



**UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO**



ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN
CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL**

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA DISTRIBUCIONES LA UNIÓN S.C.R.L. - 2021”**

TESIS

**PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL**

AUTORA:

Lic. Adm. MAYRA KATHERINE GASTELO NÚÑEZ

ASESOR:

Dr. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS

LAMBAYEQUE, 2022

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES LA
UNIÓN S.C.R.L. - 2021”.



Lic. Adm. Mayra Katherine Gastelo Núñez
Autora



Dr. Luis Fernando Campos Contreras
Asesor

Presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar
el Grado Académico de: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN
GERENCIA EMPRESARIAL

Aprobado por:




Dr. Juan Carlos Guiseppe Pier Angelo Martino Samame Castillo
Presidente



Mg. María Naidu Aquino Caveró
Secretaria



Mg. Noe Alberto Rosillo Alberca
Vocal

 UNPRG UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	ESCUELA DE POSGRADO <i>M.Sc. Francis Villena Rodríguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACION	<u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS</u>		Pág. 1 de 3

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 3:10 p.m. del viernes 26 de agosto de 2022, se dio inicio a la Sustentación Virtual de Tesis soportado por el sistema Google Meet, preparado y controlado por la Unidad de Tele Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, con la participación en la Video Conferencia de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución N°430-2021-EPG, de fecha 18 de junio de 2021, conformado por:

Dr. JUAN CARLOS GUISEPPE PIER ANGELO MARTINO SAMAME CASTILLO
 Dra. MARIA NAIDU AQUINO CAVERO
 Mg. NOE ALBERTO ROSILLO ALBERCA
 Dr. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS

Presidente
 Secretaria
 Vocal
 Asesor


Para evaluar el informe de tesis de la tesista MAYRA KATHERINE GASTELO NÚÑEZ, candidata a optar el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL, con la tesis titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES LA UNIÓN S.C.R.L. - 2021".

El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes en la Video Conferencia de la Sustentación Virtual ordenó la lectura de la Resolución N°845- 2022-EPG de fecha 19 de agosto de 2022, que autoriza la Sustentación Virtual del Informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó a la candidata a efectuar la Sustentación Virtual, otorgándole 30 minutos de tiempo y autorizando también compartir su pantalla.

Culminada la exposición de la candidata, se procedió a la intervención de los miembros del jurado, exponiendo sus opiniones y observaciones correspondientes, posteriormente se realizaron las preguntas a la candidata.

Culminadas las preguntas y respuestas, el Sr. Presidente, autorizó el pase de los miembros del Jurado a la sala de video conferencia reservada para el debate sobre la Sustentación Virtual del Informe de tesis realizada por la candidata, evaluando en base a la rúbrica de sustentación y determinando el resultado total de la tesis con 17 puntos, equivalente a BUENO, quedando la candidata apta para optar el Grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL.

Formato : Físico/Digital	Ubicación : UI- EPG - UNPRG	Actualización:
--------------------------	-----------------------------	----------------

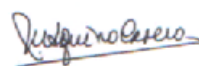
 UNPRG <small>UNIVERSIDAD NACIONAL PUERTO RICO GUAYAMA</small>	ESCUELA DE POSGRADO <i>M.Sc. Francis Villona Rodriguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACION	<u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS</u>	Pág. 2 de 3	

Se retornó a la Video Conferencia de Sustentación Virtual, se dio a conocer el resultado, dando lectura del acta y se culminó con los actos finales en la Video Conferencia de Sustentación Virtual.

Siendo las 4:20 p.m. se dio por concluido el acto de Sustentación Virtual.



Dr. JUAN CARLOS GUISEPPE PIER ANGELO MARTINO SAMAME CASTILLO
PRESIDENTE



Dra. MARIA NAIDU AQUINO CAVERO
SECRETARIA



Mg. NOE ALBERTO ROSILLO ALBERCA
VOCAL



Dr. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS
ASESOR



Formato : Físico/Digital	Ubicación : UI- EPG - UNPRG	Actualización:
--------------------------	-----------------------------	----------------

Dedicatoria

Dedicado a Dios quien inspiro mi espíritu
para la conclusión de esta tesis y a mis
padres quienes me dieron vida, educación,
apoyo y consejos.

Gastelo Núñez Mayra Katherine

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la fuerza que nos da
para lograr superar retos y obstáculos,
agradezco a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
y a cada profesor que fue parte de este proceso de formación

Gastelo Núñez Mayra Katherine

Índice General

Acta de Sustentación (copia)	III
Declaración Jurada de Originalidad	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento	VI
Índice General.....	VII
Índice de Tablas.....	IX
Índice de Figuras	X
Índice de Anexos	XI
Resumen	XII
Abstract.....	XIII
Introducción.....	14
Capítulo I. Diseño Teórico	19
1.2 Base Teórica.....	24
1.3 Definiciones Conceptuales	33
1.4. Operacionalización de las variables.....	35
1.5 Hipótesis.....	36
Capítulo II. Metodología.....	37
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	37
2.2 Diseño de la investigación.....	37
2.3 Población, muestra y muestreo.....	38
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
2.5. Validación	40
2.6 Confiabilidad del instrumento.....	40

2.7. Procesamiento y análisis de datos.....	40
Capítulo III. Resultados.....	42
Capítulo IV. Discusión	51
Conclusiones.....	59
Recomendaciones	61
Referencias	63
Referencias	63

Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	35
Tabla 2: Composición de la muestra	39
Tabla 3: Resultados generales de la variable cultura organizacional	42
Tabla 4: Resultados por dimensiones de la variable cultura organizacional	43
Tabla 5: Resultados generales de la variable desempeño laboral.....	44
Tabla 6: Resultado por dimensiones de la variable desempeño laboral	45
Tabla 7: Correlación de la variable cultura organizacional y desempeño laboral	46
Tabla 8: Relación de la dimensión identidad corporativa y desempeño laboral	47
Tabla 9: Relación de la dimensión comunicación organizacional y desempeño laboral	48
Tabla 10: Relación de la dimensión capacitación y desempeño laboral	49

Índice de Figuras

Figura 1.Resultados generales de la variable cultura organizacional	41
Figura 2.Resultados por dimensiones de la cultura organizacional	42
Figura 3.Resultados generales de la dimensión desempeño laboral.....	43
Figura 4. Resultados por dimensiones de la variable desempeño laboral	44

Índice de Anexos

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos.	76
Anexo 2. Formato de tabulación de datos	78
Anexo 3. Rubricas de expertos de instrumentos de recolección de datos	80

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. – 2021. La investigación fue básica aplicada, empleando el método deductivo, con un nivel descriptivo y correlacional, además el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por un total de 30 colaboradores, por lo tanto, no se realizó muestreo, ya que se consideró finita y accesible, pues conforman el universo de la población. Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta, y como instrumento 2 cuestionarios, validados por 3 expertos magísteres en administración, con una confiabilidad del 1.02791, según el alfa de Cronbach para la variable cultura organizacional, y con una confiabilidad del 0.93389 para la variable de desempeño laboral. Para las conclusiones se probó la hipótesis, empleando para los resultados la prueba Rho Spearman, mostrando que existe una correlación muy alta y positiva de 0.997, con un nivel de significancia de < 0.001 . Por lo cual se afirma que sí existe una relación significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021.

Palabras claves: Cultura, cultura organizacional, desempeño laboral

Abstract

The main objective of this research work is to determine the relationship between the organizational culture and the work performance of the employees of the company Distribuciones La Unión S.C.R.L. – 2021. The research was basic applied, using the deductive method, with a descriptive and correlational level, in addition, the research design is not cross-sectional experimental. The population was made up of a total of 30 collaborators, therefore, it was not demonstrated, since it was considered finite and accessible, since it conformed to the universe of the population. For data collection, the survey was used as a technique, and 2 questionnaires as an instrument, validated by 3 expert masters in administration, with a reliability of 1.02791, according to Cronbach's alpha for the organizational culture variable, and with a reliability of 0.93389 for the job performance variable. For the conclusions, the hypothesis was tested, using the Rho Spearman test for the results, showing that there is a very high and positive confirmation of 0.997, with a significance level of <0.001 . Therefore, it is affirmed that there is a significant relationship between the variables organizational culture and work performance of the employees of the Company Distribuciones La Unión S.C.R.L. - 2021.

Keywords: Culture, organizational culture, job performance

Introducción

En la actualidad los cambios del entorno son impredecibles y surgen con mayor rapidez, siendo un ejemplo la que estamos viviendo este último año, la pandemia (COVID 19). Las empresas intentan adaptarse y sobrevivir a estos cambios, ya sean culturales, políticos, sociales y ambientales, de tal manera que necesitan reforzar sus bases y fundamentos de organización y dirección, buscando respuestas adecuadas y oportunas mediante una renovación organizacional y cultural, que permita hacer frente a los obstáculos que la crisis viene imponiendo en el mercado. Por tal motivo las empresas invierten constantemente en su capital humano, teniendo como objetivo lograr el máximo desempeño de sus trabajadores orientándolos al logro de los objetivos organizacionales.

Las empresas al igual que los individuos son únicas pues ambas mantienen una personalidad propia. Están conformadas por conductas e interacciones que internamente están determinadas por los miembros que la integran, pues son quienes edifican o forman una organización en base a sus valores, actitudes y creencias.

(Barnard & Delgado, 2016) veía a la cultura organizacional como el espejo de un procedimiento sociocultural, haciendo mención a la identidad corporativa, la comunicación organizacional, las capacitaciones y la conducta en sus empleados, de manera que todo fluya o recaiga positivamente en el desenvolvimiento del desempeño laboral del operario de una compañía.

En esta actual era del siglo XXI “La Cultura Organizacional constituye un factor importante que diferencia las empresas sostenibles, debido a la complejidad, singularidad y el silencio que se maneja, lo que hace que se vuelva muy difícil de duplicar o imitar”. La cultura organizacional, es la base fundamental para que toda organización logre de manera razonable sus objetivos; acompañados de una identidad corporativa activa, dinámica, que permita

fomentar el trabajo en equipo, respaldado de valores y ética profesional, que todos tengan una sola meta, un solo fin. En este mismo orden de ideas; también tenemos a la comunicación organizacional que forma parte de la cultura organizacional, la misma que es instaurada con la finalidad de que todo empleado tenga la libre expresión al momento de comunicar o dirigir algo, usando los canales de comunicación, los que ayudaran a estar interactuados de la mejor manera posible, y de esta manera tener una escucha activa entre toda la organización. Y por último y no menos importante, tenemos a una dimensión muy significativa dentro de una organización: la capacitación; la misma que se convierte en un mecanismo indispensable que alimenta el conocimiento y crecimiento, no solo a modo personal, sino institucional, a medida que los trabajadores se enriquecen de nuevos conocimientos, engrandeciéndose intelectualmente; con la finalidad que la organización crezca en favor al logro de sus objetivos.

Asimismo, se ha podido observar que muchas instituciones no han brindado la debida atención en relación al desempeño laboral del empleado dentro de una compañía; siendo que, hoy en día las empresas han procurado adoptar mecanismos de seguridad y protocolos de optimización en lo concerniente al desempeño laboral de sus empleados, teniendo en cuenta el desenvolvimiento continuo del trabajador; para ello también muchas organizaciones han instaurado dentro de su plan, dimensiones como son: la productividad, la satisfacción y la competencia en el trabajo, haciendo hincapié que los factores antes mencionados, hoy por hoy son considerados en el desempeño laboral del colaborador, ya que estos mismos han permitido de alguna manera, aumentar favorablemente el desenvolvimiento de las funciones y tareas del personal.

En la actualidad, las empresas fracasan debido a que, no se preocupan por valorar ni proyectar dentro de sus actividades una buena cultura organizacional, la cual es apañada por manejos administrativos inadecuados, falta de respeto a las políticas, creencias y costumbres

que toda empresa debe poseer. Por ello se procedió a examinar estudios, que contentan información relacionada a la presente investigación, con la finalidad de comprobar si existen dificultades en las variables que en adelante estudiaremos. Una cultura fuerte, congruente, que soporta la estructura y la estrategia de la organización, es más efectiva que una cultura débil, incongruente o desconectada de la misión de esta.

En la empresa Distribuciones la Unión S.C.R.L, persisten problemas que entorpecen la gestión, como por ejemplo, la manera que se involucra a los colaboradores en la empresa, los empleados desconocen los procesos y mecanismos de la institución, ocupando un puesto de trabajo sin guardar mucho conocimiento de la actividad que se realizará, las relaciones que se generan entre los trabajadores de las diferentes áreas que existe, percibiéndose un áspero clima laboral entre los empleados, mencionado también que es un poco difícil realizar las funciones, puesto que, el estilo de liderazgo, muestra preferencias por un grupo de colaboradores, originando que muchos de ellos se sientan sucumbidos en su desempeño, en ciertas ocasiones el problema de las comunicaciones efectivas del personal no se dan de una buena manera. Por otro lado, también se puede apreciar es la carencia de capacidad en los colaboradores al momento de realizar sus funciones, actividades, demostrándose además que la entidad no brinda capacitaciones ni proporciona las herramientas adecuadas. Esta situación también se debe a que la organización no tiene una identidad corporativa y comunicación organizacional adecuada, lo que termina afectando directamente el desempeño laboral de los colaboradores afectando directamente en el logro de objetivos de la organización.

