

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**La cultura organizacional y el desempeño de los recursos humanos  
de La Curacao Chimbote-2022**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración

**Autor**

Palacios Moscoso, Pedro Martín  
Código ORCID 0009-0008-4210-0591

**Asesor**

Luján Torres, Jorge Alejandro  
Código ORCID 0000-0001-7194-2917

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2023**

## ÍNDICE

Indice General.....	i
Indice de Tablas .....	ii
indice de figuras .....	v
Palabras Clave.....	vi
Constancia de originalidad .....	vii
Título.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
1. Introducción .....	1
2. Metodología.....	16
3. Resultados.....	20
4. Análisis y Discusión: .....	45
5. Conclusiones.....	53
6. Recomendaciones.....	55
7. Referencias Bibliográficas .....	57
8. Anexos .....	60
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	60
Anexo 2: Cuestionario.....	62
Anexo 3: Planilla de Juicio de Validación de Expertos .....	65
Anexo 4: Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach.....	71
Anexo 5: Base de datos de la muestra piloto variable (informalidad) .....	74
Anexo 6: Constancia de Originalidad TURNITIN.....	75
Anexo 5: Constancia de Repositorio USP.....	80

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Establecimiento del nivel de Cultura Organizacional de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.....	20
<b>Tabla 2;</b> Establecimiento del nivel de la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.....	20
<b>Tabla 3:</b> Establecimiento del nivel de la dimensión comportamiento organizacional de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.....	21
<b>Tabla 4:</b> Establecimiento del nivel de la dimensión valores organizacionales de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.....	22
<b>Tabla 5;</b> Establecimiento del nivel de la dimensión estilos gerenciales de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.....	22
<b>Tabla 6:</b> Establecimiento del nivel de la dimensión tolerancia de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.....	23
<b>Tabla 7:</b> Especificación del nivel de desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022.....	24
<b>Tabla 8:</b> Especificación del nivel de la dimensión ambiente de trabajo de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022.....	24
<b>Tabla 9:</b> Especificación del nivel de la dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022.....	25
<b>Tabla 10:</b> Especificación del nivel de dimensión incentivos y motivación en la organización de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022.....	26
<b>Tabla 11:</b> Especificación del nivel de la dimensión jornada laboral de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022.....	26

<b>Tabla 12:</b> Especificación del nivel de la dimensión productividad de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022.....	27
<b>Tabla 13:</b> Descripción de la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los recursos humanos en la tienda Curacao Chimbote-2022.....	28
<b>Tabla 14:</b> Análisis de la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.....	29
<b>Tabla 15:</b> Especificación de la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.....	31
<b>Tabla 16:</b> Análisis de la correlación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.....	31
<b>Tabla 17:</b> Descripción de la relación entre la dimensión comunicación organizacional y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, 2022.....	33
<b>Tabla 18:</b> Análisis de la correlación entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.....	34
<b>Tabla 19:</b> Detalle de la relación entre los valores organizacionales y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, 2022.....	36
<b>Tabla 20:</b> Análisis de la correlación entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.....	37
<b>Tabla 21:</b> Descripción de la relación entre el estilo gerencial y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.....	38

<b>Tabla 22:</b> Análisis de la correlación entre la dimensión estilos gerenciales y el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.....	40
<b>Tabla 23:</b> Analizar la relación entre la toleración y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, 2022.....	42
<b>Tabla 24:</b> Análisis de la correlación entre la dimensión tolerancia y el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.....	43

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Diagrama de dispersión de la cultura organizacional y desempeño de los recursos humanos, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.....	30
<b>Figura 2:</b> Diagrama de dispersión de la dimensión trabajo en equipo y el desempeño de los recursos humanos, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.....	32
<b>Figura 3:</b> Diagrama de dispersión de la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño de los recursos humanos, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.....	35
<b>Figura 4:</b> Diagrama de dispersión de la dimensión valores organizacionales y el desempeño de los recursos humanos, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.....	38
<b>Figura 5:</b> Diagrama de dispersión de la dimensión estilos gerenciales y el desempeño de los recursos humanos, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.....	41
<b>Figura 6:</b> Diagrama de dispersión de la dimensión tolerancia y el desempeño de los recursos humanos, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.....	44

## 1. PALABRAS CLAVE

Cultura organizacional, desempeño del recurso humano

### Líneas de investigación

<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Economía y negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y Management
<b>Líneas de investigación</b>	Talento Humano

### Keyword Lines of Investigation

<b>Tema</b>	Organizational Culture, Performance
<b>Especiality</b>	Human Resources

### Lines of Investigation

<b>Area</b>	Social Sciences
<b>Sub Area</b>	Economy and business
<b>Discipline</b>	Business and management
<b>Line of Research</b>	Human talent

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA CURACAO CHIMBOTE-2022.**" del (a) estudiante: **PALACIOS MOSCOSO PEDRO MARTIN**, identificado(a) con Código N° **1111101443**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **23%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 22 de noviembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.



## **2. TÍTULO**

**La cultura organizacional y el desempeño de los recursos humanos  
de La Curacao Chimbote-2022**

### **3. RESUMEN**

La actual investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los recursos humanos en Curacao, ubicada en la ciudad de Chimbote, durante el año 2022.

Se empleó una metodología, siendo de tipo no experimental, teniendo un enfoque cuantitativo básico y un diseño descriptivo, correlacional y transversal. La población y muestra consistieron en 40 trabajadores. En cuanto a la recopilación de datos, se utilizó una encuesta y se aplicó un cuestionario para evaluar el clima organizacional y el desempeño del personal en la empresa objeto de estudio.

El estudio determinó una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño de los recursos humanos en la empresa Curacao de Chimbote durante 2022, ya que demuestra una significancia de nivel inferior a 0.05. En otras palabras, se reafirmó la Hipótesis alterna y se descartó la Hipótesis nula.

#### **4. ABSTRACT**

The current investigation was to determine the relationship between organizational culture and the performance of human resources in Curacao, located in the city of Chimbote, during the year 2022.

A methodology was used, being non-experimental, having a basic quantitative approach and a descriptive, correlational, and transversal design. The population and sample consisted of 40 workers. Regarding data collection, a survey was used, and a questionnaire was applied to evaluate the organizational climate and staff performance in the company under study.

The study determined a significant relationship between organizational culture and the performance of human resources in the Curacao de Chimbote company during 2022, since it demonstrates a significance level below 0.05. In other words, the Alternative Hypothesis was reaffirmed, and the Null Hypothesis was discarded.

## 5. INTRODUCCIÓN

En este trabajo, se emplearon múltiples fuentes de información, abarcando investigaciones localmente, de manera nacional e internacional. Como ejemplo, Guerrero (2020) hizo su investigación teniendo como objetivo identificar las características de la cultura organizativa siendo esta su primera variable y su relación con la segunda variable que es la competitividad en las empresas del sector turístico. Con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-relacional, en el que se administró una encuesta a 409 propietarios del sector turístico, incluyendo hospedajes, restaurantes y agencias de viajes. La encuesta se centró en aspectos vinculados con la filosofía y dirección organizativa y su vínculo con la competitividad empresarial. Su resultado demostró que la adopción de una cultura organizativa está estrechamente ligada a la competitividad, particularmente en dichas organizaciones que cuentan con una sólida orientación filosófica y claros estándares de calidad. Por otro lado, Paredes (2019) en su investigación, tuvo como objetivo determinar el aporte en base a la Administración de Recursos Humanos en cuanto al Desarrollo Organizacional del GAD. Este estudio adoptó un enfoque inductivo y la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario dirigido al departamento de Recursos Humanos y dos variables específicas. La muestra consistió en los tres empleados que conforman dicho departamento. Teniendo como resultado que un 67% de los que han sido encuestados no considera crucial una apropiada administración de los recursos humanos, pero el 100% mostró desacuerdo en cuanto a la insuficiente comunicación efectiva en la distintiva área denominada recursos humanos. Estos hallazgos sugieren que el área ya mencionada enfrenta desafíos en su funcionamiento.

