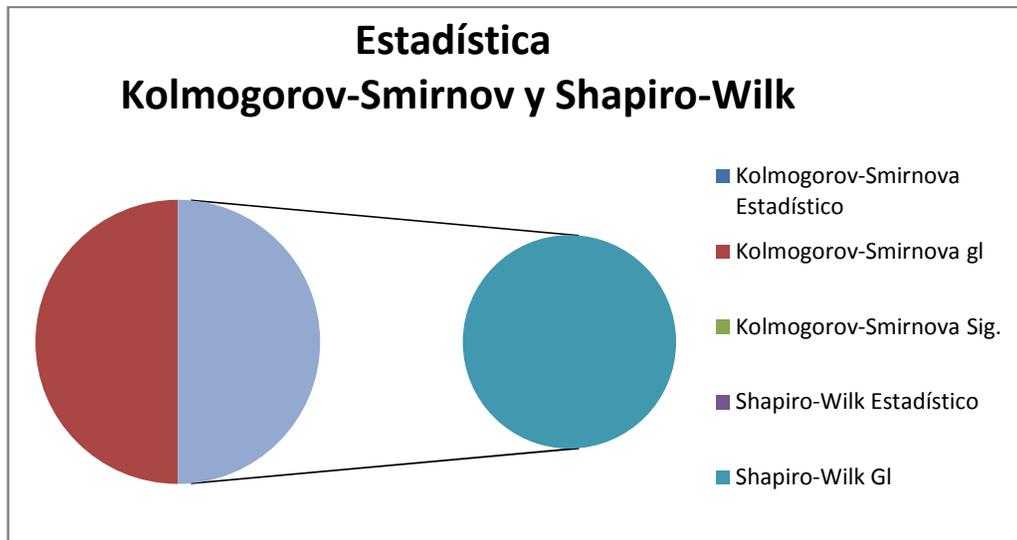
*Prueba de Normalidad con el estadístico KolmogorovSmirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Identificación de los trabajadores	,179	46	,001	,908	46	,001
Estrategias de cooperación interna	,268	46	,000	,855	46	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Gráfico 1**

*Prueba de Normalidad con el estadístico KolmogorovSmirnov*



**Interpretación :** En esta verificación, se ejecuta una prueba paramétrica K-S

Del análisis realizado podemos concluir que siendo los valores (Sig. < 0.05) afirmaremos que nuestros datos de las dos variables **No Siguen Una Distribución Normal**. De acuerdo al valor analizado se procederá a usar la prueba estadística Rho de Spearman en el aplicativo informático SPSS 26.

**TABLA 3**

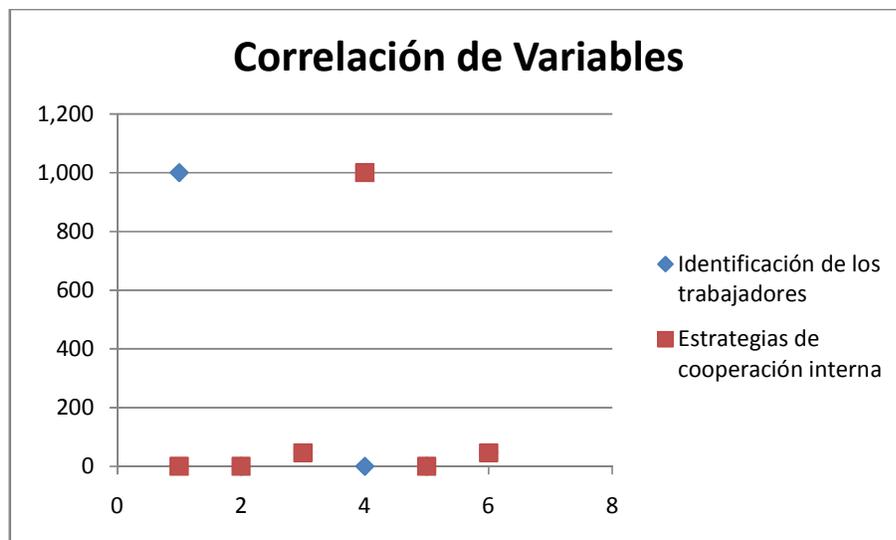
*Correlación de Identificación Laboral y Estrategias de Cooperación Organizacional Interna*

	Identificación de los trabajadores	Coeficiente de correlación	Identificación de los trabajadores	Estrategias de cooperación interna
Rho de Spearman			1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Estrategias de cooperación interna	Coeficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

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

**Gráfico 2**

*Correlación de Identificación Laboral y Estrategias de Cooperación Organizacional Interna*



**Interpretación** : Con el análisis de dos variables, se determina el grado de relación que tiene una en relación a la segunda.

Del análisis realizado siendo la Sig. Bilateral  $0.000 < 0.05$  podemos decir que afirmar que se rechaza la Hipótesis nula  $H_0$ , por consiguiente debemos aceptar la Hipótesis alterna  $H_1$ : Existe relación entre la identificación de los trabajadores y las estrategias de cooperación organización interna en la empresa SIMA PERUS.A – Chimbote 2020.

Además, del estudio realizado también se puede observar que el valor del coeficiente de correlación es 0.962 de donde podemos inferir que se tiene una correlación positiva alta.

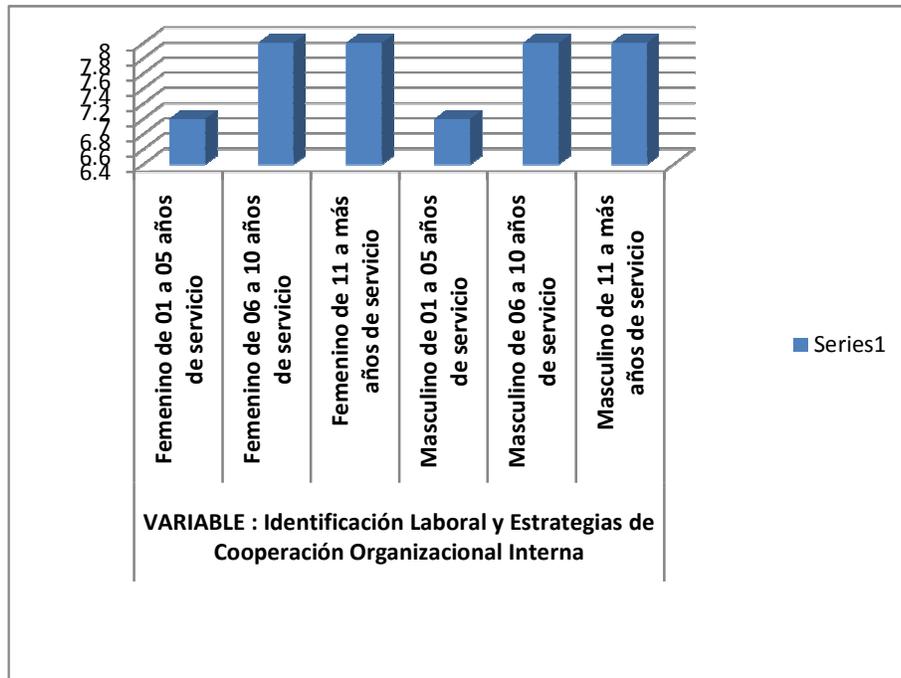
**TABLA 4**

*Identificación Laboral y Estrategias de Cooperación Organizacional Interna según el tiempo de servicio.*