Por todas las situaciones manifestadas, en esta investigación de trabajo se buscar determinar si la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones la Unión S.C.R.L – 2021.

Planteándose como problema general: ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones la Unión S.C.R.L - 2021?; y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre identidad corporativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones la Unión S.C.R.L - 2021?; ¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones la Unión S.C.R.L - 2021?; ¿Cuál es la relación entre capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones la Unión S.C.R.L - 2021?

En este mismo contexto; como objetivo general tenemos: Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones la Unión S.C.R.L – 2021; y como objetivos específicos: determinar la relación entre identidad corporativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones la Unión S.C.R.L – 2021; determinar la relación entre comunicación organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones la Unión S.C.R.L – 2021; determinar la relación entre capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones la Unión S.C.R.L – 2021

Asimismo, la justificación de la investigación, desde el plano teórico; radica en que la información proporcionada en el presente estudio será de gran apoyo para estudios relacionados a las dos variables, ya que guarda un alto grado de información tanto de la cultura organizacional como del desempeño laboral de los colaboradores de dicha organización. Desde el plano social, será un modelo o ejemplo para otras organizaciones; con la intención de optimizar la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Finalmente, Desde el plano práctico, se justifica que los datos servirán como base

para otras instituciones que presenten los mismos problemas y se relacionen las variables de investigación.

Con la presente investigación se busca optimizar las debilidades de la empresa con el objetivo de alcanzar sus metas.

El presente estudio está constituido del siguiente modo: Capítulo 1: Diseño Teórico, donde apreciamos los antecedentes de estudio; base teórica; definiciones conceptuales; operacionalización de variables y la hipótesis. Capítulo 2: Métodos y materiales, conteniendo el tipo y método de estudio; diseño de contrastación; población, muestra, muestreo; técnicas, instrumentos, equipos, materiales de recolección de información y procesamiento y análisis de datos. Capítulo 3: Resultados; Capítulo 4: Discusión; Conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Capítulo I. Diseño Teórico

1.1 Antecedentes de la Investigación

En la presente investigación, se ha tenido en cuenta los siguientes estudios, realizados a nivel internacional, nacional y local, las mismas que precisan información específica sobre las variables de estudio, donde se ha podido examinar el estado de relación en la que se encuentran las variables.

Por ello, en la investigación se analizó también; que dentro de la cultura organizacional debe existir una comunicación de libre expresión, añadiendo a ello los canales de comunicación que todo personal requiere dentro de una compañía, haciéndose efectiva si se tiene presente una escucha positiva; con el fin de lograr una óptima comunicación organizacional.

A continuación se describirán algunos estudios internacionales, donde se cita a (Dolores, 2016) en su investigación Análisis de la cultura organizacional de la Pucese, como estrategia de la gestión administrativa Esmeralda Ecuador 2016, teniendo como objetivo examinar y revisar la cultura organizacional de la PUCESE como estrategia administrativa de gestión; cuyo tipo fue descriptiva y bibliográfica; con una muestra de 224 individuos, aplicándoles cuestionario a ambas variables; concluyendo que la cultura organizacional es el grupo de hipótesis, dogmas, valores y pautas, que se usan como leyenda a los miembros de la compañía, ofreciendo modelos acerca de cómo los individuos deben accionar, como deben de comportarse ante una disciplina muy importante para él y de toda la empresa.

(Carrillo, 2016), dicho autor procedió a investigar mediante su artículo científico La medición de la cultura organizacional, teniendo como fin el examinar de la revisión de documentos, con la finalidad de contar con datos actualizados, por lo que se utilizaron

información entre los años 2005 al 2015; cuyo tipo de investigación fue documental, cualitativo y cuantitativo; con una muestra de 43 documentos relacionados a la medición de la cultura organizacional; concluyendo que muchos autores explican que no presentan técnicas que puedan calcular y examinar con exactitud la cultura organizacional, debido a la presencia de restricciones y permutas continuas en la conducta de los sujetos y del espacio; considerando que la cultura organizacional es un procedimiento complejo, acompañado de muchos procedimientos también complejos, por eso es vital que las compañías analicen y empleen mecanismos para la cultura organizacional y que el administrador tome en cuenta esta herramienta para la toma de decisiones.

(Carro-Suarez et al., 2017) quien en su artículo científico Cultura organizacional, importancia e influencia en la sustentabilidad empresarial Tlaxcala México 2017; teniendo como fin examinar de qué manera la cultura organizacional influye en la sustentabilidad empresarial industria cerámica; cuyo tipo de investigación fue mixta, correlacional; con un resumen de 250 empleados, aplicándoles cuestionario respectando las variables y sus dimensiones; concluyendo que se evidencio una correlación positiva en la cultura organizacional y las dimensiones del desarrollo sustentable, manifestando que las compañías si realizan acciones enfocadas a la sustentación empresarial; sin embargo no lo dan a conocer o es poco difundido ante la sociedad.

(Calero, 2018) en su estudio Cultura organizacional y desempeño de los empleados en compañías procesadoras de atún, Manabí Ecuador 2018, teniendo como objetivo analizar el grado de correlación de las 2 variables; cuyo tipo de investigación fue cuantitativa, correlacional; con un resumen de 322 empleados, donde se les aplico cuestionario para ambas variables, respetando sus respectivas dimensiones; concluyendo que la relación significativa en la cultura organizacional y el desempeño del empleado es verdadero,

precisando que si la organización consigue establecer cambios positivos en su cultura se podrá lograr el crecimiento en conjunto de toda la empresa.

(Moreno, 2020) en su tesis *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la industria grupo empresarial Amseal Quito, Ecuador 2019*, teniendo como objetivo conocer el elemento primordial por el cual la cultura organizacional incurre en el desempeño laboral, cuyo tipo de estudio fue descriptiva, cuantitativa; con un extracto de 50 empleados, aplicándoles cuestionario para las 2 variables; concluyendo que la cultura organizacional le ha permitido a la empresa desenvolverse poco a poco en una industria con gran intervención en el mercado, y además cumpliendo con las necesidades y exigencias de sus clientes.

(Mantilla, 2021) en su tesis *Liderazgo y Cultura Organizacional en la compañía PRO TECH SECURITY Guayaquil Ecuador 2021*, teniendo un objetivo principal examinar la relación en el liderazgo y la cultura organizacional; cuyo tipo de investigación fue correlacional cuantitativa, con un resumen de 75 empleados, aplicándoles cuestionario para ambas variables de estudio; concluyendo que ambas variables muestran una correlación significativa, con un coeficiente de Pearson de 88.9%, aceptándose de esta forma la hipótesis alterna.

Luego de haber examinado las investigaciones a nivel internacional; pasaremos a mostrar los estudios indagados a nivel nacional; citando a (Gutiérrez, 2016) en su tesis *Cultura y compromiso organizacional en la motivación de labores del personal de seguridad Vaisman Security Lima 2016*, teniendo como finalidad conocer el impacto de la cultura y compromiso organizacional en la motivación laboral; cuyo tipo de estudio fue básico, explicativo, no experimental y transversal, con un extracto de 120 trabajadores, aplicándolas

cuestionario para ambas variables de estudio, teniendo en consideración sus dimensiones; concluyendo que ambas variables recae de forma directa en la motivación laboral.

(Yucra Zapana, 2017) en su estudio “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Rubí S.A. 2016”, explica cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A. de la Provincia de Ilo.

(Suncion, 2018) en su tesis Clima organizacional y desempeño del personal de la compañía Industrias Plásticas Reunidas SAC Lima 2017, teniendo como finalidad analizar la relación que existe en las variables; cuyo tipo de estudio básica, descriptivo, correlacional; con un resumen de 21 empleados a quienes se les aplicó cuestionario para ambas variables, respetando sus dimensiones; concluyendo que la cultura organizacional y el desempeño se correlacionan positivamente.

(Chevez, 2020) en su investigación Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de la compañía Servicios Generales Carbajal Callao 2019, teniendo como fin conocer la correlación que guardan ambas variables; cuyo tipo de estudio fue básico, correlacional, cuantitativo; con un resumen de 80 empleados, a quienes se les aplicó cuestionario para las dos variables, respetando sus dimensiones; concluyendo que presentan una correlación positiva e imponente con una Rho de 0,737.

(I. Lopez, 2021) en su estudio Motivación y desempeño laboral del trabajador de la compañía Industrias Triveca SAC, Piura 2021, teniendo como fin inspeccionar la relación en motivación y desempeño laboral de los operarios; cuyo tipo de estudio fue cuantitativa, descriptiva, correlacional; con un extracto de 54 empleados, a quienes se les aplicó cuestionario, respetando sus dimensiones para ambas variables; finiquitando además que

existe relación en las variables de estudio, con un valor equivalente a 0.832 valor, p-valor (Sig) menor a 0.05, lo que simboliza una correlación positiva o directa alta.

(Alcantara Chacon, 2019) investiga sobre “La cultura organizacional y la influencia en el desempeño laboral en la empresa SAVAR sede Bocanegra – Callao, 2019”, teniendo como principal objetivo determinar la influencia entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019. Donde desarrolla los conceptos de las dos variables que sustentan lo que se quiere lograr con el trabajo. En la investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativa y con un diseño no experimental, el tipo de la investigación es aplicado, su nivel o alcance es correlacional, la técnica que se empleó para la recopilación de datos fue mediante el instrumento de una encuesta, en la que se ha planteado 21 preguntas dirigida a los 80 trabajadores de la empresa, Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach en el programa SPSS. Finalmente se aprecian los resultados que se alcanzaron obtener en el programa SPSS para saber la correlación entre las variables independiente y dependiente. La prueba que se empleo fue Rho de Spearman, el resultado mostró que el nivel de significancia fue de 0.00 lo cual es menor a 0.05, lo que significa que la H_0 se rechaza y la H_1 se acepta. De esa manera, los resultados de la normalidad muestran que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral en la empresa Savar, sede Bocanegra, 2019.

En seguida mostraremos los estudio locales que se investigó, para lo cual citaremos a (Salazar Fernández, 2018) en su investigación, Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center – Chiclayo, tiene como objetivo determinar la influencia de la variable cultura Organizacional en la variable dependiente, cuyo tipo de investigación es no experimental es de tipo descriptiva - correlacional, de carácter transversal. Se cuenta con una población de

50 trabajadores que laboran en el turno tarde. Como técnica de recolección de datos se utiliza la encuesta, donde se construye un cuestionario consistente conformada por 27 items para Cultura Organizacional; recolectando y analizando los datos desde julio hasta diciembre del 2015, utilizando estadística descriptiva e inferencial al 95% de confiabilidad; y para el Desempeño Laboral se muestra los datos alcanzados por la empresa, otorgados en colaboración por la alta gerencia.

(Ubillus, 2017) en su investigación Clima organizacional y desempeño laboral en grifos del norte SAC Lambayeque 2017, teniendo como objetivo medir la correlación de la variable independiente y dependiente; cuyo tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, con un resumen de 19 empleados, a quienes se les aplicó cuestionario, respetando sus respectivas dimensiones; concluyendo que el Clima Organizacional tiene un nivel intermedio superior y tiene correlación con el desempeño laboral de sus empleados, obteniendo un alto nivel.

(Burga & Wiese, 2018) en su estudio Motivación y desempeño laboral de los empleados de la administración en una compañía agroindustrial Lambayeque 2018; teniendo como fin narrar la motivación y el desempeño laboral del empleado administrativo; cuyo tipo de estudio fue cuantitativa, paradigma positiva; con un resumen de 17 empleados, aplicándoles cuestionario para ambas variables; finalizando de esta forma que tiene una relación significativa de grado moderado en las variables, lo que representa que al poseer una motivación positiva, ésta influirá en el óptimo desempeño de sus empleados administrativos.

1.2 Base Teórica

1.2.1. Variable cultura organizacional

Teorías de la cultura organizacional

Según (Gan & Berbel, 2007) arguye que como teoría científica poseemos la teoría de niveles de cultura organizacional, manifestando que presentan 3 niveles: **observable**: se facilita en las distribuciones y técnicas de la compañía de forma visible, lo que se observa, se escucha, se descubre, se cuenta y lo que aprecia el individuo; **interpretable**: se refiere a los valores, habilidades, intenciones y filosofías que conducen la conducta de los que integran la compañía; **profundo**: está determinado por las dogmas, apreciaciones, reflexiones y emociones inconscientes tomados como hechos.