Así mismo, según Vera en (2019) en su investigación tuvo como objetivo determinar su incidencia entre Clima Organizacional Satisfacción Laboral siendo esta última su segunda variable, se empleó un enfoque deductivo junto con un método analítico-sintético. La investigación de campo involucró la ejecución de una audiencia al gerente de la sucursal, además de llevar a cabo una encuesta entre los trabajadores. Los resultados del estudio indicaron que los empleados encuestados presentaban un rango de nivel de satisfacción laboral bastante bajo, y se identificaron potenciales factores

relacionados con el ambiente de trabajo que podrían estar influyendo en esta situación. De esta manera, se llegó a la conclusión de que la primera variable ejerce una influencia directa a la segunda variable, enfatizando la necesidad de implementar medidas para su mejora y elevar el bienestar de los trabajadores. Siguiendo las investigaciones realizadas por Sotomayor (2021), en su estudio titulado, el cual su objetivo fue cómo influye la Cultura organizacional y Recursos Humanos en el gestionamiento de la Municipalidad de San Román-Juliaca. El enfoque de la investigación se basó en un método mixto, priorizando el análisis cuantitativo y complementándolo con datos cualitativos. Los resultados del estudio señalaron que los empleados en su ambiente laboral están constantemente influenciados por las normas de la organización y las cumplen, a pesar de que también mantienen y expresan sus propias creencias, hábitos y costumbres individuales. La comunicación, tanto a nivel personal como interpersonal, junto con los estilos de gestión y la motivación, también desempeñan un papel crucial en el desempeño laboral en diversas áreas de la Municipalidad. Considerando el trabajo de Paccori (2022) en su estudio asumió como objetivo establecer la relación que existe entre la primera variable que es la gestión del talento humano y la segunda variable que es el desempeño laboral en los trabajadores de un hospital de Ate, 2022. La tesis se basó en un enfoque cuantitativo y se usó un diseño correlacional siendo no experimental y de tipo transversal. El grupo de estudio incluyó a 51 empleados seleccionados mediante un muestreo no aleatorio de la misma manera para la obtención de datos se aplicó la encuesta que consistió en un cuestionario con 62 preguntas. Como resultado se indicó la presencia de una correlación que señala ser positiva, aunque de magnitud baja, con respecto a la gestión del talento humano y a la forma como se desempeñan laboralmente. Destacó que factores como el desarrollo y la supervisión del personal, junto con la tolerancia en el entorno laboral, mostraron una relación positiva con el desempeño laboral, mientras que otras dimensiones no revelaron una correlación significativa.

Tomando en cuenta a Gutierrez (2019), en su trabajo, asumió como objetivo establecer la relación que existe entre la primera variable que es la Administración de Recursos Humanos y la segunda variable que es la Cultura Organizacional en la Agencia MiBanco. Para llevar a cabo este análisis, se implementó un cuestionario que contenía

interrogantes relacionadas con estas variables específicas. La muestra seleccionada para la investigación involucró a 88 empleados. Los resultados obtenidos ratificaron la existencia de una correlación entre la primera variable y la segunda variable. Además, se destacó que el 61.4% de los trabajadores manifestó tener un nivel de satisfacción bajo a moderado con respecto a la gestión de recursos humanos, lo que sugiere una administración de la capacidad humana. Como dice Chira (2023) en su trabajo. Tuvo el objetivo de determinar la correlación que existe entre la primera variable que es el clima organizacional con la segunda variable que es el desempeño laboral del personal de salud de una clínica privada de la ciudad de Chiclayo. El estudio, de carácter cuantitativo y no experimental, se basó en la recolección de datos de 161 empleados de la clínica. Según el rotulado que obtuvo se indica una relación muy significativa entre la primera variable y la segunda variable, igualmente una correlación con la cultura organizacional, pero no se halló una relación significativa referente al diseño organizacional y también con los recursos humanos en lo que respecta al rendimiento laboral. Además, se observó que el clima organizacional estaba bajo un nivel del 67.1% de los casos, así mismo el desempeño laboral se situó en un 71.4%. En consecuencia, se concluye que las variables analizadas están relacionadas.

De acuerdo con la investigación llevada a cabo por Morales y Alania (2020), cuyo enfoque se centró en el estudio titulado, teniendo como objetivo general determinar la relación que emana entre la primera variable que es la Cultura Organizacional con la segunda variable que es el desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Este análisis se desarrolló en un marco descriptivo, siendo descriptivo correlacional su diseño. Como muestra estratificada compuesta por 88 profesores. Los resultados obtenidos indicaron una relación significativa con un nivel de significancia del 0.05. En resumen, se concluyó que existe una relación directa y substancial entre la primera variable con la segunda variable, desde la perspectiva de los profesores. Por ende, se afirmó que a mejor sea la primera variable mejor será el desempeño de la segunda variable.

Según lo señalado por Xu Chaoyang (2021) en su investigación sostuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la primera variable que es la cultura organizacional y la segunda variable que es el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica. En esta investigación, se adoptó un enfoque de investigación aplicada que se centró en la descripción y la correlación, empleando un diseño no experimental. La muestra de participantes consistió en 322 trabajadores. A estos empleados se les administraron dos cuestionarios: uno relacionado a la primera variable y otro a la segunda variable. El cual se concluyó que se encuentra una asociación significativa entre la primera variable con la segunda variable, siendo esta relación de intensidad regular. Usando las palabras de Díaz (2019) en su estudio, se planteó como objetivo el determinar el grado que tiene la primera variable que es Cultura Organizacional en relación con la variable 2 que es el desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. Este estudio se realizó utilizando un enfoque cuantitativo y descriptivo y al mismo tiempo de corte transversal, recopilando datos de los 95 empleados. Se emplearon dos instrumentos de medición, uno para evaluar la percepción referente a la primera variable, otro para medir el grado en cuanto a la segunda variable. El cual se concluyó que el grado que denota la primera variable especialmente en lo que se refiere a su dimensión que es trabajo en equipo, tiene un impacto predictivo en el rendimiento del trabajo laboral de los empleados de las instituciones. Desde la perspectiva de Carrillo (2019) en su estudio, sostuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la primera variable que es la cultura organizacional con la segunda variable que es desempeño financiero en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Esta investigación se basó en una metodología cuantitativa y cualitativa, haciendo uso de la herramienta de clasificación cultural desarrollada por Felcman y Góngora, además de aplicar cuestionarios a 1004 individuos encuestados que fueron seleccionadas mediante un método no probabilístico intencionado. Como conclusiones de la investigación, se pudo establecer la existencia de relaciones sólidas y directas entre la primera variable que es la cultura organizacional con la segunda variable que es desempeño financiero. Por lo tanto, se puede decir que la metodología desarrollada por el autor Felcman y la autora Góngora

es aplicable en la sección para poder identificar la relación que hay en las variables propuestas.