Femenino de 01 a 05 años de servicio	Femenino de 06 a 10 años de servicio	Femenino de 11 a más años de servicio	Masculino de 01 a 05 años de servicio	Masculino de 06 a 10 años de servicio	Masculino de 11 a más años de servicio
7	8	8	7	8	8

**Gráfico 3**

*Identificación Laboral y Estrategias de Cooperación Organizacional Interna según el tiempo de servicio.*



**Interpretación :** Para examinar el resultado del instrumento utilizado, requiere de un análisis de los resultados, mediante el estudio de una tabulación cruzada y el filtro de resultados

De la Tabla 4 y el Gráfico 3 podemos decir que se tiene 16 trabajadores hombres y 16 trabajadoras mujeres con mas de 05 años de servicio en la empresa. SIMA PERÚ S.A. Objetivo Especifico 1 :Analizar el nivel de identificación laboral en la Empresa SIMA PERU S.A.- Chimbote 2020.Efectuado el análisis del nivel de identificación laboral en la empresa SIMA PERU S.A. - Chimbote 2020, se obtuvo como resultado que si existe una identificación del trabajador hacia su empleador dando un resultado mayoritario según la encuesta realizada en "Muy Satisfecho

**TABLA 5**

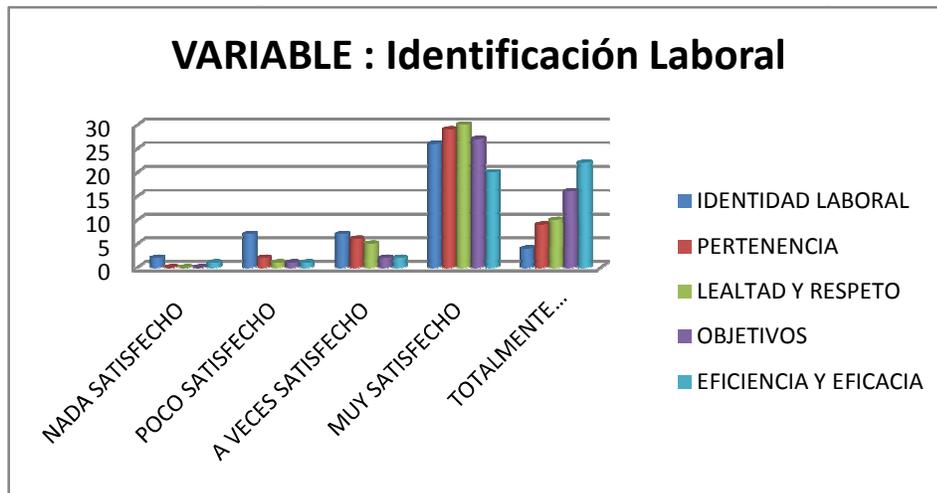
*Niveles de Identificación laboral*

		NADA SATISFECHO	POCO SATISFECHO	A VECES SATISFECHO	MUY SATISFECHO	TOTALMENTE SATISFECHO
<b>IDENTIDAD LABORAL</b>		2	7	7	26	4
<b>PERTENENCIA</b>		0	2	6	29	9
<b>LEALTAD Y RESPETO</b>	Y	0	1	5	30	10
<b>OBJETIVOS</b>		0	1	2	27	16
<b>EFICIENCIA Y EFICACIA</b>	Y	1	1	2	20	22

*Nota. Frecuencias*

**Gráfico 4**

*Niveles de Identificación laboral*



**Interpretación :** Esta forma de medición valoriza los niveles de compromiso e identidad laboral.

De la Tabla 5 y el Gráfico 4 podemos indicar que en la Dimensión Identidad Laboral se cuenta con 30 personas que están entre muy satisfechas y totalmente

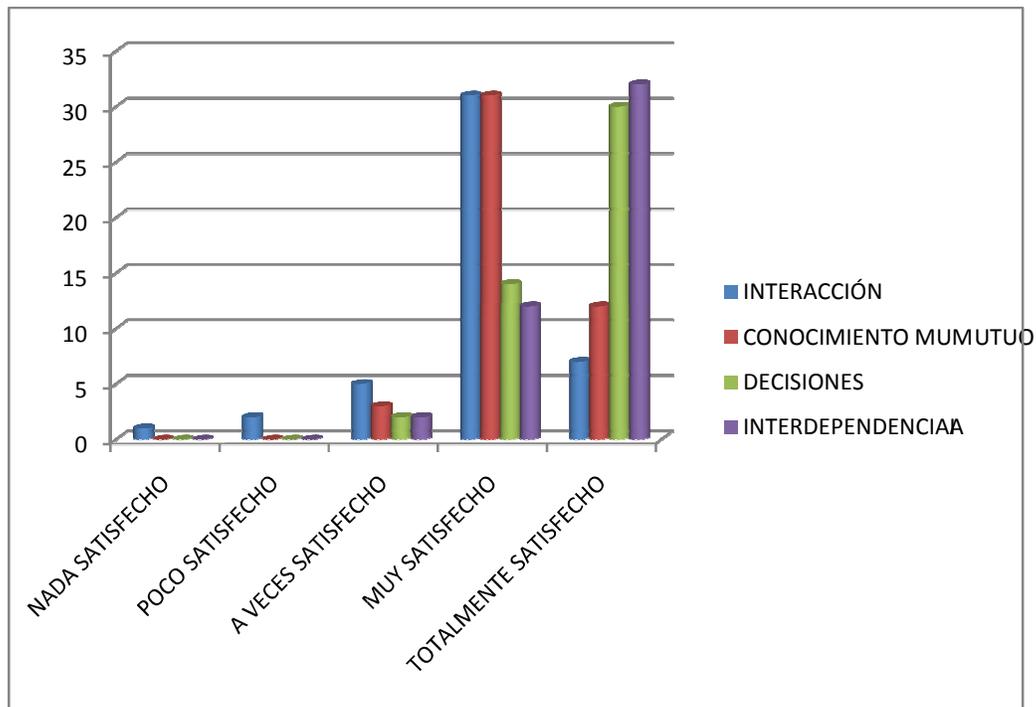
satisfechas. También podemos decir que en la dimensión Pertenencia tenemos 38 personas que están entre muy satisfechas y totalmente satisfechas, de la misma forma en la dimensión lealtad y respeto se cuenta con 40 personas que están entre muy satisfechas y totalmente satisfechas, también podemos decir que en la dimensión objetivos existen 43 personas que están entre muy satisfechas y totalmente satisfechas, y por ultimo podemos indicar que en la dimensión eficiencia y eficacia existen 42 personas que están entre muy satisfechas y totalmente satisfechas, siendo la mayor cantidad de trabajadores que se encuentran en la condición de estar muy satisfechas y totalmente satisfechas en la empresa SIMA PERU S.A.

Objetivo Especifico 2 :Analizar el nivel de estrategias de cooperación organizacional interna en la Empresa SIMA PERU S.A.- Chimbote 2020.

Para la muestra encuestada, la empresa SIMA PERU -CHIMBOTE 2020 cuenta con estrategias de cooperación organizacional interna y trabajo en equipo y considera estar "Muy Satisfecho" con su implementación.

**TABLA 6***Niveles de Estrategia de Cooperación Organizacional Interna*

	NADA SATISFECHO	POCO SATISFECHO	A VECES SATISFECHO	MUY SATISFECHO	TOTALMENTE SATISFECHO
INTERACCION	1	2	5	31	7
CONOCIMIENTO MUTUO	0	0	3	31	12
DECISIONES	0	0	2	14	30
INTERDEPENDENCIA	0	0	2	12	32

*Nota. Frecuencias***Gráfico 5***Niveles de Estrategia de Cooperación Organizacional Interna*

**Interpretación :** Esta forma de medición valoriza el conocimiento de estrategias de cooperación en el interior de una empresa.