Asimismo (Pedraza-Álvarez et al., 2015) argumenta la teoría del estudio fenomenológico de Edgar Schein, dividiéndolo en 3 niveles, que son: **producciones**: se relacionado por su aspecto físico y social; donde se puede examinar el ambiente físico, talento tecnológico del grupo, expresión o comunicación sea de manera escrita o hablada y también el comportamiento expreso de los individuos; **valores**: representan la manera en que corresponde comunicarse los colaboradores, tomar el dominio y podrían ser aprobados si se evidencia que disminuyen la duda y la angustia; **presunciones**: permite el fin a una dificultad, que se da de forma reiterativa.

Enfoques de la cultura organizacional

Según (Gongora et al., 2014) considera enfoques de la cultura organizacional, los mismos que a continuación se detallan: **enfoque de la integración**: este aspecto traza la necesidad de que las culturas organizacionales evidencien coherencia, igualdad, que exista un acuerdo general, firmeza y uniformidad de pensamiento y la conducta; considerado que esta cultura es atractiva, logable, ya que se toma como una técnica que pueda agrupar los valores y reglas de la conducta, generando de esta forma honestidad, responsabilidad, productividad y eficacia financiera; **enfoque de la diferenciación**: se refiere a que debemos

ser muy minuciosos y cautelosos en observar cómo se relacionan los individuos y los aspectos internos de la compañía, con el propósito de conocer un poco más a la cultura organizacional.

Dimensiones de la cultura organizacional

Según (Barnard & Delgado, 2016) son: **identidad corporativa:** representa a lo que la personas observa sobre la institución en la que trabaja; asimismo cuando la identidad corporativa es positiva, se podrá lograr el triunfo de las compañías, ya que el progreso de las mismas se torna más eficaz y positivo, acarreando así al empleado a poseer un compromiso pleno con la compañía; **comunicación organizacional:** es la mejor manera de ayudar a los colaboradores, generando confianza y por supuesto el triunfo de su desenvolvimiento, lo bueno sería que los guías de las compañías se relacionen de una manera honorable y directa con sus empleados, ya que eso, le hará notar que en realidad valoran mucho su labor; **capacitación:** es un mecanismo primordial de la inversión en el capital humano ya que alcanza actividades formales e informales que indagan la transferencia de destrezas y culturas en los empleados; incrementando su rendimiento, capacidad y desempeño.

Indicadores de la cultura organizacional

Según (Barnard & Delgado, 2016) los indicadores son: trabajo en equipo, valores, ética, libre dialogo, canales de comunicación, escucha activa, programas, conocimiento y crecimiento; si se trabaja todo en conjunto la organización podrá lograr el cumplimiento de metas, objetivos, misión y visión.

Importancia de la cultura organizacional

(Sánchez et al., 2014) realza la importancia de la cultura organizacional en una entidad, son mucho los autores que coinciden argumentando que es la pieza básica en el éxito

empresarial; siendo un espacio de progreso organizativo fundamental, una pieza estratégica básica de las compañías de logro y es un paso clave en el desarrollo del capital intelectual.

Tipos de cultura organizacional

- **Cultura organizacional fuerte:** (Chiavenato, 2009) refiere que una cultura organización es enérgica cuando sus opiniones, valores, experiencias son aceptados y compartidos por la gran parte de colaboradores , influyendo en el comportamiento y expectativas de manera favorable.

- **Cultura organizacional adaptable:** según (Robbins & Judge, 2009) una cultura organizacional es adaptable cuando prevalece en la institución la maleabilidad y ubicación hacia el cambio; caracterizándose por conservar la creatividad y la innovación; analizando constantemente sus valores, ideas, costumbres por forjar un mejor equilibrio para la organización.

- **Cultura del tipo equipo de fútbol:** (Chiavenato, 2009) indica que una cultura es denominada equipo de futbol cuando considera y valora la capacidad, el trabajo emprendedor y el desempeño por el compromiso; ofreciendo enormes premios financieros y reconocimiento individual.

- **Cultura del tipo club:** (Chiavenato, 2009) precisa que la cultura de tipo club enfatiza la lealtad en el trabajo y pone en primer plano el derecho de los colaboradores, creyendo también en el avance de proceso de la carrera profesional

Características de la cultura organizacional

(Chiavenato, 2009) argumenta que los tipos de las culturas triunfantes se encuentra en los valores compartidos y los presupuestos avanzados durante la leyenda de la compañía; el cambio cultural se inicia en la primera historia de la compañía; es por ellos que las empresas

exitosas han apadrinado culturas no solo dúctiles, sino susceptibles para adaptar las discrepancias sociales y culturales de sus trabajadores, en específico cuando proceden en términos generales y de competencia, propagándose por muchas partes del universo.

Asimismo; (Robbins & Judge, 2013) en su libro Comportamiento organizacional explica que las características esenciales que atraen los fundamentos de una cultura en la organización son: **1)** cambio y toma de riesgos, grado en que se incita a los empleados a ser inventores y correr riesgos; **2)** cuidado con los detalles, etapa en que se tiene mucha expectativa en que los trabajadores expongan exactitud, observación y cuidado por los detalles; **3)** orientación a resultados, nivel en que la administración se concentra en los resultados, y no en las metodologías y técnicas utilizados para alcanzarlo; **4)** alineación al individuo, nivel en que las decisiones de la administración toman en cuenta la consecuencia de los resultados sobre el trabajador de la compañía; **5)** Orientación a los equipos, nivel en que los procesos de las labores están fundadas por equipos en lugar de por individuos; **6)** dinamismo, grado en que los individuos son dinámicos y competitivos en lugar de fáciles de complacer; **7)** estabilidad, nivel en que las diligencias de la organización hacen énfasis en amparar el status y no en el desarrollo.

Niveles de la cultura organizacional

Según (Hellriegel & Slocum, 2009) son cuatro, los mismos que a continuación se detallan: **supuestos y la filosofía compartidos:** se basa en creencias, la naturaleza humana y el método en que las cosas se deben hacer; **valores culturales:** son hipótesis e impresiones en conjunto sobre qué cosas son nobles, normales, racionales y únicas; los valores culturales son muy distintos en algunas organizaciones; **conducta compartida:** son reglas, que son más perceptibles y en cierta manera, menos difíciles de cambiar que los valores; **los símbolos**

culturales: son frases o idioma técnico, ademanes de imágenes u otros objetos físicos, con un significado individual dentro de una cultura.

Para (Chiavenato, 2009) son tres, los mismos que a continuación se describen: **artefactos:** representa a como se visten los individuos, como dialogan y de que conversan, como se comportan, son los eventos, emblemas, las historias, los héroes, lemas y ceremoniales, etc; **valores compartidos:** son los valores más importantes que posee un individuo, definiendo su personalidad de forma específica; **presupuestos básicos:** forma el nivel más interno, profundo y oculto de la cultura organizacional

Dinámicas de la cultura organizacional

Según (Hellriegel & Slocum, 2009) refiere que las dinámicas sobre la influencia de la cultura organizacional es indispensable; toda vez que simboliza el patrón extenso de dogmas, expectativas, doctrinas, virtudes, cualidades y guías compartidas por los colaboradores de una institución que se desarrolla con el paso del tiempo; asimismo se detallan las dinámicas de la cultura organización más utilizadas según Hellriegel en una entidad, resaltando que el uso dinámico en forma individual no funcionaría, sino por el contrario el uso en conjunto de ellos reflejaría el alcance de los objetivos de la organización: **1)** maneras habituales de informar, como ritos, cultos organizacionales y expresión frecuente; **2)** las reglas que participan individuos y equipos de toda la compañía, como no contar con áreas de ubicación reservadas; **3)** los valores dominantes que mantiene la compañía, como la calidad de producto; **4)** la filosofía que orienta las políticas y la toma de decisiones de la empresa; **5)** las reglas de juego para llevarse bien en la institución que el recién llegado tiene que aprender para convertirse en un individuo admitido; **6)** el sentimiento que se transmite en una empresa por la disposición física y la manera en que los individuos interactúan con clientes, proveedores y otras instancias.

La cultura organizacional como base en una organización

(Chiavenato, 2009) refiere que la cultura organización es una de las bases fundamentales de una institución, manifestando además que una entidad puede optimizar y/o cambiar su cultura organizacional para volverla eficiente, tal es así; que si la empresa presenta algunos inconvenientes, lo más adecuado sería cambiarla; precisando que cuando suceden una o más de las sucesivos contextos se debería cambiar: **1) crisis dramática:** es el choque que aqueja el statuo y saca a irradiar el tema de la importancia de la cultura actual; **2) modificaciones en el liderazgo:** un nuevo liderazgo en la cúpula que proporcione un nuevo conjunto de valores pudiendo ser capaz de superar a una crisis; **3) organización pequeña y joven:** cuanto más nueva sea la compañía, tanto más factible es cambiar la cultura de una compañía; cuando la organización es pequeña, es más práctica para la administración comunicar los nuevos valores; **4) cultura débil:** cuanto más precisa y exacta sea la cultura, tanto mayor sea el compromiso de los empleados frente a los valores y por consecuente más complicado de cambiar; teniendo en cuenta también que los que representan a la organización deben asumir papales positivos; fundar nuevas tradiciones, emblemas y rituales para reemplazar lo presente; elegir, promover y apoyar a los miembros a que posean nuevos valores; cambiar el sistema de compensaciones para lograr la aceptación de nuevos valores; sustituir normas no escritas por nuevas reglas y reglamentos; fomentar el consenso de los grupos a través de la participación de los empleados y la creación de un clima de alto nivel de confianza.

1.2.2. Variable desempeño laboral

Teorías del desempeño laboral

Según (Lussier & Achua, 2016) en su teoría de la motivación; dividiéndose en 3 necesidades **logro:** los miembros muestran necesidades siendo estimulados a lograrlo y prevalecer sus expectativas, analizando desafíos, propósitos, acceden a riesgos, tratando de prevalecer ante los demás haciendo mejor su trabajo; **poder:** los miembros que tienen un valioso grado de mando intentar incidir en el resto ocupando un cargo de mando, mostrando seguridad en ellos mismos; **afiliación:** su fin más indispensable es ser consentido dentro de un conjunto, se caracterizan por preocuparse que digan de ellos y optan ayudar a sus colegas antes que competir.

Asimismo (Keith & Newstrom, 2014) menciona que una de las teorías más importantes para el desempeño de las labores es la teoría del establecimiento de metas de Locke: nos narra sobre las consecuencias que hay en los empleados al valorar y venerar sus necesidades, influyendo el cumplimiento de objetivos en el desempeño laboral, existiendo un espacio laboral conducido a objetivos definidos en atención a los planes señalados.

Enfoque del desempeño laboral

Según (Newstrom, 2007) los enfoques más resaltantes para el desempeño laboral son: **Enfoque de recursos humanos:** se preocupa por el crecimiento y desarrollo de los colaboradores hacia niveles más altos de competencia, creatividad y satisfacción, porque los colaboradores son el recurso central de una organización; **enfoque de contingencia:** refiere a que diferentes situaciones requieren diferentes prácticas de conducta para una mayor eficacia; siendo un conjunto de actividades o procesos que permite ayudar a los administradores a conocer mejor las actividades que realizan los colaboradores, el personal que trabaja en la organización; **enfoque orientado a resultados:** refiere que el trabajador juega un papel importante en la organización; toda vez que mediante la realización de sus tareas de manera

eficiente, oportuna, responsable, lograra que la entidad cumpla con los objetivos institucionales; trayendo consigo el éxito para la organización; **enfoque de sistemas:** adopta una visión metódica e integradora de los colaboradores en las empresas con el fin de entender tantos factores que influyen en su conducta, el enfoque de sistemas es de vital importancia en una organización y que pueden detectar resultados positivos como negativos y poder darnos cuenta del estado situacional en el que nos encontramos.

Dimensiones del desempeño laboral

Según (A. Gonzales, 2017) las dimensiones del desempeño laboral son tres, las mismas que a continuación se detallan: **productividad:** es el empuje, eficiencia y responsabilidad que muestra un colaborador al momento de ejecutar sus funciones, tratando en todo lo posible de mejorar y optimizar las actividades encargados por su jefe superior; **competencia laboral:** es la destreza que tiene cada trabajador para realizar una determinada tarea con éxito; **Satisfacción:** la satisfacción laboral ocurre cuando el empleado siente que sus esfuerzos han sido reconocidos por parte del empleador, otorgándole seguridad laboral, reconocimientos, capacitaciones, sintiendo que logró realizarse profesionalmente y mantiene un adecuado clima laboral en la empresa.

Indicadores del desempeño laboral

Según (A. Gonzales, 2017) define que los indicadores del desempeño laboral son nueve, los mismos que a continuación se detallan: eficiencia, eficacia, incentivo, habilidades básicas, capacidad, innovación, compromiso, reconocimiento, calidad del servicio; recalando que el uso eficiente de todos los indicadores que forman parte de las dimensiones del desempeño laboral ayudan a mejorar la cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa.