Según la investigación realizada por Gómez (2021) en su estudio, hace mención como objetivo determinar la relación que existe entre la primera variable que es la cultura organizacional y la segunda variable que es el desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona sur, Lima – 2019 . La metodología empleada se caracterizó es no experimental, así mismo de tipo transversal, tiene diseño descriptivo correlacional. Como muestra un total de 36 empleados. Para la recopilación de datos se utilizaron encuestas y cuestionarios. Los resultados demostraron una correlación significativa entre ambas variables. Es importante destacar que el 66.67% de las respuestas reflejaron una evaluación positiva en lo que respecta a la contribución individual de los empleados, mientras que el trabajo en equipo recibió en un 13.89% de los casos. Según lo señalado por Álvarez (2018), titulado, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la primera variable que es la la Cultura Organizacional y la segunda variable que es el desempeño Docente del Colegio Mariano Melgar Breña - Lima, 2018. Este estudio se enmarca en un enfoque al ser no experimental de carácter transversal, siendo descriptivo correlacional su diseño. En cuanto a la muestra, se incluyeron un total de 127 participantes. Se utilizaron dos cuestionarios para la obtención de los datos, uno destinado a la primera variable que es la cultura organizacional y otro a la primera variable que es a evaluar el rendimiento del docente. Como resultado indica que llega a existir una relación significativa y positiva entre ambas variables. La primera variable se ubicó en un nivel del 75%, mientras que la segunda variable se situó en un nivel medio del 63%. Esto nos da a entender que si la primera variable es alta y viceversa.

En lo que respecta a su base científica, la cultura empresarial se refiere al conjunto de percepciones, emociones, actitudes, conductas, métodos, convicciones, principios, herencias y modos de comunicación que existen en todas las organizaciones. La cultura de una empresa puede respaldar la ejecución de su plan si se aprecia una fuerte congruencia entre uno con otro, por otro lado, puede entorpecer o retrasar su



implementación. Si consideramos que la planes empresariales no solo guía a la compañía al logro de las metas económicas específicas, sino que también sirve como una brújula en su inquebrantable investigación de mejoras en su funcionamiento, es claro que la cultura tiene la capacidad de ejercer influencia, y de hecho la ejerce, en los resultados de la empresa. Los componentes esenciales en la definición de la cultura organizacional pueden ser interpretados como un conjunto de valores y convicciones fundamentales, donde los valores expresan versiones sobre lo que se considera ético o inaceptable dentro de la organización. Las creencias se refieren a la forma como se percibe a las personas sobre la relación entre el accionar y las consecuencias que puede llegar a tener. Estos valores y sus creencias se materializan a través de reglas, cuya función es detallar la conducta esperada.

Otro elemento esencial en la cultura organizativa es la cultura compartida, ya que no basta con que los individuos tengan sus propios valores y creencias, sino que deberían ser apoyadas por la mayoría de los integrantes de la compañía. Además, un componente fundamental de la cultura de la empresa es la imagen unificada que contribuye a moldear su identidad. Esta identidad proporciona coherencia a lo largo del tiempo, cohesión en medio de la diversidad, distinción ante el mundo exterior y permite que los empleados se identifiquen con ella. Por último, es de suma importancia resaltar el fenómeno de la persistencia, ya que la inercia social puede tener diversas consecuencias, ya sean beneficiosas o perjudiciales. Sin embargo, es crucial tener en cuenta que la cultura organizativa está en constante evolución. Dentro de las cualidades distintivas de las culturas compartidas, se pueden identificar ciertos factores clave que las separan entre sí. Estos factores sobresalientes incluyen:

La iniciativa individual: Esto se refiere al nivel de responsabilidad, independencia y autonomía concedido a los individuos. Tolerancia al riesgo: Indica hasta qué punto se fomenta a los empleados a tomar la iniciativa, a innovar y asumir riesgos. Control: Está relacionado con la cantidad de normativas y supervisión directa utilizadas para regular cómo se comportan los empleados. En cuanto a la identidad y su integración: Se refiere a cuán profundamente los integrantes llegan a ponerse la camiseta con la empresa en su totalidad en lugar de enfocarse en sus grupos de trabajo o áreas de

experiencia profesional específicas. Además, promueve la coordinación entre las unidades organizativas. Sistema de incentivos: Está vinculado en los buenos incentivos, como aumentos salariales y promociones, se basan en el buen rendimiento de los empleados en lugar de criterios como la antigüedad o preferencias personales. Tolerancia al conflicto: Indica en qué medida se anima a los empleados a expresar abiertamente los problemas que tengan o las críticas que reciban.. Modelo de comunicación: Se refiere al grado en el cual las comunicaciones dentro de la organización se limitan a la jerarquía formal de autoridad.

Estas características diferenciadoras desempeñan un papel esencial en la configuración y avance de la cultura organizativa, influyendo en la manera como la empresa opera y se adapta a los cambios en su entorno.

Un líder se caracteriza por ser un individuo que orienta a los demás hacia un objetivo propuesto compartido, trazando el camino y fomentando un buen clima laboral en que los integrantes del grupo se involucran de forma activa en todo el proceso. Su papel va más allá de ser la figura de autoridad en el equipo; involucra un compromiso en llevar a cabo el propósito del proyecto. Por consiguiente, un líder debe poseer una lista de buenos atributos, como una buena capacidad de escuchar de manera efectiva. Los miembros del equipo pueden ofrecer valiosas ideas para mejorar la propuesta en cuestión, por lo tanto, mantener la mente abierta a otras sugerencias puede conducir a nuevas formas de lograr los objetivos. La responsabilidad del líder es que todos los que conforman el equipo sean escuchados. Además de esto, un líder debe mantener un enfoque constante, recordándoles a sí mismo y al equipo las metas y la misión del proyecto en todo momento. Como líder del grupo, es esencial dedicar tiempo junto al equipo del proyecto, fomentando la iniciativa para establecer y revisar las metas que se espera alcanzar.

Otra característica de gran relevancia en un líder es la capacidad de ser altamente organizado. Un líder puede establecer un estándar de organización para su equipo, lo que, a su vez, inspira a los miembros del equipo a mantener un alto nivel de organización. La habilidad para mantener un entorno de trabajo ordenado y eficiente se vuelve crucial en este contexto. Asimismo, la disponibilidad es una cualidad

esencial. A pesar de que un líder puede estar ocupado y cargar con muchas responsabilidades, es fundamental encontrar tiempo para interactuar con su equipo. Estar accesible para discutir asuntos, resolver problemas y proporcionar orientación se convierte en un elemento esencial. Además, un líder eficaz involucra a los demás en su labor. Esto no implica hacer todo el trabajo personalmente, sino colaborar con los compañeros de equipo y delegar responsabilidades teniendo en cuenta los intereses, metas y habilidades de los demás. La capacidad de tomar decisiones es una calidad necesaria, ya que, a pesar de la importancia de escuchar a quienes lo rodean, un líder debe reconocer que no siempre es posible llegar a un consenso. La toma de decisiones efectivas se erige como un componente clave del liderazgo. Por último, la confianza en sí mismo es esencial. Si un líder carece de confianza en sí mismo y en el éxito del proyecto, es improbable que los demás lo respalden. La seguridad en uno mismo se convierte en un impulsor fundamental de la motivación y la eficacia en el liderazgo.