De la Tabla 6 y el Gráfico 5 podemos indicar que en la Variable Estrategia de cooperación Organizacional interna, en las diferentes variables se puede indicar lo siguiente: que para la dimensión interacción: existen 38 personas que están entre muy satisfechas y totalmente satisfechas, además para la dimensión conocimiento mutuo: existen 43 personas que están entre muy satisfechas y totalmente satisfechas, también para la dimensión decisiones: existen 44 personas que están entre muy satisfechas y totalmente satisfechas, por ultimo podemos afirmar que para la dimensión Independencia: existen 44 personas que están entre muy satisfechas y totalmente satisfechas, siendo para todas las dimensiones la mayor cantidad de trabajadores muy satisfechas y totalmente satisfechas.

## V. DISCUSIÓN

Realizado el análisis de resultados al término de este informe de investigación podemos se puede resaltar que las mediciones y valorizaciones ejecutadas al termino de las encuestas realizadas nos hacen confirmar que las variables elegidas para el presente documento son de vital importancia para la organización actual y las ideas de este siglo.

Según este informe, el objetivo general de la investigación se refería al análisis del nivel de identificación laboral y de las estrategias de cooperación interna en la Empresa SIMA PERU S.A.- Chimbote 2020, cuyo resultado, a través de la evaluación ejecutada nos afirmar que se rechaza la Hipótesis nula  $H_0$ , aceptando como válida la Hipótesis alterna  $H_1$ : existiendo una relación entre la identificación de los trabajadores y las estrategias de cooperación organización interna en la empresa SIMA PERUS.A – Chimbote 2020, cuyo valor del coeficiente de correlación es de 0.962, siendo ésta, positiva y alta.

Refiriéndonos a la variable "Identificación Laboral" y lo estudiado en uno de los antecedentes descritos, que concurre con lo descrito por Valdebenito (2014), Universidad de Chile, en su Tesis de Grado "La Construcción de la Identidad Laboral en el devenir contemporáneo del trabajo en Chile", donde concluye en que la identidad laboral es un mecanismo ajustable en el mundo laboral, menciona que cada persona refleja su identificación en vista de otros, en acciones propias en un permanente estado de disponibilidad en miras a ser afectivos acorde a sus resultados.

Lo descrito por Herrarte(2015), en su Tesis:"Identidad Laboral en el Personal Administrativo de una Empresa Multinacional de Consumo Masivo.", en la Universidad Rafael Landívar, de Guatemala, también coincide con los resultados obtenidos, concluyendo en esta tesis, en que los trabajadores cuentan con un alto nivel de identidad, deviniendo en satisfacción y alto desempeño en las funciones que realizaban. Sus resultados muestran que la identificación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa multinacional comparada a otras entidades que sirvieron como antecedentes expresan que la identidad laboral al tener un nivel alto repercute en los índices de productividad mostrado.

Visto los resultados de la medición de esta variable, afirmamos que las dimensiones descritas en el cuestionario arrojan un promedio de 39 respuestas entre muy satisfechas y totalmente satisfechas, mostrando un buen nivel de identificación laboral de los trabajadores de la empresa SIMA PERU S.A. - CHIMBOTE 2020.

En relación a la variable "Estrategias de cooperación organizacional interna", entre los antecedentes ubicados podemos converger en lo descrito por el economista chilero Razeto (2015), en su libro referido a "Tópicos de Economía Comprensiva", donde asevera que en los tiempos actuales, el Factor C tiene que ver con los vocablos relacionados al trabajo en conjunto : Cooperación, Colaboración, Comunidad, Compartir, tienen implicancia directa con la construcción de conocimientos sobre la gestión social de la producción, la racionalidad socio ambiental, el trabajo cooperativo y las prácticas de reciprocidad.

Asimismo, el trabajo en equipo incide directamente en cooperación interna y lo asegura, Toro (2015), en el trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada, "La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales", donde menciona la implementación del trabajo mancomunado para el logro de objetivos. En la Tesis "Relación entre la comunicación interna y la identidad corporativa de la empresa Raizza Perú", Ramos (2018), asegura que si existe una relación positiva y significativa entre la comunicación interna y la identidad corporativa entre el personal de la empresa investigada.

Visto la medición de la Variable Estrategia de cooperación Organizacional interna, en las 4 dimensiones descritas se puede dar como resultado positivo un promedio de 42, evidenciándose que si existen estrategias de cooperación interna en la empresa SIMA PERU S.A.-CHIMBOTE 2020, que permiten el cumplimiento de objetivos y donde se orienta y se valoriza el trabajo en equipo que permita elevar la productividad en la organización.

En los resultados obtenidos y las investigaciones confirmadas relacionadas a las dos variables identificadas podemos dar como válidos que en las organizaciones actuales existen preocupaciones referidas a la importancia de que se cuente con trabajadores ampliamente identificados con la empresa para la cual trabaja, lo que les permitirá contar con fortalezas de gestión y los recursos humanos que no

esperen oportunidades para migrar a otra institución que les ofrezca una mayor seguridad.

Este informe también ha permitido ubicar fortalezas internas al contar con colaboradores cuyos estándares de desempeño permitan a la organización tener confianza en los resultados operacionales puesto que ese resultado, redundando en beneficios económicos, con personas de habilidades que aporten beneficios, con equipos que mantengan objetivos comunes que trabajen como un todo, que inspiren y creen en el sentido de pertenencia, que involucre a sus conformantes en la toma de decisiones, buscando el entendimiento entre ellos, que aprovechen la diversidad para celebrar los éxitos del grupo que favorezcan la identificación con la organización y entre ellos mismos por encima del individualismo y una mejora continua.

Igualmente hemos podido comprobar que los recursos humanos en muchas instituciones no saben trabajar en equipo y que la organización debe contar con estrategias para fortalecerlas. Estas debilidades también se han podido detectar al ver dificultades en las técnicas implementadas y falta de conocimiento interno en la entidad, ausencia de confianza en los miembros del equipo que dificulta la cooperación organizacional interna, que existen aún personas que no saben trabajar bajo presión, que falta de apertura de los integrantes internos y la incapacidad de aceptar errores y debilidades.

## VI. CONCLUSIONES

1. Al término del presente informe, se concluye en que en los tiempos actuales y ante los continuos cambios ideológicos toda organización debe buscar y considerar la construcción de la identidad laboral entre sus colaboradores. Identidad y compromiso ligado totalmente a resultados en la parte interna de la empresa, que resulta de una fortaleza benéfica para la productividad.
2. En lo que respecta al objetivo general, "Analizar el nivel de identificación laboral y estrategias de cooperación organizacional interna en la Empresa SIMA PERU S.A.- Chimbote 2020", se finaliza en que, según el análisis ejecutado, en la empresa SIMA PERU S.A. -CHIMBOTE 2020, si se cuenta con un alto índice de identidad laboral, además de que los colaboradores tienen conocimiento de las estrategias de cooperación y trabajo en equipo existentes, por lo que se concluye en que si existe relación entre las variables identificación de los trabajadores y las estrategias de cooperación organización interna en la empresa SIMA PERU S.A – Chimbote 2020, confirmándose una correlación positiva alta.
3. El primer objetivo específico: "Análisis del nivel de identificación laboral en la empresa SIMA PERU S.A. - Chimbote 2020", y al obtener un resultado favorable de "Muy Satisfecho", se determina que si existe un alto de identificación laboral del trabajador hacia su empleador.
4. En otros sectores de parte empresarial nacional, la identidad de los trabajadores tiene incidencia en la incertidumbre existente entre la masa laboral, por aspectos políticos, periodos cambiantes dentro de las políticas del estado, insatisfacciones por bajo sueldo, por condiciones laborales no reconocidas al vivirse en situaciones inestables por proceso de exclusión y de diferenciación.
5. En segundo objetivo específico: "Estrategias de cooperación organizacional interna", en la empresa SIMA PERU S.A. -CHIMBOTE 2020, se comprobó que a opinión de los trabajadores encuestados, el trabajo en equipo es sinónimo de cooperación interna finalizando que si existen estrategias que coadyuvan a obtener trabajos favorables en grupo y que los líderes actuales fortalecen esta

metodología en bien de la organización.