Características del desempeño laboral

(Chiavenato, 2009) precisa que toda entidad pública o privada debería tener en cuenta las siguientes características del desempeño laboral, con el fin de analizar el rendimiento de los empleados; considerando también no solo resultados, sino también destrezas, experiencia: **1)** evaluando al empleado de manera objetiva; **2)** todo colaborador debe estar debidamente capacitado toda vez que son herramientas que lleven a mejorar y cumplir tareas, actividades, objetivo entre otros; **3)** el trabajo en equipo es uno de los aspectos más relevante en una entidad, ya que dará un mejor resultado en lo relacionado al rendimiento del trabajador.

1.3 Definiciones Conceptuales

Definición de cultura organizacional

Según (Rivera et al., 2018) define a la cultura organizacional, como el modo de vida de una empresa, incluyendo sus ideas, costumbres, reglas, procedimientos, etc; siendo un conjunto de hábitos los mismos que son reflejados mediante los valores y actitudes de todas las personas que conforman una organización; para (Salas-arbeláez et al., 2017) la cultura organizacional es un sistema de significado compartido por todos lo que conforman una organización; sin embargo que es la aplicación a la gestión empresarial; siendo una nueva óptica que permite a la gerencia comprender y mejorar las organizaciones; asimismo (Gongora et al., 2014) define a la cultura organizacional son procesos y técnicas que toda entidad tiene que valorar y respetar, se lleva una cultura organizacional de manera disciplinada, la entidad generara valor en todo momento; ya que el desempeño laboral de los operarios es uno de los procesos más importantes para toda organización.

Definición de la variable desempeño laboral

Según (Chiavenato, 2009) refiere que se basa en los procesos de realizar una determinada actividad de manera productiva, con aptitud y compromiso; para (Matus, 2018) explica que

es una instrumento que permite a los colaboradores brindar servicio de calidad; sin embargo (Sierra, 2018) manifiesta que el desempeño laboral son acciones o comportamientos en una determinada tarea que los empleados realizan acorde a sus funciones para lograr los objetivos de la organización; asimismo (Cuesta & Valencia, 2016) arguye que el desempeño laboral es el conjunto de actividades enmarcadas en normas, estatutos, que el colaborador tiene que cumplir de manera eficaz; seguido a ello (Newstrom, 2007) define que el desempeño del empleado son todas las tareas, funciones, acciones que el colaborador tiene la obligación de realizar de manera eficiente; sin embargo no siempre es así; ya que a veces los representantes de una organización piensan que tener una alta satisfacción conduce siempre a un elevado desempeño del empleado, sin embargo este supuesto no es correcto, en realidad los trabajadores satisfechos pueden tener una alta, mediana o baja productividad sobre el desempeño; por ultimo (Chiavenato, 2009) manifiesta que el desempeño laboral es la contribución operacional y funcional que tiene un colaborador para con la empresa, con la finalidad de percibir una remuneración por la compensación de su labor

1.4. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Cultura Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa distribuciones La unión S.C.R.L 2021

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Es el reflejo del procedimiento sociocultural de una empresa, que se relaciona a través de la identidad corporativa, comunicación organizacional, capacitación y el comportamiento de sus colaboradores, influyendo de forma positiva en el comportamiento de los colaboradores. (Barnard & Delgado, 2016)	La cultura organizacional es la aplicación de técnicas, herramientas que permiten a la empresa Distribuciones La Unión SCRL identificar los procesos corporativos, mediante la comunicación organizacional y capacitaciones brindadas a los colaboradores utilizándose como instrumento el cuestionario respetando sus dimensiones de la variable cultura organizacional	identidad corporativa	<ul style="list-style-type: none"> • trabajo en equipo • valores • ética 	Ordinal
			Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • libre expresión • canales de comunicación • escucha activa 	
			capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • programas • conocimiento • crecimiento 	
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es la manera como el trabajador realiza sus funciones, demostrando responsabilidad, honestidad, capacidad para medir su tiempo al momento de la realización de sus actividades (A. Gonzales, 2017)	Son las funciones, tareas, actividades que realiza el colaborador en la empresa distribuciones la unión SCRL, los mismos que se tienen que realizar con conocimiento pleno del cargo, demostrando productividad, competencia laboral, satisfacción; utilizándose como instrumento el cuestionario respetando las dimensiones de la variable desempeño laboral	productividad	<ul style="list-style-type: none"> • eficiencia • eficacia. • incentivo 	Ordinal
			Competencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • habilidades básicas • capacidad • innovación 	
			satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • compromiso • reconocimiento • calidad del servicio 	

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa distribuciones La unión S.C.R.L 2021

Hipótesis específica

H1: Existe relación significativa entre identidad corporativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa distribuciones La unión S.C.R.L 2021.

H2: Existe relación significativa entre comunicación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa distribuciones La unión S.C.R.L 2021.

H3: Existe relación significativa entre capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa distribuciones La unión S.C.R.L 2021.

Capítulo II. Metodología

Dentro de este capítulo describiremos el método mediante el cual se propuso desarrollar la presente investigación, así mismo se da a conocer el tipo de investigación que se realizó, y el tamaño de la muestra. Finalmente, se comenta sobre las necesidades de información y la manera en la que esta se recopiló

2.1 Tipo y diseño de investigación

Por la naturaleza del presente estudio, se empleó la investigación de tipo aplicada, toda vez que se recomendó corregir las dificultades en lo referente a la cultura organizacional y desempeño laboral de la Empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. – 2021, a su vez, se aplicó un enfoque deductivo, que inició de aspectos generales a específicos.

Por los objetivos de la investigación, fue un estudio no experimental, transversal y de tipo descriptivo, ya que las variables no fueron manejadas por los colaboradores evaluados, con la información proporcionada.

2.2 Diseño de la investigación

El presente estudio comienza diagnosticando y comprendido el problema, investigando información concerniente a dicha investigación; con el fin de exponer la realidad problemática y de esta manera confeccionar los objetivos; por ello se determinó la metodología y se proyectó el progreso de la investigación, utilizando un cronograma de actividades el cual se realizó sobre la base del siguiente diseño:

1. Formulación y planteamiento de la realidad problemática.
2. Revisión de bibliografía.
3. Redacción del objetivo general y objetivos específicos.

4. Redacción de la hipótesis.
5. Selección de las fuentes de información.
6. Selección de la técnica de investigación.
7. Construcción y selección de los instrumentos de investigación.
8. Investigación documental y de campo.
9. Procesamiento de la información y datos recopilados.
10. Análisis de la información recolectada.
11. Elaboración de conclusiones y recomendaciones.

2.3 Población, muestra y muestreo

Para los efectos de esta investigación la población estuvo constituida por los treinta (30) colaboradores que laboran en la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L., tomándose el 100% de la población ya que la misma es pequeña. Por lo tanto, la población se consideró finita y accesible, pues se encuentra constituida por menos de 100 unidades que conforman el universo de la población. No se realizó muestreo, sino que se utilizó un censo poblacional, pues se trabajó con la totalidad de los sujetos involucrados en el estudio.

Por lo que a continuación se presenta el siguiente cuadro especificando la composición de la población que conforma la investigación con la finalidad de dar precisión detallada de la información que se requirió en el estudio.

Tabla 2: Composición de la muestra

Descripción	Nº
Gerente	1
Administrador	1
Jefe de RRHH	1
Jefe de Ventas	1
Jefe de Logística	1
Jefe de Tesorería	1
Jefe de Contabilidad	1
Responsable de recaudación	1
Personal administrativo	13
Personal de ventas	9
Total	30

Nota: Elaboración propia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de la información que se requirió en esta investigación se seleccionó como técnica la encuesta y como instrumento se emplearon dos cuestionarios, con la meta de analizar la correlación que existe en las variables. Estos instrumentos, se realizaron de forma escrita mediante varios ítems, tomado como base la escala de Likert.

Dichos cuestionarios están conformados por 15 ítems cada uno, el que se aplicó a los 30 sujetos (colaboradores) de la empresa Distribuidora La Unión S.C.R.L., como objeto del estudio para analizar las variables.

En este caso se seleccionaron las alternativas: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, para que el sujeto tuviese la posibilidad de elegir la opción correspondiente.

2.5. Validación

Para lograr el propósito de la recolección de información, los instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación por tres expertos profesionales en el área de administración, a fin de verificar su contenido de acuerdo a cada una de las dimensiones, e indicadores pertenecientes a las variables que se estudian, quienes emitieron su juicio valorativo y concedieron la viabilidad. empleándose de esta manera los cuestionarios al colaborador que desarrolla diversas funciones administrativas, con el fin de saber el problema, materia de la presente investigación; y de esta forma conocer los alcances que nos brinda dicho personal a través las encuestas.

2.6 Confiabilidad del instrumento

Con relación a la confiabilidad de los instrumentos, estos fueron determinados mediante una prueba piloto. Para ello se utilizó el coeficiente del Alfa de Cronbach, el cálculo de este coeficiente se realizó mediante el programa computarizado SPSS. Se obtuvo una confiabilidad de 1.02791 para la variable cultura organizacional, y para la variable desempeño laboral una confiabilidad de 0.93384. Seguido a ello también se empleó el coeficiente de correlación de Spearman con el propósito de conocer la correlación de las dos variables.

2.7. Procesamiento y análisis de datos

Para que los datos obtenidos tuvieran relevancia, importancia y aporte dentro de la presente investigación, se sometieron a un proceso de análisis e interpretación. Por lo cual la técnica utilizada para realizar la tabulación de los datos fue la elaboración de tablas, que permitió visualizar los resultados obtenidos, mediante la aplicación de la estadística descriptiva, porcentajes, medias y frecuencias.

El procedimiento empleado para analizar e interpretar los datos recabados de la muestra, se efectuó en congruencia con los objetivos planteados, empleando métodos estadísticos de naturaleza descriptiva.

Asimismo, que la indicada información se confeccionó en el programa de estadística denominado SPSS, en su versión 28; donde se elaboró las tablas, para luego ser explicado y discutido. Recalcando que se empleó la estadística inferencial y descriptiva; los mismos que fueron realizados a través de tablas, gráficos; y en lo posterior describir cada objetivo y y para concluir se realizó las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo III. Resultados

3.1. Descripción de resultados generales referentes a las variables cultura organizacional y desempeño laboral.

En seguida; se presentan los resultados obtenidos de la ejecución de los instrumentos de datos, detallándose:

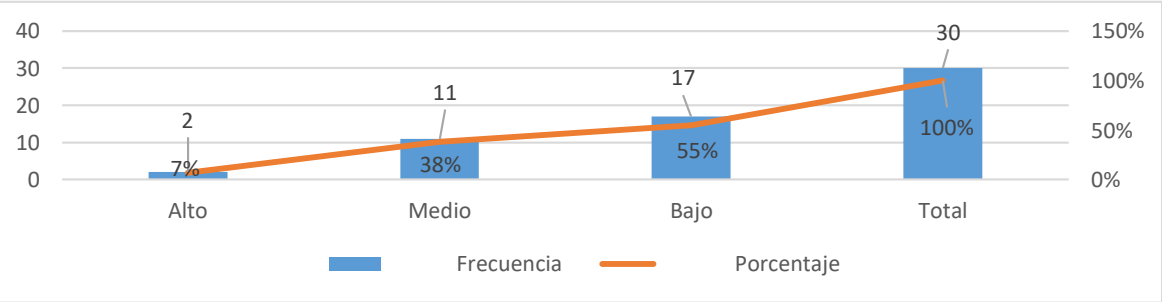
Tabla 3: Resultados generales de la variable cultura organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	7%
Medio	11	38%
Bajo	17	55%
Total	30	100%

Nota: Información relacionada de los cuestionarios

La tabla 3 muestra los niveles de la cultura organizacional; evidenciándose, que el 7% de los trabajadores encuestados, manifestaron que la cultura organizacional está en nivel alto; sin embargo el 38% indico que está en nivel medio y por último el 55% afirmo que la cultura organizacional está en un nivel bajo; en este mismo contexto se precisa que la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L, mantiene una cultura organizacional débil; toda vez que el 55% de los colaboradores manifestaron que se encuentra en nivel bajo, ya que a la fecha se ha examinado el desgaste negativo en todas sus dimensiones; las mismas que no estarían sosteniendo objetivamente a la cultura organizacional.

Figura 1
Resultados generales de la variable cultura organizacional



Nota: Información relacionada de los cuestionarios

Tabla 4: Resultados por dimensiones de la variable cultura organizacional

Nivel	Identidad corporativa		Comunicación organizacional		Capacitación	
	Fi	%	fi	%	fi	%
Alto	2	7%	4	14%	1.2	4%
Medio	9	31%	10	33%	9	30%
Bajo	19	62%	16	53%	20	66%
Total	30	100%	30	100%	30	100%

Nota: Información relacionada de los cuestionarios

La tabla 4 explica los niveles que se encuentra las dimensiones de la cultura organizacional; precisando que el 7% manifestó que la dimensión identidad corporativa está en nivel alto, el 31% en nivel medio y el 62% en nivel bajo; seguido a ello el 14% manifestó que la dimensión comunicación organizacional está en nivel alto, el 33% en nivel medio y el 53% en nivel bajo; por último el 4% refirió que la dimensión capacitación está en nivel alto, el 30% en nivel medio y el 66% en nivel bajo; en tal sentido se evidencio que la empresa presenta deficiencias en las dimensiones de la cultura organizacional; demostrando que casi nunca se capacita a los colaboradores, el bajo interés que muestran por mejorar la comunicación organizacional y la identidad corporativa, afectando el desempeño laboral de los colaboradores.