Hemos analizado las características que son ideales para un líder con la idea de colaborar de manera efectiva con su equipo. Estos atributos les permiten interactuar eficazmente con aquellos que los rodean. Ahora, debemos enfocarnos en los elementos que deben ser considerados para la aplicación en la manera de comportarse de los. Este desafío implica realizar una observación minuciosa de las habilidades, educación, actitudes y ambiciones de cada integrante del grupo de trabajo. Formar parte de un equipo a menudo conlleva ciertos beneficios que otros no pueden disfrutar. Estos privilegios están vinculados a la cultura corporativa que la empresa ha establecido tanto para sí misma como para sus empleados. Esta cultura ejerce influencia en los comportamientos que los miembros del equipo adoptan de forma inconsciente mientras desempeñan sus tareas y se enfrentan a las expectativas relacionadas con "pertenecer a un equipo". Además, esta cultura impacta en los intereses compartidos, los resultados esperados y las relaciones que se forjan entre los integrantes del equipo. La buena o mala cultura organizacional llega a influir en el accionar de los trabajadores, ya que deben cumplir con el rol que la empresa espera de ellos. El sentido de pertenencia lleva a las personas a ajustar sus valores y a esforzarse por cumplir con las demandas que se les imponen. Las reglas representan un elemento fundamental de la cultura organizativa y pueden impactar a todos los miembros o, en su lugar, aplicarse

solo a algunos de ellos, dependiendo de sus valores personales y expectativas en relación con su trabajo. Cuando las reglas se alinean con las necesidades y valores individuales, suelen evitar conflictos, pero si difieren, pueden dar lugar a tensiones tanto en el entorno laboral como en el emocional.

También resulta crucial observar las dinámicas entre los integrantes del grupo, especialmente cuando algunos de ellos muestran una tendencia hacia el individualismo, compitiendo con sus colegas en la generación de ideas o en la ejecución de proyectos. Por otro lado, se pueden identificar relaciones basadas en la colaboración y la interacción, donde todos contribuyen al esfuerzo colectivo. Las emociones juegan un papel significativo en el comportamiento del equipo, ya que algunos miembros optan por mantener una actitud neutral, sin expresar sus sentimientos o pensamientos respecto a ciertos acontecimientos o tareas, mientras que otros son más espontáneos y tienden a comunicar abiertamente sus percepciones y emociones. Ambos enfoques presentan ventajas y desventajas, y es responsabilidad del líder establecer un equilibrio emocional adecuado para el equipo. Cada miembro reconoce que ser parte del equipo implica alcanzar un determinado estatus, tanto en el seno de la organización como fuera de ella. Es fundamental discernir si un individuo busca ese estatus con el propósito de contribuir significativamente al éxito del equipo gracias a su experiencia valiosa, o si su interés se limita a pertenecer al grupo por el prestigio asociado y los beneficios que ello conlleva.

El líder debe prestar especial atención a la gestión de los cambios, ya sea que estos cambios sean el resultado de decisiones tomadas por el líder para modificar aspectos específicos o que surjan de la iniciativa del propio grupo en términos de técnicas, herramientas o la dinámica de trabajo. Esto adquiere una importancia crítica, ya que está estrechamente relacionado con la determinación y el entusiasmo con los que se persiguen los objetivos. Al definir metas, resulta esencial establecer un plazo para alcanzarlas, ya sea una fecha concreta o dentro de un marco temporal recurrente. Cada uno de estos elementos contribuye a la instauración de una cultura de progreso que incide tanto en el crecimiento profesional como en el bienestar emocional del equipo

de trabajo. El líder debe estar alerta a todos estos aspectos para asegurar que el grupo mantenga el equilibrio necesario en su búsqueda para lograr los objetivos.

La cultura en cualquier entidad empresarial exhibe ciertas características distintivas que son identificadas como rasgos culturales por Newstrom y Davis (1993). En primer lugar, esta cultura es singular y exclusiva, lo que hace notar que cada organización desarrolla su propia cultura única que la diferencia de las demás, sin existir un modelo cultural inherentemente superior que sea aplicable a todas las empresas. Además, esta cultura es en su mayoría implícita, ya que los que integran la compañía rara vez la describen de manera explícita. Así mismo se dice que la cultura organizacional se conforma a partir de múltiples elementos que se combinan de forma coherente, como si fueran las piezas de un rompecabezas. Por lo general, la cultura tiende a ser estable, con cambios y ajustes que tienden a producirse de modo progresivo en su mayoría. Una cultura organizacional es una expresión simbólica de estos aspectos culturales y suele perdurar, ya que las organizaciones tienden a atraer a individuos que comparten sistemas de valores y creencias similares. Aunque no se pueda palpar físicamente, la cultura organizacional se refleja en todos los componentes y aspectos de la organización, ejerciendo una influencia significativa en su funcionamiento en su conjunto.

El rendimiento laboral se conceptualiza como una reunión de acciones que los empleados exhiben, dado que son fundamentales para que la organización logre sus metas. Estas conductas son cuantificables según los desempeños individuales de diferente empleado y su aportación a los objetivos que se plantea la compañía. A primera vista, esta definición puede parecer semejante a la productividad, pero existe una distinción sutil. Mientras que la productividad se enfoca en las horas de trabajo efectivas, el rendimiento laboral se concentra en los factores que influyen en esas horas de trabajo para cada empleado. La valoración del rendimiento laboral es un método el cual brinda una valoración constructiva del comportamiento laboral, lo que hace más fácil al momento de tomar decisiones relativas al desarrollo, la compensación, la promoción y la programación de la carrera de los colaboradores. Hay múltiples motivos para evaluar el desempeño: en primer lugar, suministra información que sirve

como base para tomar decisiones acerca del desarrollo, la retribución, la promoción y la forma de planear de la carrera de los empleados. También brinda la facilidad para que el jefe supervisor y el empleado se puedan reunir y analizar el rendimiento laboral, obteniendo como propósito de crear un plan para subsanar posibles deficiencias. Asimismo, esta evaluación promete la ocasión de revisar los programas de desarrollo para los directivos y los procedimientos de carrera de los empleados, teniendo en cuenta sus fortalezas y debilidades demostradas.

La función de un supervisor en el desarrollo de valoración es muy importante, ya que tiende a ser responsable de llevar a cabo el examen en sí misma y debe poseer un profundo conocimiento de las técnicas de evaluación que utilizará. En consecuencia, es beneficioso que estén adecuadamente entrenados para cumplir con esta tarea. El área denominada de recursos humanos funciona como un consejo consultivo y desarrolla políticas relacionadas con las evaluaciones de rendimiento. Para evaluar el desempeño, se deben seguir tres pasos principales: primero, establecer claramente la caracterización del puesto, asegurando que tanto el inspector como el sometido se encuentren con un mismo sentir con respecto a las responsabilidades y los criterios que se da en el desempeño del puesto de desempeño del puesto. Segundo, comparar el rendimiento de los trabajadores con los estándares o juicios predefinidos de rendimiento. Tercero, proporcionar una retroalimentación, lo que implica analizar cómo el desempeño y el progreso de los subordinados con el fin de crear planes de desarrollo. La valoración del rendimiento enfrenta varios desafíos, como la falta de claridad sobre el tiempo disponible para alcanzar un desempeño aceptable por parte de los subordinados, las dificultades en los métodos o pasos utilizados para llevar a cabo la valoración y los problemas que pueden surgir durante las sesiones de entrevista y retroalimentación. Generalmente, las descripciones de cargo no son suficientes para evaluar de manera propia, debido a que estas aclaraciones no se crean para cargos concretos, sino para grupos de puntos. Por ende, es preciso asemejar corduras que sean medibles para todas las actividades específicas del puesto.