6. Los grupos conformantes en una institución dejan entrever la fuerza de una convivencia de personas afines, sujetos que participan, otros que acatan y otros que no intervienen, donde los niveles internos en la empresa manejan las diferentes opiniones que vislumbran, las diversas expectativas y el mejor manejo entre sus miembros, entendiendo los términos referidos a lo que se “venía haciendo” era “bueno” y lo “nuevo” es una pérdida de tiempo; conceptos ampliamente reconocidos por los integrantes en grupo existente.
7. La voluntad del equipo de personas para encarar un cambio es importante, ya que cualquier estado de resistencia, podría contribuir a no lograr el resultado buscado.
8. Toda organización debe aceptar que existe la necesidad de diseñar e implementar una estrategia de comunicación y cooperación interna, donde se imparta distintos roles que permitan la formación de líderes, con opiniones propias en respuesta a los distintos interrogantes, y permitiendo espacios de preguntas y re-preguntas que los lleven a un buen consenso corporativo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Iniciando de los resultados de obtenidos se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Los resultados evidenciados nos indican que en la empresa, El SIMA PERU S.A. -CHIMBOTE 2020, si existe un identificación laboral, sin embargo, se percibe que mayoritariamente viene dirigido a los trabajadores con mayor tiempo de servicios, por lo cual es recomendable que se promueva actividades de mejoramiento condicional entre todos los sectores a fin de lograr comprometer a los nuevos colaboradores, manteniendo y elevando el grado de identidad en toda la organización.
2. Se recomienda, promover actividades dentro de la empresa que generen vínculos más estrechos entre trabajadores para que el interno de la entidad sea un medio de fomentar ambientes más felices y realizadas integralmente.
3. Al área de recursos humanos, se recomienda continuar realizando investigaciones que tengan relación con el sentido de pertenencia de la masa laboral internamente y generen indicadores que promuevan la identidad como parte central interna.
4. Considerando que la cooperación provoca la interrelación interna, se recomiendo considerar e implementar estrategias que coadyuven a la interacción entre trabajadores debatiendo las incomprensiones que se presenten, en situaciones nuevas y relacionadas a la gestión del cambio como tendencia organizacional.
5. En la actualidad, los cambios tecnológicos, también ayudan en el acercamiento de las personas, acortando distancias y posibilitando más canales conectores que posibiliten el vínculo, que provoquen las interrelaciones con la cooperación y la generación de un ambiente colaborativo.
6. El implementar estrategias, resulta un proceso del conocimiento interno, el preguntar y repreguntar, el escuchar y expresar, permitiendo a la empresa mejorar el ambiente interno de cooperación organizacional.

## REFERENCIAS

- Alcover, H., Carlos, M., Martínez Í., Mazo, F. *Introducción a la psicología del trabajo* (2a. ed.). España: McGraw-Hill España, 2015. ProQuestebrrary. Web. 2 November2015.
- Antón, C. y González, L. (2000). “Evidencia Empírica de la Naturaleza Multidimensional del Compromiso con la Organización”. En: E. Agullón, C. Remeseiro, y J. A. Fernández (Eds.). *Psicología del trabajo, de las Organizaciones y de los recursos humanos: Nuevas aproximaciones*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Apaza, I. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san román – juliaca 2014,  
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araujo Osorio, A. (2015). Satisfacción Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2014. (Tesis de maestría de la UCV).
- Atalaya, M. (1999) Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*.  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Anastasi,V. (1954). *Psicometría*.  
[https://www.humanas.unal.edu.co/lab\\_psicometria/application/files/8416/0463/3536/Vol\\_3.\\_Articulo\\_1\\_Alfa\\_de\\_Cronbach\\_9-28\\_2.pdf](https://www.humanas.unal.edu.co/lab_psicometria/application/files/8416/0463/3536/Vol_3._Articulo_1_Alfa_de_Cronbach_9-28_2.pdf)
- Ahn, M., Lee, M., Kim, H., y Jeong, S. (2015). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention among Male Nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*. 21(2), 203-211.

Alles, Martha, Obra "Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias",  
[https://books.google.com.pe/books/about/DESARROLLO\\_DEL\\_TALENTO\\_HUMANO\\_BASADO\\_EN.html?id=FYxjgmxValC&printsec=frontcover&source=kp\\_read\\_button&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books/about/DESARROLLO_DEL_TALENTO_HUMANO_BASADO_EN.html?id=FYxjgmxValC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Andreu y Sieber (2000), Conocimiento Mutuo.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1813/181315033004.pdf>

Bayona, C. et al. (2000). "Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos.  
<http://www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf>

Blutman y Méndez (2001). Modelos de cultura organizacional en la administración pública argentina. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de  
<http://biblioteca.municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/blutman.pdf>

BMA Group. (21 de Marzo de 2019). La falta de empleados comprometidos.  
<https://brendamarreropr.com/la-falta-de-empleados-comprometidos-hara-fracasar- tu-empresa-pendiente-a-estas-5-senales/>

Best (1974), Investigación Descriptiva.  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/a2n78/2-78-11.pdf>

Castañeda, L. (2014). Influencia de la comunicación interna.  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/594>

Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S., y Culibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(132), 39-52.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5820360/>

Casani, 1995; Méndez y Torres, 2000, "La Cooperación como una herramienta de aprendizaje".

<https://www.upct.es/~economia/PUBLI-INO/LA%20COOPERACION%20COMO%20HERRAMIENTA%20DE%20APRENDIZAJE.pdf>

Cronbach (1951), Coeficiente Alfa.

<https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441006.pdf>

Cieza, J. (2016). La comunicación interna y su relación con la identidad.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11859>

CharryCondor, Héctor Omar (2018). La gestión de la comunicación interna y clima organizacional en el sector público

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003)

Chiang, M. et al. (2010). "Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral".

[http://www.google.com.gt/webhp?nord=1&gws\\_rd=cr&ei=sf9FVpKuNoyQmQHEiJIQ#nord=1&q=identidad+laboral](http://www.google.com.gt/webhp?nord=1&gws_rd=cr&ei=sf9FVpKuNoyQmQHEiJIQ#nord=1&q=identidad+laboral)

Dillenbourg, (1995), Cooperación.

[https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/567937/DocsTec\\_5487.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/567937/DocsTec_5487.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y Compromiso Organizacional.

<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/>

Ferrari L. y Filippi G. (2010) "Riesgos psicosociales de los trabajadores.