Figura 2

Resultados por dimensiones de la variable cultura organizacional

Nota: Información relacionada de los cuestionarios

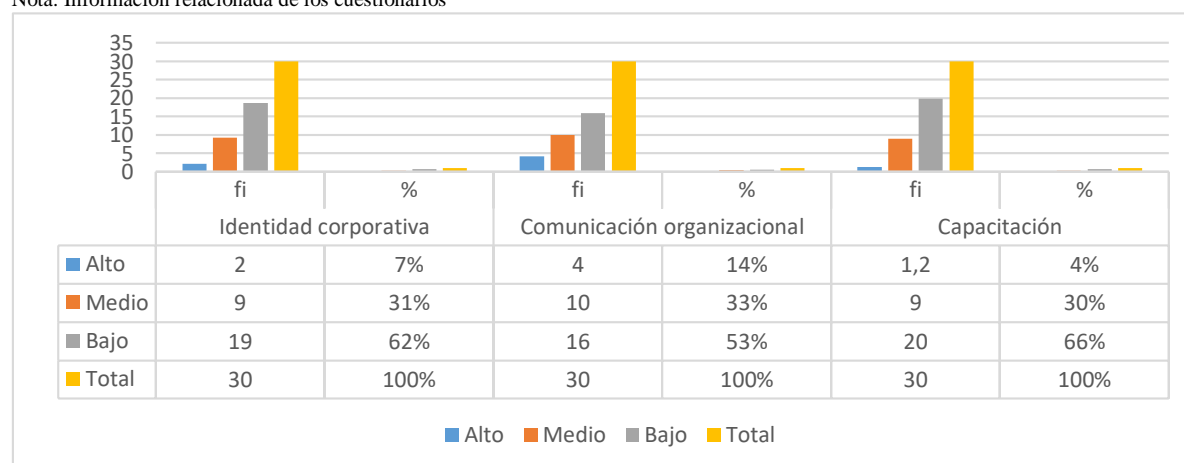


Tabla 5: *Resultados generales de la variable desempeño laboral*

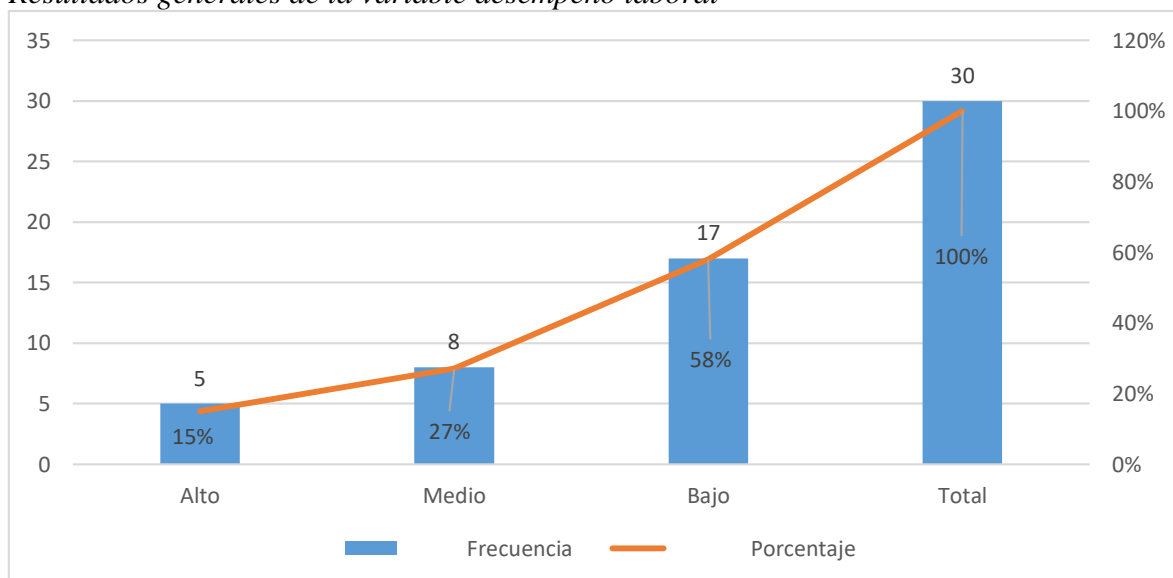
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	15%
Medio	8	27%
Bajo	17	58%
Total	30	100%

Nota: Información relacionada de los cuestionarios

La tabla 5 muestra los niveles del desempeño laboral; evidenciándose, que el 15% de los trabajadores encuestados, manifestaron que el desempeño laboral está en nivel alto; sin embargo el 27% indico que está en nivel medio y por último el 58% afirmo que el desempeño laboral está en un nivel bajo; en este mismo contexto se precisa que la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L, presenta un desempeño laboral débil; toda vez que el 58% de los colaboradores manifestaron que se encuentra en nivel bajo, demostrándose el desgaste negativo en todas sus dimensiones; las mismas que no estarían sosteniendo objetivamente el desempeño laboral.

Figura 3

Resultados generales de la variable desempeño laboral



Nota: Información relacionada de los cuestionarios

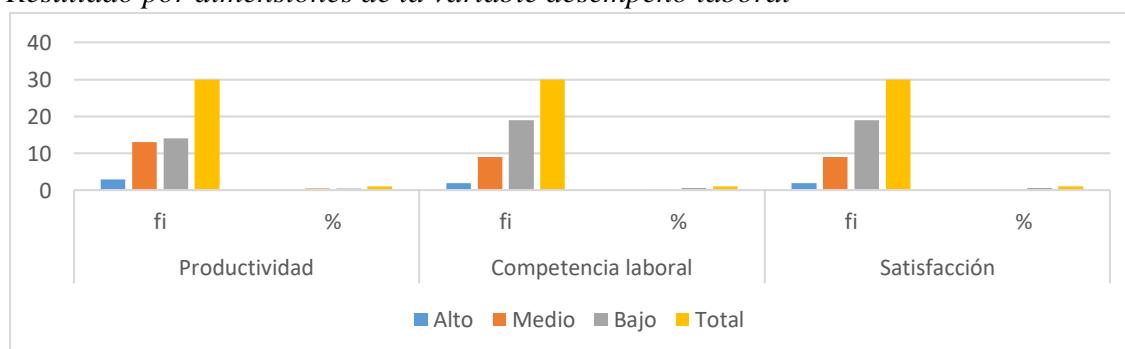
Tabla 6: Resultado por dimensiones de la variable desempeño laboral

Nivel	Productividad		Competencia laboral		Satisfacción	
	Fi	%	fi	%	fi	%
Alto	3	10%	2	8%	2	5%
Medio	13	43%	9	30%	9	29%
Bajo	14	47%	19	62%	19	66%
Total	30	100%	30	100%	30	100%

Nota: Información relacionada de los cuestionarios

La tabla 6 explica los niveles en que se encuentra las dimensiones del desempeño laboral; precisando que el 10% manifestó que la dimensión productividad está en nivel alto, el 43% narro que está en nivel medio y el 47% revelo que está en nivel bajo; seguido a ello el 8% manifestó que la dimensión competencia laboral está en nivel alto, el 30% considero que está en nivel medio y el 62% declaro que está en nivel bajo; por último el 5% refirió que la dimensión satisfacción está en nivel alto, el 29% preciso que está en nivel medio y el 66% corroboro que la dimensión satisfacción está en nivel bajo; en tal sentido se evidencio que la empresa presenta deficiencias en la productividad de los colaboradores; existe también poco interés por la competencia laboral; acompañado también con una muy baja satisfacción; toda vez que los colaboradores se sienten afectados por una cultura organizacional débil que posee la empresa.

Figura 4

Resultado por dimensiones de la variable desempeño laboral

Nota: Información relacionada de los cuestionarios

4.2 Resultados del grado de correlación de las variables cultura organizacional y desempeño laboral

Objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021

Tabla 7: *Correlación de la variable cultura organizacional y desempeño laboral*

Rho de Spearman	Cultura organizacional		Correlación	
			Cultura organizacional	Desempeño laboral
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.997**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
	Desempeño laboral			
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.997**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

Nota: Información referida del cuestionario y procesados en spss

A continuación; la tabla 7 nos presenta el grado de correlación que existe en la variable cultura organizacional y la variable desempeño laboral, evidenciándose una correlación de Rho de Spearman muy alta y positiva de 0.997; lo que significaba que mientras la cultura organizacional mejoraba; el desempeño laboral de los empleados también mejoraba; demostrando una significancia < al 001, permitiendo aceptar la hipótesis diseñada en la presente investigación: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. - 2021.

En efecto se comprobó una correspondencia muy fuerte en ambas variables, lo que significa que, si la empresa hace uso eficiente de la cultura organizacional, el desempeño laboral en los colaboradores aumentará favoreciendo y respondiendo a los objetivos de la organización.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la dimensión identidad corporativa y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L.-2021.

Tabla 8: *Relación de la dimensión identidad corporativa y la variable desempeño laboral*

		Correlación	
		Identidad corporativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Identidad corporativa	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.871**
		N	<.001
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	30
		N	30

Nota: Información referida del cuestionario y procesados en spss

A continuación; la tabla 8 nos especifica la relación que existe en la dimensión identidad corporativa y la variable desempeño laboral, evidenciándose una relación de Rho de Spearman alta y positiva de 0.871; lo que significaba que mientras la identidad corporativa mejore; el desempeño laboral del personal también mejorara; demostrando una significancia < al 001, permitiendo aceptar la hipótesis: Existe relación significativa entre la identidad corporativa y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021. Asimismo; se precisa que mientras la identidad corporativa no mejore, el desempeño laboral en los operarios se verá afectando negativamente; toda vez que la empresa no se ha interesado por reforzar, los indicadores de dicha dimensión; optimizando el trabajo en equipo, informando a los colaboradores sobre los valores, políticas, de la organización, las mismas que optimizaran a las variables independiente y dependiente.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la dimensión comunicación organizacional y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021

Tabla 9: *Relación de la dimensión comunicación organizacional y la variable desempeño laboral*

		Correlación	
		Comunicación organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.892
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	30

Nota: Información referida del cuestionario y procesados en spss

A continuación; la tabla 9 nos presenta la correlación que existe en la dimensión comunicación organizacional y la variable desempeño laboral, evidenciándose una correlación de Rho de Spearman alta y positiva de 0.892; lo que significaba que mientras la comunicación organizacional mejore; el desempeño laboral de los empleados también mejorara; demostrando una significancia < al 001, permitiendo aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021. Asimismo, se observó que la organización debe fortificar los canales de comunicación de la compañía, tales como: email, memorándum, oficios, cartas, videoconferencias, reuniones de trabajo, etc; con el fin de que la comunicación sea precisa y pertinente; siendo también importante, reforzar y difundir la libre expresión en los trabajadores; con el objetivo de conocer las opiniones, apoyados de una comunicación activa.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. - 2021

Tabla 10: *Relación de la dimensión capacitación y desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Capacitación	Desempeño laboral
Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.912
		Muestra	<.001
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	30
		Muestra	.912

Nota: Información referida del cuestionario y procesados en spss

A continuación; la tabla 10 nos presenta la correlación que existe en la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral, evidenciándose una correlación de Rho de Spearman alta y positiva de 0.912; lo que significaba que mientras la capacitación mejore; el desempeño laboral de los empleados también mejorara; demostrando una significancia < al 001, lo que permitió aceptar la hipótesis: Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021.

En este mismo contexto, se examinó que la dimensión capacitación no está siendo eficientemente desarrollada, toda vez que la empresa casi nunca capacita a sus colaboradores, repercutiendo negativamente en el desenvolvimiento del desempeño laboral, generando también que los colaboradores carezcan de nuevos conocimientos al momento de realizar sus funciones, viéndose también de alguna manera afectado el crecimiento profesional de cada colaborador y porque no decir, de la empresa también.

Prueba de normalidad

Para la presente investigación se manejó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova $n > 50$ valores.

Capítulo IV. Discusión

Hoy en día sabemos que la mayoría de empresas presentan dificultades en su cultura organizacional, la misma que si no se trabaja de manera eficiente, repercute de forma negativa en el desempeño laboral de los trabajadores de una organización; generando que en algún momento la empresa se desestabilice de forma administrativa, operativa y porque no financieramente.