Existen diversas estrategias para evaluar y valorar el rendimiento de los colaboradores en sus roles profesionales, cada una con su enfoque particular. Una de estas técnicas es la "escala de calificación gráfica," que implica la utilización de una escala que enumera varios factores o atributos, cada uno con un rango de rendimiento asociado. Los empleados son evaluados al seleccionar la apreciación que mejor refleje su nivel de rendimiento en cada factor o atributo. Otra aproximación es el "método de clasificación alternativa," en el cual los empleados se ordenan secuencialmente de mejor a peor en relación con un atributo específico. Esto implica ubicar al empleado de mayor rendimiento en la posición superior, seguido por el empleado con la calificación más baja en la siguiente posición, y así sucesivamente hasta completar la clasificación. Una tercera técnica es el "método de comparación de pares," que consiste en evaluar a los empleados a través de una tabla donde se reflejan todas las posibles combinaciones de individuos para cada atributo. El objetivo es identificar al empleado superior en cada par, lo que contribuye al proceso general de clasificación. El "método de distribución forzada" se basa en asignar porcentajes predefinidos de colaboradores en distintas clases de desempeño. Este enfoque establece intervalos porcentuales y solo permite que los empleados que cumplan con los criterios de evaluación entren en esos intervalos, excluyendo a aquellos que no se ajusten a los porcentajes establecidos. Finalmente, el "método del incidente crítico" involucra que el supervisor registre la conducta relacionada con el rendimiento de cada empleado. Se identifican incidentes notables en el trabajo, ya sean positivos o negativos, que luego se discuten entre el supervisor y el empleado para evaluar el desempeño. Además, se utilizan "formas narrativas," que requieren que el supervisor estime el desempeño del empleado en función de los distintivos criterios del cargo. Este enfoque contiene modelos cruciales y una planificación de acción para mejorar el rendimiento, delineado ayudando así de esta manera al trabajador a cumplir esos criterios, concluyendo con la resolución de posibles problemas identificados.

En síntesis, se disponen de diversas estrategias y enfoques para valorar el rendimiento de los trabajadores, cada uno con sus respectivas ventajas y aplicaciones específicas. El enfoque basado en escalas de calificación por conducta busca fusionar los beneficios de las evaluaciones basadas en incidentes críticos, narrativas y calificaciones

cuantitativas al vincular una escala numérica con ejemplos concretos de desempeño positivo o negativo. Esta técnica combina los aspectos favorables de las descripciones narrativas con la capacidad de cuantificar el rendimiento mediante ejemplos específicos, lo que implica un equilibrio entre las descripciones que se narran y las apreciaciones cuantitativas al asociar una escala numérica con ejemplos específicos de rendimiento destacado o insatisfactorio. Sus ventajas radican en proporcionar una evaluación más precisa, emplear criterios definidos, ofrecer retroalimentación, utilizar dimensiones independientes y mantener una mayor coherencia. Por otro lado, la metodología de la administración basada en objetivos (ABO) envuelve el establecimiento de metas mensurables y específicas para cada trabajador, seguido de una exploración de su progreso. A nivel organizacional, se puede crear un programa de valoración y fijación de los objetivos mediante la definición de objetivos empresariales, la asignación de objetivos a departamentos, la revisión de los objetivos departamentales, la definición de resultados esperados, la evaluación del desempeño y la provisión de retroalimentación. Ya en la aplicación, las empresas suelen combinar diversas metodologías de examen del desempeño, sin que exista una regla o procedimiento específico que muestre la manera cómo debe llevarse a cabo dicha integración.

Existen varias opciones para poder medir el rendimiento de los empleados. Una de ellas es la evaluación hecha por el supervisor directo, que es fundamental en los distintos sistemas de evaluación del rendimiento, ya que el jefe supervisor tiene el enfoque adecuado para prestar atención y valorar cómo sus subordinados se desempeñan en sus roles. Otra alternativa es la evaluación entre colegas, que resulta efectiva para prever el éxito futuro en la gestión y para identificar al candidato más idóneo para una posible promoción dentro del grupo de compañeros de trabajo. Además, encontramos los comités de evaluación, que a menudo están dados por el jefe inmediato del colaborador y tres o cuatro gerentes adicionales, quienes aportan sus perspectivas. También están las autoevaluaciones, aunque presentan la desventaja de que los empleados tienden a evaluarse de manera más positiva que sus supervisores. Por último, está la evaluación realizada por los subordinados, en la que los empleados evalúan a sus superiores, lo que simplifica el proceso de proporcionar



retroalimentación ascendente y ayuda a la alta dirección a identificar los estilos de gestión presentes en la organización.

Existen tres categorías de entrevistas de evaluación para medir el desempeño laboral: 'Satisfactorio y Promovible, Satisfactorio y No promovible y No satisfactorio y Corregible. Para cumplir con este proceso se deben encaminar tres acciones clave. En primer lugar, es crucial recopilar información pertinente, analizar la descripción del trabajo del empleado, comparar su rendimiento con los estándares predefinidos y revisar registros previos de evaluaciones de desempeño. Luego, se debe preparar al empleado proporcionándole una notificación con una semana de anticipación para que pueda repasar su trabajo y estar listo para la audiencia. Finalmente, en cuanto al instante y lugar de la audiencia, teniendo en cuenta que debe realizarse en un entorno exclusivo esta debe realizarse en un entorno personal sin complicaciones, como llamadas telefónicas, visitas u otras distracciones.

La importancia de esta investigación abarca varios aspectos. Desde una perspectiva práctica, se justifica debido a su valiosa contribución al campo de la gestión. En este estudio, se explorará el impacto de la gestión de recursos humanos con respecto a su relación con el desempeño de los empleados en relación con la Cultura Organizacional. Esto servirá para respaldar y fortalecer las teorías ya establecidas en la administración. Además, en un contexto social, este estudio brindará una base sólida para las organizaciones que buscan fomentar una cultura organizacional efectiva y, como resultado, mejorar el rendimiento de sus empleados. Los hallazgos de esta investigación desempeñarán un papel importante en la resolución de problemas relacionados con la Cultura Organizacional y su impacto en el desempeño laboral. En términos de metodología, la investigación tiene como objetivo proponer soluciones al problema planteado y determinar cómo un modelo de seguimiento de la Cultura Organizacional puede mejorar el desempeño de los empleados. También se pretende diseñar un programa eficaz que permita a la empresa aumentar su eficiencia y el rendimiento de sus trabajadores. En cuanto a la justificación social, es fundamental destacar que la población estudiada consta de 32 empleados, lo que resalta la relevancia de esta investigación. Su propósito social es proporcionar a la empresa información

valiosa que pueda aplicarse en su día a día para superar las deficiencias en su Cultura Organizacional y, a su vez, contribuir a un mejor desempeño de su personal."

De acuerdo con la formulación del problema, es esencial destacar que en la empresa bajo análisis actualmente, la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el rendimiento de los empleados. Un gran número de ellos requieren sentirse identificados con la cultura empresarial de la compañía, ya que, a través de la cultura organizacional, existen elementos que conectan a los empleados con la empresa, como su identidad institucional, sus valores personales, su historia y sus rituales, entre otros aspectos. Todos estos componentes influyen en el desempeño de los colaboradores. En cualquier empresa local, la efectividad de cada empleado debe ser evaluada y cuantificable a través de programas que utilizan encuestas para determinar el nivel de rendimiento. En ocasiones, el rendimiento laboral puede no ser positivo; por lo tanto, es fundamental determinar la relación, influencia o asociación entre las variables de estudio. Para esta investigación, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo la Cultura Organizacional influye en el desempeño de los Recursos Humanos de Curacao Chimbote?