<https://cdsa.academica.org/000-062/1295.pdf>

- Fussell, (1998), Estrategias para solución de problemas.  
<https://users.dcc.uchile.cl/~luguerre/papers/CLEI-00.pdf>
- Ferrero, M. (2017). Rol del psicopedagogo en el ámbito laboral.  
<https://www.aacademica.org/000-067/464>.
- Formanchuk, Alejandro (2010). Comunicación interna.  
<http://formanchuk.com.ar/wp-content/uploads/E-book-Comunicacion-interna-2.0-Alejandro-Formanchuk.pdf>
- Francis, M. (2010) Identificación Laboral de un grupo de empleados.  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Monsanto-Hilma.pdf>
- Gabini, S. (Sin fecha). Compromiso organizacional.  
<https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-iii-compromiso-organizacional/>
- Garavito, G. (s/f) El trabajo en la Identidad y la Identidad en el trabajo.  
[http://www.google.com.gt/webhp?nord=1&gws\\_rd=cr&ei=sf9FVpKuNoyQmQHEiJIQ#nord=1&q=identidad+laboral](http://www.google.com.gt/webhp?nord=1&gws_rd=cr&ei=sf9FVpKuNoyQmQHEiJIQ#nord=1&q=identidad+laboral)
- Granados, C.(2015). Engagement Laboral.  
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/3464/40394610.pdf;jsessionid=805C5E2E1F735EA7040496E507D43515.jvm1?sequence=1>
- Gestiopolis (2008), "Sentido de Pertenencia".  
<https://www.gestiopolis.com/caracteristicas-de-la-administracion-cuales-son-y-que-significan/>
- Guerra, G.(1996), Operacionalización de Variables.  
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repositorio.pdf>

Goldsman, J (2012): Reglas del compromiso laboral

<http://www.ucema.edu.ar/conferencias/download/2012/06.05Goldsman.pdf>

Hammun, K. (2012) Identidad social.

<https://books.google.com.pe/books?id=e9d8u31YjfgC&pg=PA2&lpg=PA2&dq=Identidad+social:+conocerse+a+uno+mismo+para+liderar+a+los+dem%C3%A1s.+Estados+Unidos:+Center+forCreativeLeadership&source=bl&ots=pF52QJpJpE&sig=ACfU3U0jHU3x619oR3JzgBwIQcYvP0vXQg&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjMxqTH1Y7xAhUMErkGHXGhAnMQ6AEwBHoECAYQAw#v=onepage&q=Identidad%20social%3A%20conocerse%20a%20uno%20mismo%20para%20liderar%20a%20los%20dem%C3%A1s.%20Estados%20Unidos%3A%20Center%20forCreativeLeadership&f=false>

Hernández, R., Mendoza; C. (2018). Metodología de la investigación.

<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Henríquez, L(2017). El Estrés Laboral y el Engagement en los colaboradores.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11511>

Herrarte, J. (2015). Identidad laboral,

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Herrarte-Jose.pdf>

Kerlinger (1985), significa transformar conceptos y teorías propuestas en variables concretas.

<https://campus.fundec.org.ar/admin/archivos/Batthianny%20-%20Metodolog%C3%ADa%20-%20variables.pdf>

Kerlinger (2002), Confiabilidad.

<http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESSION-4-Confiabilidad%20y%20Validez%20de%20Instrumentos%20de%20investigacion.pdf>

La Porte, (2005). Realidades Comunicativas, Potencialidad creativa de la comunicación interna en el tercer sector.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2104472>

Lichtenwald, M.I (2010). La Cooperación en el Vínculo Laboral.

[https://www.researchgate.net/publication/228542838\\_LA\\_COOPERACION\\_EN\\_EL\\_VINCULO\\_LABORAL](https://www.researchgate.net/publication/228542838_LA_COOPERACION_EN_EL_VINCULO_LABORAL)

Morin, E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro.

<http://www.ideassonline.org/public/pdf/LosSieteSaberesNecesariosParaLaEduDelFuturo.pdf>

Moreno, M. (2016), Identidad Laboral.

[http://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol5num14/5\\_Identidad\\_Laboral.pdf](http://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol5num14/5_Identidad_Laboral.pdf)

Mc Quaig, Jack H. Como Motivar A La Gente.

<https://www.buenastareas.com/materias/como-motivar-a-la-gente-problemas-y-procedimientos-de-jack-mcquaig/0>

Muñiz, (1996), Alfa de Cronbach.

<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>

Novoa, C (2013): La generación Y solamente le dice "sí" a los trabajos que tienen un alto nivel de flexibilidad.

<http://www.iprofesional.com/notas/159906-La-Generacin-Y-solamente-le-dice-s-a-los-trabajos-que-tienen-un-alto-nivel-de-flexibilidad>

Pradhan, S. y Kumar, R. (2015). An Empirical Investigation of Relations hipamong Transformation al Leadership,

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0972262915597089>

Perez, R. y Massoni S., (2009), Hacia una teoría general de la estrategia,  
[https://books.google.com.pe/books/about/La\\_nueva\\_teor%C3%ADa\\_estrat%C3%A9gica.html?hl=es&id=NpoYrzbdbYcC&output=html\\_text&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/La_nueva_teor%C3%ADa_estrat%C3%A9gica.html?hl=es&id=NpoYrzbdbYcC&output=html_text&redir_esc=y)

Piaget, (2010). "Lealtad".

<https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/lealtad-empresarial-perseguido-alcanzado-56564>.

Pineda, 1994, Muestreo.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)

Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral.

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20VargasClima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=>

Robbins. (2009). Comportamiento Organizacional.

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf).

Ramos, (2015). Relación entre la comunicación interna y la identidad corporativa.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3919#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20tuvo%20como%20objetivo,%2C%20Lima%2C%20Per%C3%BA%20A%C3%B1o%202018.&text=Los%20resultados%20confirmaron%20que%20la,570%20y%20p%20%3C%200.05\).](https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3919#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20tuvo%20como%20objetivo,%2C%20Lima%2C%20Per%C3%BA%20A%C3%B1o%202018.&text=Los%20resultados%20confirmaron%20que%20la,570%20y%20p%20%3C%200.05).)

- Rodas, E., (2017), "Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo".  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>
- Razeto, (2015). Tópicos de Economía Comprensiva  
:<https://www.luisrazeto.net/content/t%C3%B3picos-de-econom%C3%AD-comprensiva>
- Silva, E. (2015). Influencia del clima organizacional.  
<http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/974/1/edman%20junior%20silva%20huamantumba.pdf>
- Sima (2018). Historia de la empresa SIMA PERUS.A..  
<http://www.sima.com.pe/AboutUs/History>
- Sima (2019). Portal de Transparencia SIMA PERU S.A..  
[https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte\\_transparencia\\_enlaces.aspx?id\\_entidad=161&id\\_tema=5&ver=#.YLRfh9JKjct](https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=161&id_tema=5&ver=#.YLRfh9JKjct)
- Shielde, (2014). Aprendizaje Autónomo,  
<https://consultoriametta.com/liderazgo/tienes-un-grupo-o-un-equipo/>
- Slideshare (2014), Taylor Padre de de la administración :  
<https://www.pinterest.com.mx/pin/355080751847593552/>
- Surowiecki, (2009). Inteligencia de las masas.  
<https://ignaciogavilan.com/la-inteligencia-de-las-masas-segun/>
- Toro, L. (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales.
- Trans Oceanic Life Insurance Company. (2019). 3 consecuencias de no contar con empleados comprometidos.

<https://tolic.com/3-consecuencias-de-no-contar-con-empleados-comprometidos/>

Valdebenito, M. (2014). La construcción de la identidad laboral.