En tiempos muy lejanos, el hombre consideraba que para dirigir una empresa, solo bastaba, llevar una secuencia en dirigir, pero como dirigir sin conocer la cultura organizacional de una compañía, y es que muchas empresas creían que el éxito solo radicaba en tener una buena conducción sin llevar un procedimiento a la mano, o no tomaban en cuenta al potencial humano que formaba parte de una organización; es así que con el pasar del tiempo, muchas empresas han cambiado considerablemente de rubro, otras han desaparecido del mercado, también se han evidenciado en quiebra y muy pocas sobresalieron.

Es así, que se procedió a analizar la cultura organizacional de la empresa en mención; donde se pudo observar que dicha compañía no es ajena al presentar una cultura organizacional débil e inestable, ocasionando que día a día el desempeño laboral en sus empleados decaiga; seguido a ello, también se evidencio que dicha empresa tiene también problemas serios en lo referente al desempeño laboral en su personal, lo que ha conllevado a presentar deficiencias en las actividades que realiza la institución, toda vez que dicho personal no se siente motivado ni identificado con la institución, generando que la empresa no logre las metas en el cumplimiento de sus objetivos.

Dentro de este orden de ideas; citamos a (Reinoso & Perez, 2019) quien refiere que la cultura organizacional es la alianza de reglas, costumbres y sobre todo valores que son empleados por las personas, empresas y/o organizaciones, capacitados y competentes para inspeccionar, dirigir la forma en la que interactúan con su argumento y entre sí; también refiere que los valores es un factor indispensable para una organización; resaltando que en algunas empresas existen personas o colaboradores que poseen antivalores, toda vez que se muestran con pesimismo o existe informalidad en su desempeño laboral.

Sabemos también que el desempeño laboral es el recurso humano más importante para una organización; toda vez que es el que proporciona de alguna manera el alcance de las metas institucionales dentro de una compañía; existiendo hasta la fecha la mayoría de empresas que descuidan este factor importante, ya que, si el trabajador no se siente a gusto en la organización, poco podrá generar valor y tomar importancia a las actividades que se realicen en ella.

Seguido a ello (Chiavenato, 2009) manifiesta que el desempeño laboral del personal prima en los procedimientos, procesos, pasos, secuencias para iniciar y/o ejecutar de forma objetiva una actividad específica; para Chiavenato, el factor recurso humano es el más significativo en una compañía; toda vez que es el elemento vital para promover una compañía.

Asimismo (A. Gonzales, 2017) especifica claramente que el desempeño laboral cuenta con tres dimensiones que lo acompañan para lograr el éxito del objetivo, centrándose básicamente en la productividad del personal que labora dentro de la institución, jugando un papel muy importante en el sector financiero; ya que viene hacer el esfuerzo constante de mucha responsabilidad y

destreza que tiene un trabajador al momento de ejercer sus funciones ; también considera otra dimensión denominada competencia laboral; esta dimensión busca que todo trabajador logre con éxito realizar cada función encomendada por su jefe inmediato, incentivando objetivamente a siempre salir adelante; y por último y no menos importante señala a la satisfacción; en esta dimensión se puede observar como el empleado siente que sus esfuerzos han sido reconocidos por parte del empleador, otorgándole seguridad laboral, reconocimientos, capacitaciones, sintiendo que logró realizarse profesionalmente y mantiene un adecuado clima laboral en la empresa.

Por ello en dicho estudio se han planteado el objetivo tanto general como específico que ayudaran a optimizar la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L.

En este mismo contexto; en relación al objetivo general, sobre analizar la correlación que existe en la variable cultura organizacional y la variable desempeño laboral de los empleados de la compañía Distribuciones La Unión S.C.R.L.-2021; se evidencio que ambas variables se correlacionan de manera positiva y muy alta; lo que significó que a medida que la cultura organizacional mejora, el desempeño laboral en los trabajadores también mejorara; mostrando una correlación de rho de spearman de 0,997; lo que simboliza que en las variables cultura organizacional y desempeño laboral existe una correlación directamente proporcional; comprobándose una significancia del 0,001; lo que permitió de esta manera aceptar la hipótesis trazada en el presente estudio; tal y como lo refiere (Calero, 2018) en su estudio Cultura organizacional y desempeño de los empleados en organizaciones procesadoras de atún, Manabí Ecuador 2018; donde refirió que existe correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño del personal, precisando que si la organización consigue establecer cambios

positivos en su cultura organizacional se podrá lograr el crecimiento en conjunto de toda la empresa; evidenciando que dicho autor concuerda con lo analizado por la investigadora; dando conformidad a nuestra hipótesis planteada en la presente investigación; dado que si la cultura organizacional mejora, el desempeño laboral del personal también mejorara.

Asimismo; mencionamos a (Vasconez et al., 2019) quien en su artículo científico Cultura organizacional y desempeño laboral en instituciones del estado, Manta Ecuador refiere que ambas variables de estudio se relacionan de manera directa y positiva; seguido a ello citamos a (Moreno, 2020) en su tesis Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la industria grupo empresarial Amseal Quito, Ecuador 2019; quien concluye que la cultura organizacional le ha permitido a la empresa desplegar con el paso del tiempo en una industria con gran aceptación en el mercado, llegando a cumplir con los requerimientos de todos sus clientes; demostrando de esta manera que si la cultura organizacional es eficiente; el desempeño laboral aumentara favorablemente para la organización; añadido a ello señalaremos a (Zarate, 2019) quien en su tesis Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Gerencia Regional de Desarrollo Económico Tumbes 2018, finiquito que tiene una relación positiva y alta entre la variable cultura organizacional y la dimensión eficacia del desempeño; y por ultimo citamos a (Chevez, 2020) quien en su tesis Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Carbajal Callao 2019, refiere que entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño laboral, existe una correlación positiva y considerable, con un rho de 0,737.

Podríamos a continuación resumir que lo referidos por los autores anteriormente citados, concuerdan, coinciden con lo examinado en la investigación; demostrando una vez más que si la organización analiza el estado situacional de su empresa, en lo concerniente a la cultura

organizacional y se preocupa por optimizar esta variable; con certeza podemos decir que el desempeño laboral de los trabajadores mejorara considerablemente.

Por ello, se comprobó lo referido por Gan & Berbel en su teoría científica los niveles de la cultura organizacional, donde manifestó que cada compañía posee su propia personalidad, siendo un patrón de señales básicas que un determinado grupo las creo, con el fin de poner en práctica la absorción a las dificultades; teniendo mucho que ver la parte conservativa u observable de una empresa; es decir; como te observan, te tratan. En la parte observable se toma en cuenta la estructura de la compañía y los individuos que la conforman; el ambiente físico de la organización, su arquitectura, equipos, muebles, el uniforme y el comportamiento de los miembros de la organización, entre otras cosas; pudiendo ser todo lo mencionado interpretativo, analizado. Es por ello que toda organización debe presentar un ambiente presentable, saludable, cálido, cuidando siempre los detalles más pequeños, que hagan ver una cultura organizacional grande ante el ojo del usuario. Haciendo hincapié que toda entidad debe cuidar mucho sus creencias, costumbres, toda vez que eso servirá para hacerlas distintas a las demás.

Asimismo, en referencia al objetivo específico 1, sobre analizar la relación que tiene la dimensión identidad corporativa y la variable desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L-2021; se evidencio que tanto la dimensión y la variable se correlacionan de forma positiva y alta; lo que significó que a medida que la identidad corporativa mejore, el desempeño laboral en los empleados también mejorara; mostrando una correlación de rho de spearman de 0,871; lo que simboliza que entre la dimensión identidad corporativa y la variable desempeño laboral existe una correlación directamente proporcional; comprobándose una significancia del 0,001; lo que permitió de esta manera aceptar la hipótesis trazada en el presente estudio.

Del análisis anteriormente detallado, se demuestra que la dimensión identidad corporativa juega uno de los papeles importantes para toda organización; tal y como lo refiere (Barnard & Delgado, 2016); quienes definen que la identidad corporativa representa a lo que el individuo observa sobre la institución en la que trabaja; asimismo cuando la identidad corporativa es positiva, se podrá lograr el triunfo de las compañías, ya que el progreso de las mismas se vuelve más eficiente, fuerte y dinámico, llevando así al trabajador a tener un compromiso completo con la compañía; de este modo el autor citado corrobora lo analizado en la investigación, definiendo a la dimensión identidad corporativa como la imagen corporativa de la organización, acompañado de un conjunto de creencias, percepciones y actitudes.

Asimismo; según el autor Gan & Berbel, menciona también, dentro de su teoría que es vital para una organización que exista objetivamente una identidad corporativa, donde muchos de sus miembros se sientan identificados con la organización, llegando al punto de pensar y actuar en beneficio siempre de la entidad, expresando siempre la frase “somos, y estamos siempre para nuestra institución”

Seguido a ello, en concordancia al objetivo específico 2, sobre determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación organizacional y la variable desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L-2021; se evidencio que tanto la dimensión y la variable se correlación de manera positiva y alta; lo que significó que a medida que la comunicación organizacional mejore, el desempeño laboral en los trabajadores también mejorara; mostrando una correlación de de rho de spearman de 0,892; lo que simboliza que entre la dimensión comunicación organizacional y la variable desempeño laboral existe una

correlación directamente proporcional; comprobándose una significancia del 0,001; lo que permitió de esta manera aceptar la hipótesis trazada en el presente estudio.

Desde la perspectiva más general se demuestra que la comunicación organizacional es uno de los pilares más significativos para avalar un entendimiento claro de los objetivos de una organización y las estrategias para alcanzarlo; tal y como lo precisa (Barnard & Delgado, 2016) quien define a la comunicación organizacional como la mejor manera de ayudar a los colaboradores, generando seguridad y por ende el triunfo de su desempeño, lo sugerido es que los líderes de las compañías se comuniquen de una manera sincera y directa con sus empleados ya que esto dará a notar que valoran su trabajo; corroborándose lo citado por dicho autor y la investigación y por ende se da atención a la hipótesis planteada en el presente estudio.

Haciendo hincapié que Gran & Bebel menciona también en su teoría que la comunicación organizacional es necesario que posea un lenguaje específico, asertivo y expresivo, instituyendo normas para situar las relaciones interpersonales, creando un clima o estilo de comunicación sostenible y saludable.

Por último, en relación al objetivo específico 3, sobre determinar la relación que existe entre la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L-2021; se evidencio que tanto la dimensión y la variable se correlación de manera positiva y alta; lo que significó que a medida que la entidad integre dentro de su plan de trabajo la capacitación para sus colaboradores y esta mejore, el desempeño laboral en los trabajadores también mejorara; mostrando una correlación de de rho de spearman de 0,912; lo que simboliza que entre la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral existe una correlación directamente proporcional; comprobándose una significancia del 0,001; lo que permitió de esta manera aceptar la hipótesis trazada en el presente estudio.

Por lo consiguiente La capacitación es aquella actividad enfocada a la constante preparación y formación de nuestros recursos humanos; por tanto, es una actividad llevada a cabo por la empresa; por ello citamos a (Barnard & Delgado, 2016) quien precisa que la dimensión capacitación es un mecanismo primordial de la inversión en el capital humano ya que comprende labores formales e informales que buscan la transferencia de destrezas y cultura en los empleados; incrementando su capacidad, rendimiento y desempeño; quedando demostrado que dicha dimensión se correlaciona directa y positivamente con el desempeño laboral, corroborando lo descrito por el autor mencionado, y lo examinado por la investigadora.

De lo antes mencionado se ha podido denotar que la cultura organizacional juega un papel importante y fundamental para que dicha empresa pueda lograr sus objetivos, ya que, si la empresa en mención logra instaurar una cultura organizacional activa, optima y segura, el desempeño laboral en el personal cambiara favorablemente.

Conclusiones

1. Se ha evidenciado una relación muy alta y positiva entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021; demostrándose una correlación de rho de spearman de 0,997; lo que simboliza que entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral existe una correlación directamente proporcional; comprobándose una significancia del 0,001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis trazada en el presente estudio; resaltando que si la cultura organizacional mejora, el desempeño laboral también mejorará.
2. Se ha evidenciado una relación alta y positiva entre la dimensión identidad corporativa y la variable dependiente desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021; demostrándose una correlación de rho de spearman de 0,871; lo que simboliza que entre la dimensión y la variable dependiente existe una correlación directamente proporcional; comprobándose una significancia del 0,001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis trazada en el presente estudio; resaltando que si la identidad corporativa mejora, el desempeño laboral también mejorará.
3. Se ha evidenciado una relación alta y positiva entre la dimensión comunicación organizacional y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021; demostrándose una correlación de rho de spearman de 0,892; lo que simboliza que entre la dimensión y la variable dependiente existe una correlación directamente proporcional; comprobándose una significancia del

0,001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis trazada en el presente estudio; resaltando que si la comunicación organizacional mejora, el desempeño laboral también mejorará.

4. Se ha evidenciado una relación alta y positiva entre la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021; demostrándose una correlación de rho de spearman de 0,912; lo que simboliza que entre la dimensión y la variable dependiente existe una correlación directamente proporcional; comprobándose una significancia del 0,001; permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis trazada en el presente estudio; resaltando que si la capacitación mejora, el desempeño laboral también mejorará.