Para esta resolución se propuso una hipótesis alternativa (H1) que sugiere una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño de los recursos humanos en Curacao Chimbote-2022, mientras que la hipótesis nula (H0) plantea que no existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño de los recursos humanos en Curacao Chimbote-2022.

Con el propósito de abordar el problema de investigación y las hipótesis mencionadas, se estableció el siguiente objetivo general: Evaluar la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño de los empleados en Curacao Chimbote-2022. Además, se definieron los siguientes objetivos específicos: Establecer el nivel de Cultura Organizacional de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022. Especificar el nivel de desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022. Especificar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022. Describir la relación entre la comunicación organizacional y el

desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022. Detallar la relación entre los valores organizacionales y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022. Describir la relación entre el estilo gerencial y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022. Analizar la relación entre la tolerancia y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.

La conceptualización y operacionalización de las variables en esta investigación involucra dos elementos clave. En primer lugar, se encuentra la variable de "cultura organizacional", la cual, según la definición propuesta por Bretones & Mañas (2008), se refiere al concepto general de cultura en las ciencias sociales, que engloba un conjunto de buenos valores, también los hábitos y tradiciones distintivos que caracterizan a un grupo social. Para medir esta variable, se utilizarán las siguientes dimensiones: trabajo en equipo, comunicación organizacional, valores organizacionales, estilo de gestión y tolerancia.

La segunda variable se centra en el desempeño de Recursos Humanos, que, de acuerdo con la definición de Werther y Davis (1996), es el proceso de evaluar el rendimiento global de los empleados. Este proceso es fundamental en cualquier organización moderna y se medirá a través de las siguientes dimensiones: ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, incentivos y motivación en la organización, jornada laboral y productividad.

## **6. METODOLOGÍA**

### **Tipo y diseño de investigación**

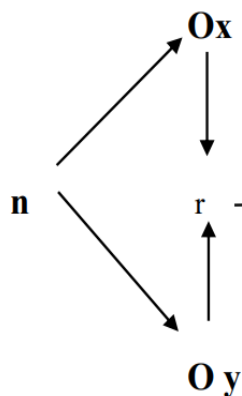
#### **Tipo**

Con base en la cuestión presentada y los propósitos establecidos, el enfoque empleado fue de carácter no experimental, ya que se limitó a observar y describir la manera como se comportan las variables sin ejercer influencia sobre estas.

## Diseño

El enfoque metodológico empleado en este estudio fue de naturaleza descriptiva y correlacional de corte transversal. Se utilizó un diseño correlacional y el diseño transversal implicó la recopilación de datos en un solo momento en debido tiempo sin alterar las situaciones que ya existen.

## Figura



### DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Cultura organizacional)

Oy = Variable 2 (Desempeño del recurso humano)

r = Relación entre las dos variables

## Población y muestra

### Población

La población estuvo conformada por 100 trabajadores de la tienda Curacao Chimbote.

### Muestra

Utilizamos la fórmula estadística mencionada en un grupo de 40 empleados de la tienda Curacao Chimbote como parte de la muestra.

Hallamos la muestra inicial ( $N_0$ )

$$N_0 = \frac{\frac{Z^2 \cdot x \cdot P \cdot x \cdot Q}{e^2}}{1 + \left(\frac{Z^2 \cdot x \cdot P \cdot x \cdot Q}{e^2 \cdot N}\right)}$$

**Donde:**

**N<sub>0</sub>:** Tamaño de la muestra inicial

**Z:** 1.96 (95% de confiabilidad)

**P:** Probabilidad de éxito (0.5)

**Q:** Probabilidad de fracaso 1 – P (0.5)

**e:** Error (0.07)

**N:** Población (100)

Tamaño de la muestra inicial: **N<sub>0</sub> = 66**

Determinamos la relación:  $\frac{\text{Muestra inicial}}{\text{Población}} = \frac{N_0}{N} = \mathbf{0.66}$

Como la relación es **MAYOR** que 0.10, por lo tanto, hallamos el tamaño de la muestra mediante:

$$n = \frac{N_0}{1 + \left(\frac{N_0}{N}\right)}$$

**Tamaño de Muestra Final n = 40**

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

#### **Técnicas**

Se aplicó la encuesta con el propósito de recopilar datos con respecto a componentes del objeto de investigación.

#### **Instrumento**

Se utilizó un cuestionario de preguntas, cuidadosamente elaborado, cuyas interrogantes tenían como finalidad la obtención de datos relacionados con las variables de interés.

Para asegurar su validez, se accedió a la opinión de los profesionales y expertos en el campo, y para medir su consistencia aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach.

## 7. RESULTADOS

### 7.1. Descripción de resultados

**Tabla 1**

Establecimiento del nivel de Cultura Organizacional de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje permitido	Porcentaje Acumulativo
MALO	12	30	30
REGULAR	18	45	75
BUENO	10	25	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

#### **Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 1, el 45% de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel de la cultura organizacional en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, durante el año 2022 es regular, el 30% opinan que tiene un nivel malo; y el 25% opinan que tiene un nivel bueno.

**Tabla 2**

Establecimiento del nivel de la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje permitido	Porcentaje Acumulativo
MALO	15	37.50	37.50
REGULAR	15	37.50	75
BUENO	10	25	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

### **Interpretación**

Según la tabla 2, el 37.5% de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel de la dimensión trabajo en equipo en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, durante el año 2022 es regular, el 37.5 % opinan que tiene un nivel malo; y el 25% opinan que tiene un nivel bueno.

### **Tabla 3**

Establecimiento del nivel de la dimensión comportamiento organizacional de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje permitido</b>	<b>Porcentaje Acumulativo</b>
MALO	24	60	60
REGULAR	16	40	100
BUEENO	0	0	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

### **Interpretación**

Según la tabla 3, el 60.0 % de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel de la dimensión comportamiento organizacional en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, durante el año 2022 es malo, el 40.0 5 % opinan que tiene un nivel regular; y nadie opina que tenga un nivel bueno.



**Tabla 4**

Establecimiento del nivel de la dimensión valores organizacionales de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje permitido</b>	<b>Porcentaje Acumulativo</b>
MALO	16	40	40
REGULAR	14	35	75
BUENO	10	25	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

### **Interpretación**

Según la tabla 4, el 40.0 % de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel de la dimensión valores organizacionales en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, durante el año 2022 es malo, el 35.0 % opinan que tiene un nivel regular; y el 25% opinan que tiene un nivel bueno.

**Tabla 5**

Establecimiento del nivel de la dimensión estilos gerenciales de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje permitido</b>	<b>Porcentaje Acumulativo</b>
MALO	16	40	40
REGULAR	24	60	100
BUENO	0	0	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

### **Interpretación**

Según la tabla 5, el 60.0 % de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel de la dimensión estilos gerenciales en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, durante el año 2022 es regular, el 40.0 % opinan que tiene un nivel malo; nadie opinó que tenga un nivel bueno.

### **Tabla 6**

Establecimiento del nivel de la dimensión tolerancia de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje permitido</b>	<b>Porcentaje Acumulativo</b>
MALO	36	90	90
REGULAR	4	10	100
BUENO	0	0	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

### **Interpretación**

Según la tabla 6, el 90.0 % de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel de la dimensión tolerancia en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, durante el año 2022 es malo; 10.0 % opinan que tiene un nivel regular; nadie opinó que tenga un nivel bueno.