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130602/Tesis.%20La%20Construcci%c3%b3n%20de%20la%20Identidad%20Laboral%20desde%20la%20Teor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zepeda. J. (2016). I "Involucramiento Laboral y Productividad.

<https://docplayer.es/93128483-Investigacion-involucramiento-laboral-y-productividad-en-un-agronegocio-en-sinaloa-mexico-resumen.html>

# Anexo

**Anexo A : Matriz de operacionalización de variables:**

Operacionalización de la Variable : "Identificación Laboral"

Variable	Carácter	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
"Identificación Laboral"	Variable independiente	La identidad laboral está constituida por las relaciones y el interactuar del trabajador con su empleador, es un compromiso con la misión y visión de la organización. Romos, 2011, considera que la identificación laboral es fundamental para la mejora continua y asegurando la promoción de nuestros valores en toda la compañía.	La variable "Identificación de los trabajadores", fue analizada acorde a las dimensiones identificadas y medida por los resultados del instrumento elegido, Según (Kerlinger, F.; 1979), una definición operacional está constituida por una serie de procedimientos o indicaciones para realizar la medición de una variable definida conceptualmente.	Identidad Laboral	<p>Estoy orgulloso de trabajar en esta organización,</p> <hr/> <p>Siento energía, positiva y ánimo cada vez que llego a trabajar</p> <hr/> <p>Las instalaciones donde realizo mi trabajo son agradables para mi estadía diaria</p> <hr/> <p>Me apasiona hablar con mis familiares y amigos fuera de la jornada laboral sobre mi trabajo.</p> <hr/> <p>Me molesta tener que estar en mi trabajo después de mi hora de salida.</p>	Escala Ordinal

Considero que no podría dejar esta organización porque me siento identificado con la empresa.

---

Considero que la empresa suple mis necesidades básicas para poder desempeñar mis funciones

Pertenencia

---

Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.

---

Siento seguridad y estabilidad en mi empleo actual.

---

Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta empresa.

OPCIONES  
:

\* Nada

Satisfecho

\*Poco

Satisfecho

\*A veces

satisfecho

\*Muy

Satisfecho

\*

Totalmente

Satisfecho

---

Acepto y promuevo  
entre mis compañeros  
las reglas y normas  
propuestas por la  
empresa.

---

Me interesa muy poco  
lo que pasará en esta  
empresa si dejara de  
trabajar en ella

---

Lealtad y  
respeto

Me siento orgulloso  
de portar en alguna  
prenda de vestir el  
logo de la empresa.

---

Fuera de mi horario  
de trabajo no me  
considero parte de la  
empresa

---

Eres participe de  
comentarios negativos  
en cuanto a la  
empresa

---

Objetivos-

Considero que pongo  
cierta resistencia a las  
metas y objetivos de  
la empresa.

---

Tomas estos objetivos como propios y aportas para conseguirlos?

---

Las actividades que realizo en la empresa giran alrededor de las metas fijadas por la organización.

---

Son completamente medibles los objetivos de esta empresa ?

---

Consideras motivante el contar tus propios objetivos hacia la institución?

---

Eficiencia y Eficacia

Estoy muy interesado por capacitarme en temas que generen mejoras en el puesto que ocupo

---

Te interesa leer la información que la empresa cuelga en el Intranet para mantenerte informado

---

Consideras como propios los valores de esta institución y los practico en mi área laboral y personal

---

Realizo mi trabajo siempre aportando algo adicional a mis tareas

---

Considero que los cambios que surgen a raíz de decisiones gerenciales son una carga para mi trabajo y para la empresa.

---

**Operacionalización de la Variable : “Estrategias de Cooperación Organizacional Interna”**

Variable	Carácter	Definición Conceptual	Definición Operacional	Definición Operacional y sus dimensiones	Indicadores	Escala
“Estrategias de Cooperación Organizacional Interna”	Variable independiente	Evans y Wolf (2005) llegaron a la conclusión de que la colaboración es un imperio en donde los esfuerzos grupales son el producto de espacios diseñados para producir abundantes interacciones de la cooperación que atraviesa las directivas organizacionales.	La variable “Estrategias de Cooperación Organizacional Interna” por definición operacional se definió como un cuadro lógico de coherencia e interrelación metodológica y teórica, con un conjunto de características que expresan su naturaleza y significación	Interacción	Estas de acuerdo con el apoyo reciproco en busca de resultados comunes	Escala Ordinal
					Con la interacción se llega a obtener resultados favorables	
					Consideras que la responsabilidad es compartida por los miembros	
					Las actividades interactuadas es la suma de aportaciones individuales??	
						Los integrantes en el área deben tener conocimiento del objetivo común en la empresa

	Consideras de vital importancia el conocimiento general de los objetivos empresariales	
	Estas predispuesto a apoyar sugerencias que ayuden al objetivo	
Conocimiento Mutuo	Encuentras favorables la exposición de ideas como solución de conflictos en el grupo	
	Cual es tu idea de apoyo grupal	OPCIONES :
	Si las coordinaciones no progresan adecuadamente, que opinas de la cooperación organizacional interna	* Nada Satisfecho
		*Poco Satisfecho
		*A veces satisfecho
		*Muy Satisfecho
Decisiones	Presiono para que se actúe y me aseguro de que la gente no pierda el tiempo o dé demasiadas vueltas a las cosas.	* Totalmente Satisfecho
	Tengo cuidado en no llegar a conclusiones precipitadas	

---

Tiendo a cambiar de idea cuando escucho los puntos de vista de los demás.

---

Disfruto analizando las situaciones y considerando sus alternativas.

---

Aunque me interesan todos los puntos de vista, no dudo en decidirme cuando hay que tomar una decisión.

---

Me gusta sentir que fomento las buenas relaciones laborales.

---

Es positivo influir en los demás sin ejercer presión sobre ellos?.

---

Interdependencia

Tengo facilidad para conocer cuando algún miembro del equipo está afligido o enfadado.

---

Apoyo a la gente cuando creo que tiene algo que aportar.

---

---

Consideras la  
interdependencia positiva  
para el cumplimiento de  
metas comunes.

---

**Anexo B : Instrumento de recolección de datos**

**Variable X1**

**CUESTIONARIO: "IDENTIFICACIÓN LABORAL"**

**Sexo:** Femenino  Masculino

**Años que laboral:** De 1 a 5 años  De 6 a 10 años  De 11 a más

El presente cuestionario es anónimo, por lo cual se le solicita que responda con total sinceridad ya que su opinión permitirá conocer su grado de identificación laboral como trabajador de la Empresa SIMA PERU S.A. -Chimbote 2020, para de este modo plantear alternativas de mejora.