Recomendaciones

1. Se recomienda a la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021, tomar en cuenta el estado situacional en la que actualmente se encuentra la cultura organizacional y el desempeño laboral de dicha empresa; con el fin de optimizar todas sus dimensiones, como son: la identidad corporativa, la comunicación organizacional y la capacitación de la organización, los mismos que redundarán de manera eficiente en la productividad, competencia laboral y la satisfacción de los colaboradores; dimensiones que forman parte del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L.
2. Se recomienda a la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021, a optimizar la dimensión identidad corporativa; creando estrategias para fomentar e inculcar el trabajo en equipo en los trabajadores; infundiendo valores, de tal manera que prevalezca en todo sentido la ética organizacional; ya que la dimensión identidad corporativa es una de las destrezas muy significativos para toda organización; y además podremos notar que el desempeño laboral de los colaboradores aumenta favorablemente; haciendo que la empresa cumpla con sus objetivos y metas trazadas.
3. Se recomienda a la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021, a valorar y reforzar la dimensión comunicación organizacional; impulsando la libre expresión; optimando los canales de comunicación; estimulados claramente de una escucha activa; con el propósito de corregir y aumentar el desempeño laboral de todos los trabajadores. Cabe considerar que la dimensión comunicación organizacional mejorara la relación laboral de la empresa.

4. Se recomienda a la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. -2021; a renovar la dimensión capacitación de la organización; emanados en los indicadores, programas, conocimiento y crecimiento, ya que la dimensión capacitación ayudará a crear, actualizar y poseer conocimiento, cultura y sabiduría a todos los colaboradores de dicha organización; siendo uno de los pilares también importantes para toda empresa; influyendo positivamente en el desempeño de sus actividades; dado que al capacitarse no solo gana el colaborador, sino también la empresa, evidenciándose el crecimiento y el cumplimiento de objetivos a nivel organizacional.

Referencias

- Apaza , R. (2017). *Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal del personal docente del colegio Unión, Lurigancho (Tesis de maestría)*. Universidad Peruana Unión , Lima. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1139?show=full>
- Bierwirth, A. (2013). *El papel de la cultura y de la innovación en el diseño y desarrollo de los nuevos modelos de negocio (Tesis doctoral)*. Universidad Autónoma de Madrid , Madrid . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=38845>
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque (Tesis de maestría)*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1108>
- Calero, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manaví, Ecuador (Tesis doctoral)*. Universidad Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/976507>
- Cantillo, J. (2013). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*. Universidad Nacional de Colombia, Sincelejo. Obtenido de <https://core.ac.uk/reader/19485180>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* . México: Mc Graw Hill.
- Díaz , K. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol*,

Chiapas, Meéxico (Tesis de maestría). Universidad de Morelos , Nuevo León.

Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/13>

Enríquez , P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México (Tesis de maestría)*. Universidad de Morelos, Nuevo León .

Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/99>

Flores, E. (2017). *La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yungar (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de

<http://181.224.246.201/browse?type=author&value=Flores+Chinchay%2C+Edwin+Jes%C3%BA>s

Gamez , R. (2007). *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*.

Recuperado el 02 de 2020, de Google Libros:

<https://books.google.com.pe/books?id=z38Yk7daD24C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Hellriegel, D., & Slocum, J. (s/f). *Comportamiento organizacional* (10 ed.). México: Thomson .

Lázaro, L., Romero, R., Saavedra, J., & Vásquez , M. (2017). *La cultura organizacional en tres bancos comerciales del departamento de Lambayeque (Tesis de maestría)*.

Pontificia Universidad Católica del Perú , Surco. Obtenido de

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8764>

Montoya , M. (2015). *Gestión de la innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores (Tesis de doctorado)*.

Universidad Politécnica de Catalunya , Lima. Obtenido de

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622021>

- Parillo, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (Tesis doctoral)*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez , Juliaca. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2287>
- Pérez, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *UPIICSA*, 50-51.
- Pérez, A., Naranjo, R., & Roque, Y. (2009). La cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Tecnología en marcha*, 56 - 64. Recuperado el 5 de Febrero de 2020, de Dialnet: <file:///C:/Users/MAYRA/Downloads/Dialnet-LaCulturaOrganizacional-4835835.pdf>
- Rocchetti, L., & Torres , M. (2017). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la facultad de ciencias jurídicas y empresariales de la UNJBG (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1539>
- Romero , S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla - Callao (Tesis de maestría)*. Universidad San Ignacio de Loyola , Lima . Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8803/1/2019_Romero-Gutierrez.pdf
- Sagástegui, J. (2018). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en Foncreagro Cajamarca (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de Cajamarca , Cajamarca. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/682455>
- Salazar Fernández, H. (2018). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center – Chiclayo. *Repositorio institucional UNPRG*. Obtenido de

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2029/BC-TES-TMP-886.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Steckerl, V. (2005). *Modelo explicativo de una empresa familiar que relaciona valores del fundador, cultura organizacional y orientación al mercado (Tesis de maestría)*.

Universidad del Norte , Barranquilla. Obtenido de

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3577/2302>

Stephen, R., & Timothy, J. (2017). *Comportamiento organizacional* (10 ed.). México: Pearson

.

Terán , O., & Lorenzo , J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia* , 17(1), 96 - 110. Recuperado el Febrero de 2020, de

<https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406007.pdf>

Terán Varela, O. E., & Lorenzo Irlanda, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406007.pdf>

Universidad Esan. (2019). *¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados?* Recuperado el 02 de 2020, de Conexión ESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>

Yucra Zapana, D. A. (2017). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Rubí S.A. 2016. *Vicerrectorado de Investigación - UNAP*, 249. Obtenido de

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7054>

Zavaleta , J. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco , Cusco. Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/3801>

Anexo 1:**Instrumentos de recolección de datos****CUESTIONARIO: CULTURA ORGANIZACIONAL** adaptado de (Chevez, 2020)

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa distribuciones La unión S.C.R.L; para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera, los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la cultura organizacional. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

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

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL						
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD CORPORATIVA	1	2	3	4	5
1	¿La empresa fomenta el trabajo en equipo?					
2	¿El trabajo en equipo en sus labores mejora su desempeño laboral?					
3	¿La empresa fomenta valores éticos en sus labores?					
4	¿El personal practica los valores de la empresa?					
5	¿La ética es necesaria para mejorar las relaciones laborales?					
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
6	¿La libre expresión es una política organizacional de la empresa?					
7	¿La libertad de expresión es importante para mejorar su desempeño laboral?					
8	¿Los canales de comunicación permiten a los trabajadores conocer sus funciones?					
9	¿Los canales de comunicación utilizados en la empresa ayudan a realizar sus labores?					
10	¿Se logra tener una escucha activa en su entorno laboral?					
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN	1	2	3	4	5
11	¿La empresa fomenta programas de capacitación como mejora continua?					
12	¿Los programas de capacitaciones en su empresa mejoran su desempeño laboral?					
13	¿Los trabajadores tienen el conocimiento adecuado para un desempeño efectivo?					
14	¿El conocimiento obtenido de las capacitaciones influye positivamente en su rendimiento?					
15	¿Las oportunidades de crecimiento forman parte de la dirección estratégica de la empresa?					

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL adaptado de (Chevez, 2020)

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al desempeño laboral según los trabajadores de la empresa distribuciones La unión S.C.R.L; para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera, los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el desempeño laboral Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

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

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
16	¿Una adecuada cultura organizacional contribuye en su eficiencia laboral?					
17	¿Realiza usted sus labores con eficiencia en el plazo requerido por sus superiores?					
18	¿Recibe la información adecuada para realizar con eficacia sus labores?					
19	¿Recibe usted incentivos por su buen desempeño en su trabajo?					
20	¿El incentivo económico es importante para mantenerse motivado en su desempeño laboral?					
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA LABORAL	1	2	3	4	5
21	¿Sus habilidades le permiten un mejor desempeño laboral?					
22	¿Sus habilidades se fortalecen con la cultura organizacional de la empresa?					
23	¿Tiene usted la capacidad para realizar labores por encima del rendimiento promedio de la empresa?					
24	¿Los colaboradores poseen la capacidad adecuada para solucionar problemas laborales?					
25	¿La actual innovación organizacional facilita su desempeño en la empresa?					
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN	1	2	3	4	5
26	¿Se siente usted comprometido con la empresa?					
27	¿El compromiso con la empresa esta antes que sus intereses personales?					
28	¿La empresa le brinda un reconocimiento por los logros obtenidos?					
29	¿Es importante ser reconocido para mejorar su desempeño laboral?					
30	¿La cultura que fomenta la empresa contribuye a mejorar la calidad de servicio?					

Anexo 2:

Formato de Tabulación de Datos

		REACTIVO - CULTURA ORGANIZACIONAL															X _i
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
SUJETO	1	5	5	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	64
	2	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	60
	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	5	3	2	2	1	43
	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	3	5	63
	5	3	5	2	1	1	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	49
	6	3	2	2	1	2	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	39
	7	4	5	2	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	59
	8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
	9	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
	10	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48
	11	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	64
	12	2	3	4	2	2	3	1	5	3	4	3	5	4	4	3	48
	13	4	3	3	1	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	57
	14	4	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	46
	15	5	3	3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	63
	16	4	2	1	3	2	3	2	4	4	5	2	4	3	3	3	45
	17	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	46
	18	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	60
	19	5	1	2	3	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	59
	20	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5	3	4	3	3	3	54
	21	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	1	40
	22	3	5	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	44
	23	2	2	2	1	2	3	1	4	3	3	2	3	2	1	2	33
	24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	68
	25	5	3	3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	63
	26	2	1	2	2	3	3	2	3	4	5	4	5	2	2	2	42
	27	2	1	2	2	3	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	46
	28	3	3	2	2	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3	48
	29	2	1	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	37
	30	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	48
Total		107	97	82	81	102	101	83	116	116	134	115	129	103	105	106	
S_r^2		1.22	1.84	0.82	1.32	1.42	0.59	0.87	0.88	0.74	0.53	0.97	0.70	1.08	1.43	1.50	

Sumatoria de varianzas de los reactivos															$\sum S_r^2$	15.92
Varianza del instrumento															S_i^2	111.00

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach															1.02791	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	--

		REACTIVO - DESEMPEÑO LAOBRAL															X _i
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
SUJETO	1	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	66
	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
	3	4	5	4	4	4	5	5	4	1	4	3	5	5	2	5	60
	4	5	5	3	3	3	3	5	5	4	5	3	3	4	5	5	61
	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	2	55
	6	3	3	3	4	5	3	4	3	1	3	3	4	3	3	5	50
	7	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	56
	8	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	71
	9	4	4	5	3	3	4	4	5	1	3	4	4	5	4	5	58
	10	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	55
	11	5	4	4	3	5	3	5	2	1	5	4	5	4	3	4	57
	12	4	4	5	2	3	2	5	4	1	5	3	4	5	3	5	55
	13	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
	15	4	4	4	3	4	3	5	5	1	5	4	5	5	4	4	60
	16	4	3	4	3	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	3	51
	17	4	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	46
	18	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
	19	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	71
	20	2	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	57
	21	4	5	4	4	4	5	5	4	1	4	3	5	5	3	5	61
	22	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	5	46
	23	4	4	5	4	1	2	5	5	5	4	3	5	5	3	5	60
	24	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	4	62
	25	4	4	4	3	4	3	5	5	1	4	3	5	5	4	4	58
	26	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
	27	4	5	4	4	4	5	5	4	1	4	3	5	5	2	5	60
	28	5	5	3	3	3	3	5	5	4	5	3	3	4	5	5	61
	29	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	2	55
	30	3	3	3	4	5	3	4	3	1	3	3	4	3	3	5	50
Total		120	121	117	105	119	107	136	122	83	124	113	129	131	110	131	
S_r^2		0.6	0.5	0.9	0.5	1.0	1.0	0.4	1.1	2.6	0.6	0.6	0.5	0.5		0.8	
		2	9	2	3	7	1	0	0	0	7	7	6	9	1.13	6	

Sumatoria de varianzas de los reactivos															$\sum S_r^2$	13.31
Varianza del instrumento															S_I^2	
																60.00

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach															0.93384	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	--