**Tabla 7**

Especificación del nivel de desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje permitido</b>	<b>Porcentaje Acumulativo</b>
MALO	17	42.50	42.50
REGULAR	13	32.50	75
BUENO	10	25	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

### **Interpretación**

Según la tabla 7, el 42.5 % de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel del desempeño de los recursos humanos de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022 tiene un nivel malo; 32.5 % opinan que tiene un nivel regular; y el 25.0% opinó que tiene un nivel bueno.

**Tabla 8**

Especificación del nivel de la dimensión ambiente de trabajo de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje permitido</b>	<b>Porcentaje Acumulativo</b>
MALO	9	22.50	22.50
REGULAR	27	67.50	90
BUENO	4	10	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

### **Interpretación**

Según la tabla 8, el 67.5 % de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel de la dimensión ambiente de trabajo de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022 tiene un nivel regular; 22.5 % opinan que tiene un nivel malo; y el 10.0 % opinan que tiene un nivel bueno.

### **Tabla 9**

Especificación del nivel de la dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje permitido</b>	<b>Porcentaje Acumulativo</b>
MALO	12	30	30
REGULAR	26	65	95
BUENO	2	5	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

### **Interpretación**

Según la tabla 9, el 65.0 % de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel de la dimensión relaciones interpersonales de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022 tiene un nivel regular; 30.0 % opinan que tiene un nivel malo; y el 5.0% opinan que tiene un nivel bueno.

**Tabla 10**

Especificación del nivel de dimensión incentivos y motivación en la organización de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje permitido</b>	<b>Porcentaje Acumulativo</b>
MALO	26	65	65
REGULAR	14	35	100
BUENO	0	0	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

### **Interpretación**

Según la tabla 10, el 65.0 % de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel de la dimensión incentivos y motivación en la organización de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022 tiene un nivel malo; 35.0 % opinan que tiene un nivel regular; y nadie opinó que tiene un nivel bueno.

**Tabla 11**

Especificación del nivel de la dimensión jornada laboral de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje permitido</b>	<b>Porcentaje Acumulativo</b>
MALO	26	65	65
REGULAR	14	35	100
BUENO	0	0	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

### **Interpretación**

Según la tabla 7, el 65.0 % de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel de la dimensión jornada laboral de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022 tiene un nivel malo; 35.0 % opinan que tiene un nivel regular; nadie opinó que tiene un nivel bueno.

### **Tabla 12**

Especificación del nivel de la dimensión productividad de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje permitido</b>	<b>Porcentaje Acumulativo</b>
MALO	37	92.50	92.50
REGULAR	3	7.50	100
BUENO	0	0	100
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	

### **Interpretación**

Según la tabla 12, el 92.5 % de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel de la dimensión productividad de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022 tiene un nivel malo; 7.5 % opinan que tiene un nivel regular; y nadie opinó que tiene un nivel bueno.

## 7.2. Contrastación de hipótesis

**Tabla 13**

Descripción de la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los recursos humanos en la tienda Curacao Chimbote-2022.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	155,878 <sup>a</sup>	144	0.004
Razón de verosimilitud	107.268	144	0.990
Asociación lineal por lineal	7.376	1	0.007
<b>N de casos válidos</b>	<b>40</b>		

a. 170 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es, 03.

### **Interpretación:**

Conforme a la tabla 13, el valor de significancia es inferior a 0.05 ( $0.004 < 0.05$ ); en consecuencia, se aprueba la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. Esto significa que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote.

**Tabla 14**

Análisis de la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022

<b>Correlaciones</b>				
			<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>
Tau_b de Kendall		Coeficiente de correlación	1.000	,335**
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)		0.005
		N	40	40
	DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	,335**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	
		<b>N</b>	<b>40</b>	<b>40</b>

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

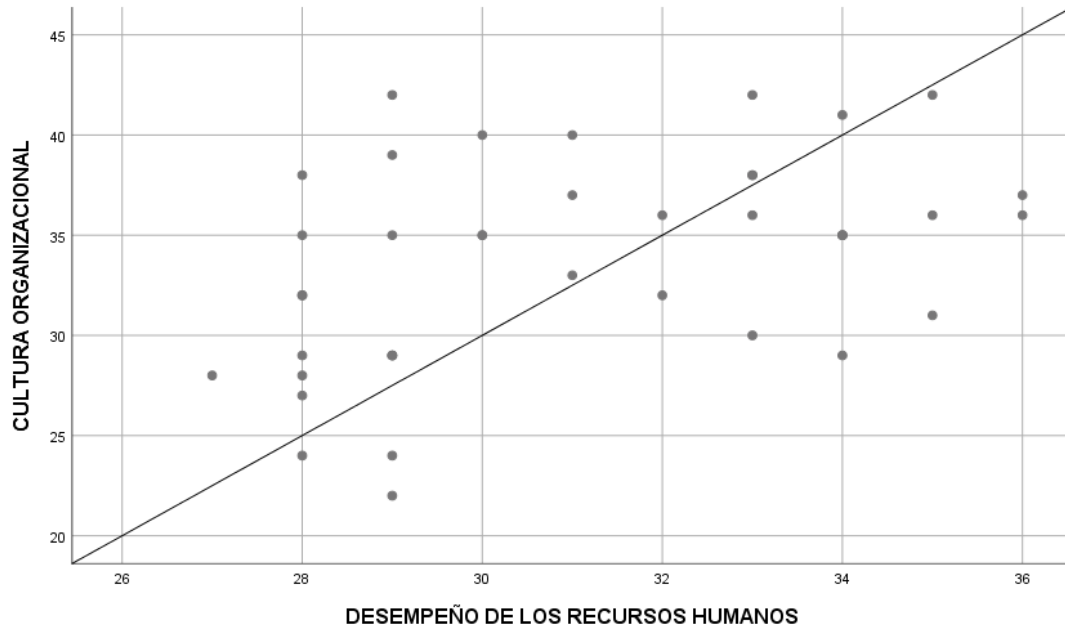
### **Interpretación:**

Conforme a la tabla 14, se puede evidenciar que el coeficiente de correlación es de 0.355, lo que indica que hay una correlación positiva baja entre las variables cultura organizacional y el desempeño del recurso humano. Sin embargo, dado el nivel de significancia menor a 0.05 ( $0.005 < 0.05$ ), se puede concluir que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano de la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, durante el año 2022.



**Figura 1**

Diagrama de dispersión de la cultura organizacional y desempeño de los recursos humanos, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.



**Interpretación**

De acuerdo con la figura 2, entre la cultura organizacional y el desempeño del recurso humano, existe una correlación positiva baja de 0,335; lo cual implica que ambas se desplazan en el mismo sentido o dirección.

**Tabla 15**

Especificación de la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	29,361 <sup>a</sup>	36	0.775
Razón de verosimilitud	29.180	36	0.783
Asociación lineal por lineal	1.981	1	0.159
<b>N de casos válidos</b>	<b>40</b>		

a. 50 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es,05.

**Interpretación:**

Conforme a la tabla 15, el valor de significancia es mayor a 0.05 ( $0.775 > 0.05$ ); Esto significa que la dimensión trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote.