Indicaciones: Marque con una X en la opción que crea conveniente, considerando el siguiente criterio:

- Nada Satisfecho
- Poco Satisfecho
- A veces Satisfecho
- Muy Satisfecho
- Totalmente Satisfecho

No	Pregunta	Nada satisfecho	Poco Satisfecho	A veces Satisfecho	Muy Satisfecho	Totalmente Satisfecho
<b>IDENTIDAD LABORAL</b>						
1	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización,					
2	Siento energía, positiva y ánimo cada vez que llego a trabajar					
3	Las instalaciones donde realizo mi trabajo son agradables para mi estadía diaria					
4	Me apasiona hablar con mis familiares y amigos fuera de la jornada laboral sobre mi trabajo.					
5	Me molesta tener que estar en mi trabajo después de mi hora de					

	salida.					
<b>PERTENENCIA</b>						
6	Considero que no podría dejar esta organización porque me siento identificado con la empresa.					
7	Considero que la empresa suple mis necesidades básicas para poder desempeñar mis funciones					
8	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
9	Siento seguridad y estabilidad en mi empleo actual.					
10	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta empresa.					
<b>LEALTAD Y RESPETO</b>						
11	Acepto y promuevo entre mis compañeros las reglas y normas propuestas por la empresa.					
12	Me interesa muy poco lo que pasará en esta empresa si dejara de trabajar en ella					
13	Me siento orgulloso de portar en alguna prenda de vestir el logo de la empresa.					
14	Fuera de mi horario de trabajo no me considero parte de la empresa					
15	Eres participe de comentarios negativos en cuanto a la empresa					
<b>OBJETIVOS</b>						

16	Considero que pongo cierta resistencia a las metas y objetivos de la empresa.					
17	Tomas estos objetivos como propios y aportas para conseguirlos					
18	Las actividades que realizo en la empresa giran alrededor de las metas fijadas por la organización.					
19	Son completamente medibles los objetivos de esta empresa					
20	Consideras motivante el contar tus propios objetivos hacia la institución					
<b>EFICIENCIA Y EFICACIA</b>						
21	Estoy muy interesado por capacitarme en temas que generen mejoras en el puesto que ocupo					
22	Te interesa leer la información que la empresa cuelga en el Intranet para mantenerte informado					
23	Consideras como propios los valores de esta institución y los practico en mi area laboral y personal					
24	Realizo mi trabajo siempre aportando algo adicional a mis tareas					
25	Considero que los cambios que surgen a raíz de decisiones gerenciales son una carga para mi trabajo y para la empresa.					

*Muchas gracias por su participación*

**Variable X2**

**CUESTIONARIO : "ESTRATEGIAS DE COOPERACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA"**

**Sexo :** Femenino  Masculino

**Años que labora :** De 1 a 5 años  De 6 a 10 años  De 11 a más

El presente cuestionario es anónimo, por lo cual se le solicita que responda con total sinceridad ya que su opinión permitirá conocer si le resultan conocidas las Estrategias de Cooperación Interna que existan en la Empresa SIMA PERU S.A. -Chimbote 2020, para de este modo plantear alternativas de mejora.

Indicaciones: Marque con una X en la opción que crea conveniente, considerando el siguiente criterio:

- Nada Satisfecho
- Poco Satisfecho
- A veces Satisfecho
- Muy Satisfecho
- Totalmente Satisfecho

No	Pregunta	Nada satisfecho	Poco Satisfecho	A veces Satisfecho	Muy Satisfecho	Totalmente Satisfecho
<b>INTERACCION</b>						
1	Que importancia le darias al apoyo reciproco en busca de resultados comunes					
2	Con la interacción se llega a obtener resultados favorables					
3	La responsabilidad es compartida por los miembros					

4	Las actividades interactuadas es la suma de aportaciones individuales					
5	Los integrantes en el area deben tener conocimiento del objetivo comun en la empresa					
<b>CONOCIMIENTO MUTUO</b>						
6	Consideras de vital importancia el conocimiento general de los objetivos empresariales					
7	Estas predispuesto a apoyar sugerencias que ayuden al objetivo					
8	Encuentras favorables la exposición de ideas como solución de conflictos en el grupo					
9	Cual es tu idea de apoyo grupal					
10	Si las coordinaciones no progresan adecuadamente, que opinas de la cooperación organizacional interna					
<b>DECISIONES</b>						
11	Presiono para que se actúe y me aseguro de que la gente no pierda el tiempo o dé demasiadas vueltas a las cosas.					

12	Tengo cuidado en no llegar a conclusiones precipitadas					
13	Tiendo a cambiar de idea cuando escucho los puntos de vista de los demás.					
14	Disfruto analizando las situaciones y considerando sus alternativas.					
15	Aunque me interesan todos los puntos de vista, no dudo en decidirme cuando hay que tomar una decisión.					
<b>INTERDEPENDENCIA</b>						
16	Me gusta sentir que fomento las buenas relaciones laborales.					
17	Es positivo influir en los demás sin ejercer presión sobre ellos.					
18	Tengo facilidad para conocer cuando algún miembro del equipo está afligido o enfadado.					
19	Apoyo a la gente cuando creo que tiene algo que aportar.					
20	Tengo facilidad para conocer cuando algún miembro del equipo está afligido o enfadado.					

*Muchas gracias por su participación*

**Anexo C: Cálculo del tamaño de la muestra, validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.**

Donde:

<b>N</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>??</b>
<b>N</b>	Población	180
<b>Z</b>	Grado de Confiabilidad	1.56
<b>E</b>	Error de Muestra	0.08
<b>p</b>	Porcentaje de población es si	0.80
<b>q</b>	Porcentaje de población es no	0.20
		70.08768
		1.534976
	46	<b>Muestra</b>

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
<b>Suma_EC</b>	46	100.0%	0	0.0%	46	100.0%

**Resultado de Confiabilidad :VARIABLE : "Identificación Laboral"**

**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD CON EL SPSS STATISTICS VERSIÓN 20**

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
<b>Casos Válidos</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<b>Excluidos<sup>a</sup></b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.851	5

El alfa de cronbach es 0.851, el instrumento para la identificación laboral es altamente confiable.

<b>Estadísticos total-elemento</b>				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
<b>1.IDENTIDAD LABORAL</b>	<b>16.63</b>	<b>6.149</b>	<b>.495</b>	<b>.886</b>
<b>2. PERTENENCIA</b>	<b>16.15</b>	<b>6.443</b>	<b>.737</b>	<b>.803</b>
<b>3. LEALTAD Y RESPETO</b>	<b>16.07</b>	<b>6.818</b>	<b>.708</b>	<b>.814</b>
<b>4. OBJETIVOS</b>	<b>15.87</b>	<b>6.783</b>	<b>.719</b>	<b>.812</b>
<b>5. EFICIENCIA Y EFICACIA</b>	<b>15.80</b>	<b>5.761</b>	<b>.777</b>	<b>.787</b>

En el cuadro estadístico total-elemento nos permite visualizar en la columna "Media de la escala si se elimina el elemento", el valor supuesto de la media en el caso de eliminar cada uno de los elementos.

La "Correlación elemento-total corregida", es el coeficiente de homogeneidad corregido. Si es cero o negativo se elimina. Así, por ejemplo, nosotros deberíamos eliminar el ítem 3, ya que nos da -.089.

Alfa de Cronbach si se elimina el elemento, equivale al valor de Alfa si eliminamos cada uno de los ítems. Así por ejemplo podemos ver que, si eliminamos el ítem 3, Alfa (.0597) mejoraría ya que se pondría en .762

	IDENTIFICACIÓN LABORAL					TOTAL
	IDENTIDAD LABORAL	PERTENENCIA	LEALTAD Y RESPETO	OBJETIVOS	EFICIENCIA Y EFICACIA	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	5	5	5	23
3	3	4	4	4	4	19
4	3	3	4	4	3	17
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	5	5	5	5	24
10	4	3	4	4	4	19
11	3	4	4	4	4	19
12	4	5	5	5	5	24
13	1	2	4	4	1	12
14	2	5	4	4	4	19
15	4	5	5	5	5	24
16	3	4	4	4	4	19
17	2	4	4	4	4	18
18	4	4	4	4	5	21
19	4	4	4	5	5	22
20	4	4	5	5	5	23
21	3	3	3	4	4	17
22	4	4	4	5	5	22
23	4	4	4	4	5	21
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	5	5	22
27	2	3	3	3	4	15
28	4	5	4	4	5	22
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	5	21
31	4	4	4	5	5	22
32	2	4	4	4	4	18
33	4	4	4	4	4	20
34	2	3	4	4	4	17
35	3	2	2	2	2	11
36	2	4	4	4	4	18
37	4	4	5	5	5	23
38	2	4	3	4	4	17
39	4	4	4	5	5	22
40	4	5	4	4	5	22
41	4	4	3	4	4	19
42	4	4	5	5	5	23
43	3	4	4	4	4	19
44	1	4	4	5	5	19
45	4	3	3	3	3	16
46	5	4	4	4	4	21
	0.99	0.50	0.41	0.41	0.70	3.0057