Anexo 3: Rúbricas de Expertos de Instrumentos de Recolección de Datos

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. 2021.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
Cultura Organizacional	Identidad corporativa	Trabajo en equipo	¿La empresa fomenta el trabajo en equipo?						X		X		X		X		
			¿El trabajo en equipo en sus labores mejora su desempeño laboral?						X		X		X		X		
		Valor	¿La empresa fomenta valores éticos en sus labores?						X		X		X		X		
			¿El personal practica los valores de la empresa?						X		X		X		X		
		Ética	¿La ética es necesaria para mejorar las relaciones laborales?						X		X		X		X		
	Comunicación organizacional	Libre expresión	¿La libre expresión es una política organizacional de la empresa?						X		X		X		X		
			¿La libertad de expresión es importante para mejorar su desempeño laboral?						X		X		X		X		
		Canales de comunicación	¿Los canales de comunicación permiten a los trabajadores conocer sus funciones?						X		X		X		X		
			¿Los canales de comunicación utilizados en la empresa ayudan a realizar sus labores?						X		X		X		X		
		Escucha activa	¿Se logra tener una escucha activa en su entorno laboral?						X		X		X		X		
	Capacitación	Programas	¿La empresa fomenta programas de capacitación como mejora continua?						X		X		X		X		
			¿Los programas de capacitaciones en su empresa mejoran su desempeño laboral?						X		X		X		X		
		Conocimiento	¿Los trabajadores tienen el conocimiento adecuado para un desempeño efectivo?						X		X		X		X		
			¿El conocimiento obtenido de las capacitaciones influye positivamente en su rendimiento?						X		X		X		X		
		Crecimiento	¿Las oportunidades de crecimiento forman parte de la dirección estratégica de la empresa?						X		X		X		X		



Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario cultura organizacional

OBEJTIVO:

El objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto a la cultura organizacional según los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. 2021; con la finalidad de ver el grado de correlación que existen entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAG. EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL

VALORACION:

Muy Alto (X)	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
--------------	------	-------	------	----------



Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L.
2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
Desempeño laboral	Productividad	Eficiencia	¿Una adecuada cultura organizacional contribuye en su eficiencia laboral?						X		X		X		X		
			¿Realiza usted sus labores con eficiencia en el plazo requerido por sus superiores?						X		X		X		X		
		Eficacia	¿Recibe la información adecuada para realizar con eficacia sus labores?						X		X		X		X		
			¿Recibe usted incentivos por su buen desempeño en su trabajo?						X		X		X		X		
	Competencia	Incentivo	¿El incentivo económico es importante para mantenerse motivado en su desempeño laboral?						X		X		X		X		
			¿Sus habilidades le permiten un mejor desempeño laboral?						X		X		X		X		
		Habilidades básicas	¿Sus habilidades se fortalecen con la cultura organizacional de la empresa?						X		X		X		X		
			¿Tiene usted la capacidad para realizar labores por encima del rendimiento promedio de la empresa?						X		X		X		X		
	Satisfacción	Capacidad	¿Los colaboradores poseen la capacidad adecuada para solucionar problemas laborales?						X		X		X		X		
			¿La actual Innovación organizacional facilita su desempeño en la empresa?						X		X		X		X		
		Compromiso	¿Se siente usted comprometido con la empresa?						X		X		X		X		
			¿El compromiso con la empresa esta antes que sus intereses personales?						X		X		X		X		
	Calidad del servicio	Reconocimiento	¿La empresa le brinda un reconocimiento por los logros obtenidos?						X		X		X		X		
			¿Es importante ser reconocido para mejorar su desempeño laboral?						X		X		X		X		
		Calidad del servicio	¿La cultura que fomenta la empresa contribuye a mejorar la calidad de servicio?						X		X		X		X		


Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario desempeño laboral

OBEJTIVO:

El objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto al desempeño laboral según los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. 2021; con la finalidad de ver el grado de correlación que existen entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAG. EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL

VALORACION:

Muy Alto (X)	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
--------------	------	-------	------	----------



Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa
Distribuciones La Unión S.C.R.L. 2021.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura Organizacional	Identidad corporativa	Trabajo en equipo	¿La empresa fomenta el trabajo en equipo?						X		X		X		X		
			¿El trabajo en equipo en sus labores mejora su desempeño laboral?						X		X		X		X		
		Valor	¿La empresa fomenta valores éticos en sus labores?						X		X		X		X		
			¿El personal practica los valores de la empresa?						X		X		X		X		
	Comunicación organizacional	Ética	¿La ética es necesaria para mejorar las relaciones laborales?						X		X		X		X		
			¿La libre expresión es una política organizacional de la empresa?						X		X		X		X		
		Libre expresión	¿La libertad de expresión es importante para mejorar su desempeño laboral?						X		X		X		X		
			¿Los canales de comunicación permiten a los trabajadores conocer sus funciones?						X		X		X		X		
		Canales de comunicación	¿Los canales de comunicación utilizados en la empresa ayudan a realizar sus labores?						X		X		X		X		
			Escucha activa	¿Se logra tener una escucha activa en su entorno laboral?						X		X		X		X	
	Capacitación	Programas	¿La empresa fomenta programas de capacitación como mejora continua?						X		X		X		X		
			¿Los programas de capacitaciones en su empresa mejoran su desempeño laboral?						X		X		X		X		
		Conocimiento	¿Los trabajadores tienen el conocimiento adecuado para un desempeño efectivo?						X		X		X		X		
			¿El conocimiento obtenido de las capacitaciones influye positivamente en su rendimiento?						X		X		X		X		
		Crecimiento	¿Las oportunidades de crecimiento forman parte de la dirección estratégica de la empresa?						X		X		X		X		


Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario cultura organizacional

OBJETIVO:

El objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto a la cultura organizacional según los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. 2021; con la finalidad de ver el grado de correlación que existen entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


GERMÁN CÁCERES MANUEL LORENZO

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

VALORACION:

Muy Alto (X)	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
--------------	------	-------	------	----------


Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L.
2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Productividad	Eficiencia	¿Una adecuada cultura organizacional contribuye en su eficiencia laboral?						X		X		X		X		
			¿Realiza usted sus labores con eficiencia en el plazo requerido por sus superiores?						X		X		X		X		
		Eficacia	¿Recibe la información adecuada para realizar con eficacia sus labores?						X		X		X		X		
			¿Recibe usted incentivos por su buen desempeño en su trabajo?						X		X		X		X		
	Incentivo	¿El incentivo económico es importante para mantenerse motivado en su desempeño laboral?						X		X		X		X			
		Competencia	Habilidades básicas	¿Sus habilidades le permiten un mejor desempeño laboral?						X		X		X		X	
	¿Sus habilidades se fortalecen con la cultura organizacional de la empresa?								X		X		X		X		
	Capacidad		¿Tiene usted la capacidad para realizar labores por encima del rendimiento promedio de la empresa?						X		X		X		X		
			¿Los colaboradores poseen la capacidad adecuada para solucionar problemas laborales?						X		X		X		X		
	Innovación	¿La actual innovación organizacional facilita su desempeño en la empresa?						X		X		X		X			
		Satisfacción	Compromiso	¿Se siente usted comprometido con la empresa?						X		X		X		X	
	¿El compromiso con la empresa esta antes que sus intereses personales?								X		X		X		X		
	Reconocimiento		¿La empresa le brinda un reconocimiento por los logros obtenidos?						X		X		X		X		
			¿Es importante ser reconocido para mejorar su desempeño laboral?						X		X		X		X		
	Calidad del servicio	¿La cultura que fomenta la empresa contribuye a mejorar la calidad de servicio?						X		X		X		X			


Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario desempeño laboral

OBJETIVO:

El objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto al desempeño laboral según los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. 2021; con la finalidad de ver el grado de correlación que existen entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GERMÁN CÁCERES MANUEL LORENZO

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

VALORACION:

Muy Alto (X)	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
--------------	------	-------	------	----------

Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. 2021.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Cultura Organizacional	Identidad corporativa	Trabajo en equipo	¿La empresa fomenta el trabajo en equipo?						X		X		X					
			¿El trabajo en equipo en sus labores mejora su desempeño laboral?						X		X		X					
		Valor	¿La empresa fomenta valores éticos en sus labores?						X		X		X		X			
			¿El personal practica los valores de la empresa?						X		X		X		X			
			¿La ética es necesaria para mejorar las relaciones laborales?						X		X		X		X			
	Comunicación organizacional	Libre expresión	¿La libre expresión es una política organizacional de la empresa?						X		X		X		X			
			¿La libertad de expresión es importante para mejorar su desempeño laboral?						X		X		X		X			
		Canales de comunicación	¿Los canales de comunicación permiten a los trabajadores conocer sus funciones?						X		X		X		X			
			¿Los canales de comunicación utilizados en la empresa ayudan a realizar sus labores?						X		X		X		X			
		Escucha activa	¿Se logra tener una escucha activa en su entorno laboral?						X		X		X		X			
		Capacitación	Programas	¿La empresa fomenta programas de capacitación como mejora continua?						X		X		X		X		
				¿Los programas de capacitaciones en su empresa mejoran su desempeño laboral?						X		X		X		X		
			Conocimiento	¿Los trabajadores tienen el conocimiento adecuado para un desempeño efectivo?						X		X		X		X		
				¿El conocimiento obtenido de las capacitaciones influye positivamente en su rendimiento?						X		X		X		X		
			Crecimiento	¿Las oportunidades de crecimiento forman parte de la dirección estratégica de la empresa?						X		X		X		X		


Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario cultura organizacional

OBJETIVO:

El objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto a la cultura organizacional según los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. 2021; con la finalidad de ver el grado de correlación que existen entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Francisco Villalba García Carlos Alfonso Enrique.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN Y MÉRITOS

VALORACION:

Muy Alto (X)	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
--------------	------	-------	------	----------


Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L.
2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Desempeño laboral	Productividad	Eficiencia	¿Una adecuada cultura organizacional contribuye en su eficiencia laboral?						X		X		X		X			
			¿Realiza usted sus labores con eficiencia en el plazo requerido por sus superiores?						X		X		X		X			
		Eficacia	¿Recibe la información adecuada para realizar con eficacia sus labores?						X		X		X		X			
			¿Recibe usted incentivos por su buen desempeño en su trabajo?						X		X		X		X			
	Competencia	Incentivo	¿El incentivo económico es importante para mantenerse motivado en su desempeño laboral?						X		X		X		X			
			¿Sus habilidades le permiten un mejor desempeño laboral?						X		X		X		X			
		Habilidades básicas	¿Sus habilidades se fortalecen con la cultura organizacional de la empresa?						X		X		X		X			
			¿Tiene usted la capacidad para realizar labores por encima del rendimiento promedio de la empresa?						X		X		X		X			
		Capacidad	¿Los colaboradores poseen la capacidad adecuada para solucionar problemas laborales?						X		X		X		X			
			¿La actual innovación organizacional facilita su desempeño en la empresa?						X		X		X		X			
		Satisfacción	Compromiso	¿Se siente usted comprometido con la empresa?						X		X		X		X		
				¿El compromiso con la empresa está antes que sus intereses personales?						X		X		X		X		
	Reconocimiento		¿La empresa le brinda un reconocimiento por los logros obtenidos?						X		X		X		X			
		¿Es importante ser reconocido para mejorar su desempeño laboral?						X		X		X		X				
	Calidad del servicio	¿La cultura que fomenta la empresa contribuye a mejorar la calidad de servicio?						X		X		X		X				


Firma del Validador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario desempeño laboral

OBJETIVO:

El objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto al desempeño laboral según los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L. 2021; con la finalidad de ver el grado de correlación que existen entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A:

Los colaboradores de la empresa Distribuciones La Unión S.C.R.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

José Roberto Rodríguez Cordero

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

Abogado de la Universidad de Ciego de Avila

VALORACION:

Muy Alto (X)	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
--------------	------	-------	------	----------


Firma del Validador

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS
Anexo de la Resolución N° 659-2020-R, Página 29

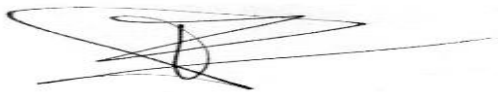
Yo, LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS, Identificado con N° de DNI 16773608, Asesor de tesis del estudiante MAYRA KATHERINE GASTELO NUÑEZ.

Titulada:

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES LA UNIÓN S.C.R.L. - 2021” luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 09 de Julio de 2022



Dr. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS

DNI: 16773608
ASESOR

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES LA UNIÓN S.C.R.L. – 2021"

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	5%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.slideshare.net Fuente de Internet	2%
2	documents.mx Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
6	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	1%



Dr. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS
DNI: 16773608
ASESOR

9	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1 %
10	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1 %
11	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
17	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to SAE Institute (Worldwide) Trabajo del estudiante	<1 %



Dr. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS
DNI: 16773608
ASESOR

20	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to unap Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.pucese.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
24	redie.mx Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.revflacso.uh.cu Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
31	www.mscconsultores.net.ve	



Dr. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS
DNI: 16773608
ASESOR



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Mayra Katherine Gastelo Nuñez
 Título del ejercicio: revisión de tesis
 Título de la entrega: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEM...
 Nombre del archivo: ANIZACIONAL_Y_DESEMPE_O_LABORAL_2021__MAYRA_GAST...
 Tamaño del archivo: 3.51M
 Total páginas: 83
 Total de palabras: 15,085
 Total de caracteres: 82,151
 Fecha de entrega: 28-jul.-2022 08:50a. m. (UTC-0500)
 Identificador de la entrega: 1876187826



Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dr. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS
DNI: 16773608
ASESOR