9.4178

Alfa	0.8510638
k=Num-de Item	5
vi=Varianza de c/ítem	3.01
vt (Varianza total)	9.42

**Resultado de Confiabilidad** : VARIABLE : “Estrategia de Cooperación Organizacional Interna”

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD CON EL SPSS STATISTICS VERSIÓN 20

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	46	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	46	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.819	4

El alfa de cronbach es 0.819, el instrumento para identifica las estrategias de cooperacion organizacional interna es altamente confiable

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
<b>1-INTERACCION</b>	<b>13.46</b>	<b>2.209</b>	<b>.532</b>	<b>.857</b>
<b>2-CONOCIMIENTO MUTUO</b>	<b>13.15</b>	<b>2.576</b>	<b>.705</b>	<b>.752</b>
<b>3-DECISIONES</b>	<b>12.74</b>	<b>2.419</b>	<b>.751</b>	<b>.727</b>
<b>4-INTERDEPENDENCIA</b>	<b>12.70</b>	<b>2.572</b>	<b>.664</b>	<b>.766</b>

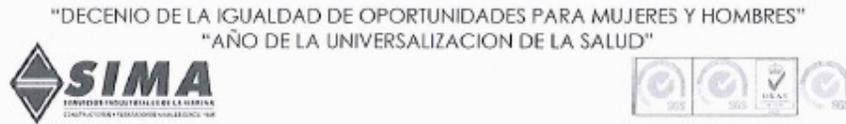
	ESTRATEGIAS DE COOPERACION ORGANIZACIONAL INTERNA				TOTAL
	INTERACCION	CONOCIMIENTO MUTUO	DECISIONES	INTERDEPENDENCIA	
1	1	4	5	5	15
2	4	4	4	4	16
3	4	4	5	5	18
4	4	4	4	4	16
5	3	4	4	4	15
6	4	4	5	4	17
7	4	4	5	5	18
8	3	4	4	4	15
9	4	4	4	4	16
10	4	4	5	4	17
11	4	4	4	5	17
12	2	3	3	3	11
13	3	4	4	5	16
14	4	4	5	5	18
15	4	4	4	4	16
16	4	4	5	5	18
17	4	4	4	4	16
18	5	4	5	5	19
19	2	4	4	5	15
20	3	3	3	3	12
21	4	5	5	5	19
22	4	5	5	5	19
23	5	5	5	5	20
24	4	5	5	5	19
25	4	4	5	5	18
26	4	4	5	5	18
27	5	5	5	5	20

28	4	4	5	5	18
29	5	5	5	5	20
30	4	5	5	5	19
31	4	4	4	5	17
32	5	5	5	5	20
33	4	4	4	4	16
34	5	5	5	5	20
35	3	3	4	4	14
36	4	4	4	4	16
37	4	4	5	5	18
38	4	4	5	5	18
39	5	5	5	5	20
40	4	4	5	5	18
41	4	4	5	5	18
42	4	5	5	5	19
43	4	5	5	5	19
44	4	4	5	5	18
45	4	4	5	5	18
46	4	4	5	5	18
	0.6186200	0.2878072	0.3251418	0.3137996	1.55

4.009451796

Alfa	0.8194248
k=Num-de Item	4
vi=Varianza de c/item	1.55
vt (Varianza total)	4.01

**Anexo D : Autorización de aplicación del instrumento, firmado por la respectiva autoridad.**



Chimbote, **16 JUN. 2020**

Carta JSCH-2020- /54

Doctora  
Jaela PEÑA Romero  
Directora de la Escuela de Administración  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
CHIMBOTE.-

Asunto: Acceso para aplicación del instrumento, cuestionario: identificación de los trabajadores y estrategias de cooperación organizacional interna

Referencia: a) Carta N° 085-2020-UCV-VA-P01-F04/CCP, de fecha 9 de junio del 2020

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., Doctora, para saludarla cordialmente y a la vez referirme con relación a su documento de la referencia, mediante la cual solicita la colaboración y autorización para que la estudiante María Elena RODRIGUEZ Bacilio, tenga acceso a la aplicación del instrumento, cuestionario: identificación de los trabajadores y estrategias de cooperación organizacional interna, el cual será de utilidad para su trabajo de investigación, con fines netamente académicos.

Al respecto, hago de su conocimiento, que esta Jefatura es de opinión favorable, autorizando a la estudiante María Elena RODRIGUEZ Bacilio, la aplicación de dicho instrumento, cuestionario: identificación de los trabajadores y estrategias de cooperación organizacional interna.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle a Ud., los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.



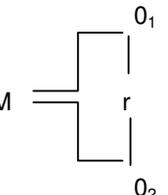
Atentamente,  
Capitán de Navío  
César Fishel TELLO Berenstein  
Jefe del SIMA Chimbote

DISTRIBUCION:  
Copia: Archivo.-

El Perú Primero

**Matriz de consistencia.**

**Título. Analisis de Identificación Laboral y Estrategias de Cooperación Organizacional Interna en la Empresa SIMA PERU S.A. –Chimbote 2020.**

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Población y Muestra	Diseño	Técnicas e Instrumentos	Prueba de Contraste
<p>¿Cuál es el nivel de identificación laboral y las de estrategia de cooperación interna en la Empresa SIMA PERU S.A.-Chimbote 2020?</p>	<p>V1: Identificación Laboral V2: Estrategias de Cooperación Organizacional Interna</p>	<p>* Analizar el nivel de identificación laboral en la Empresa SIMA PERU S.A.-Chimbote 2020. * Analizar el nivel de estrategias de cooperación organizacional interna en la Empresa SIMA PERU S.A.-Chimbote 2020. * Analizar la correlación de la identificación laboral y las estrategias de cooperación organizacional interna en la Empresa SIMA PERU S.A.-Chimbote 2020.</p>	<p>No hay hipótesis . Esta investigación es de tipo no experimental, por lo cual las variables no serán manipuladas deliberadamente, con un diseño transversal, no correlacional</p>	<p>V1: "Identificación Laboral" : 1-Identidad Laboral 2-Pertenencia 3-Lealtad y respeto 4-Objetivo 5-Eficiencia y eficacia  V2: "Estrategia de Cooperación Organizacional Interna" 1-Interacción 2-Conocimiento Mutuo 3-Decisiones 4-Interdependencia.</p>	<p>Población, es el conjunto de trabajadores de la empresa SIMA PERU S.A. Chimbote 2020(180) y como muestra, a la parte representativa de esta población con un muestreo del 40% que nos genere menor margen de error para esta investigación.</p>	<p>Método: Cuantitativo  Tipo de estudio: No experimental  Diseño: Transversal no correlacional</p>  <p>Donde M: muestra O<sub>1</sub>: Obs. De la V<sub>1</sub> O<sub>2</sub>: Obs. De la V<sub>2</sub> r: Relac. entre las variables</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios de criterios propios</p>	