**Tabla 16**

Análisis de la correlación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022

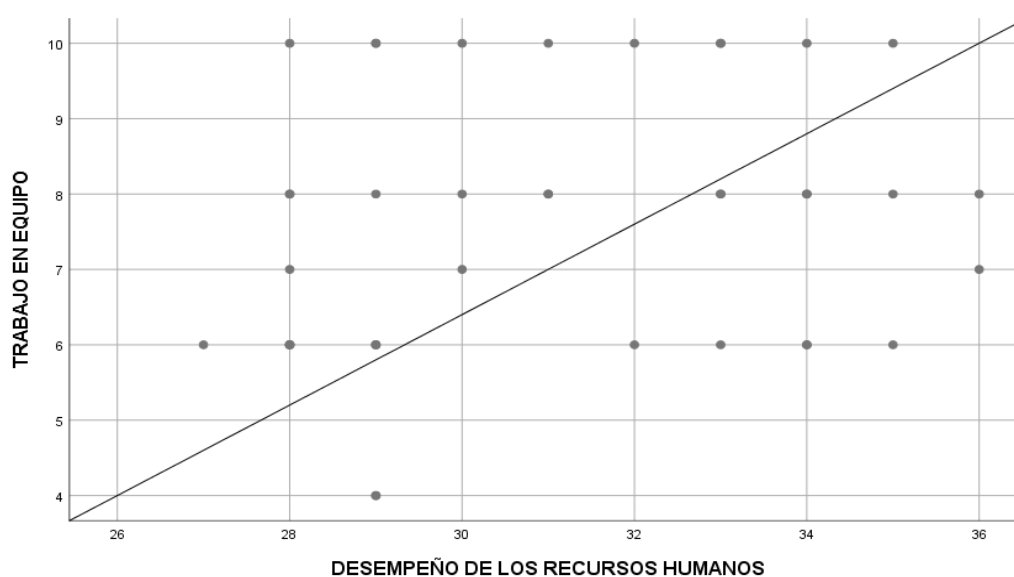
		<b>Correlaciones</b>		
			<b>DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>
Tau_b de Kendall	DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS	Coficiente de correlación	1.000	0.183
		Sig. (bilateral)		0.150
	TRABAJO EN EQUIPO	N	40	40
		Coficiente de correlación	0.183	1.000
		Sig. (bilateral)	0.150	
<b>N</b>			<b>40</b>	<b>40</b>

### Interpretación:

Conforme a la tabla 16, se puede evidenciar que el coeficiente de correlación es de 0.183, lo que indica que hay una correlación positiva débil entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño del recurso humano. Sin embargo, dado el nivel de significancia mayor a 0.05 ( $0.150 > 0.05$ ), se puede concluir que la dimensión trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano de la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, durante el año 2022.

### Figura 2

Diagrama de dispersión de la dimensión trabajo en equipo y el desempeño de los recursos humanos, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.



### Interpretación

De acuerdo con la figura 2, entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño del recurso humano, existe una correlación positiva débil de baja de 0,183; lo cual implica que ambas se desplazan en el mismo sentido o dirección.

**Tabla 17**

Descripción de la relación entre la dimensión comunicación organizacional y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, 2022.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	40,540 <sup>a</sup>	36	0.028
Razón de verosimilitud	40.220	36	0.289
Asociación lineal por lineal	5.956	1	0.015
<b>N de casos válidos</b>	<b>40</b>		

a. 50 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

### **Interpretación**

Conforme a la tabla 17, el valor de significancia es menor a 0.05 ( $0.028 < 0.05$ ); Esto significa que la dimensión comunicación organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote.

**Tabla 18**

Análisis de la correlación entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022

<b>Correlaciones</b>			<b>DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>	<b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>
Tau_b de Kendall	DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1.000	,320*
		Sig. (bilateral)		0.011
		N	40	40
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,320*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.011	
		N	<b>40</b>	<b>40</b>

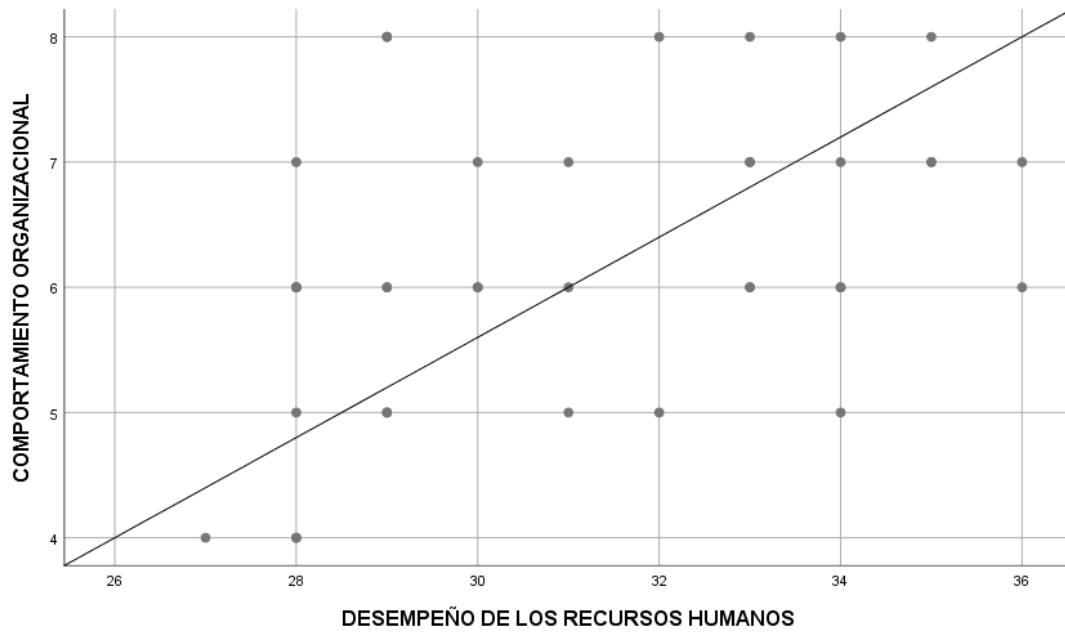
\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Interpretación:**

Conforme a la tabla 18, se puede evidenciar que el coeficiente de correlación es de 0.320, lo que indica que hay una correlación positiva baja entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño del recurso humano. Sin embargo, dado el nivel de significancia menor a 0.05 ( $0.011 < 0.05$ ), se puede concluir que la dimensión comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano de la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, durante el año 2022.

**Figura 3**

Diagrama de dispersión de la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño de los recursos humanos, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.



**Interpretación**

De acuerdo con la figura 3, entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño del recurso humano, existe una correlación positiva baja de 0,320; lo cual implica que ambas se desplazan en el mismo sentido o dirección.

**Tabla 19**

Detalle de la relación entre los valores organizacionales y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, 2022.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	17,071 <sup>a</sup>	27	0.929
Razón de verosimilitud	19.789	27	0.839
Asociación lineal por lineal	2.456	1	0.117
<b>N de casos válidos</b>	<b>40</b>		

a. 40 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

### **Interpretación**

Conforme a la tabla 19, el valor de significancia es mayor a 0.05 ( $0.929 > 0.05$ ); Esto significa que la dimensión valores organizacionales no se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote.

**Tabla 20**

Análisis de la correlación entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022

<b>Correlaciones</b>				
		<b>DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>		
		<b>VALORES ORGANIZACIONALES</b>		
Tau_b de Kendall	DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1.000	0.194
		Sig. (bilateral)		0.133
		N	40	40
	VALORES ORGANIZACIONALES	Coeficiente de correlación	0.194	1.000
		Sig. (bilateral)	0.133	
		<b>N</b>	<b>40</b>	<b>40</b>

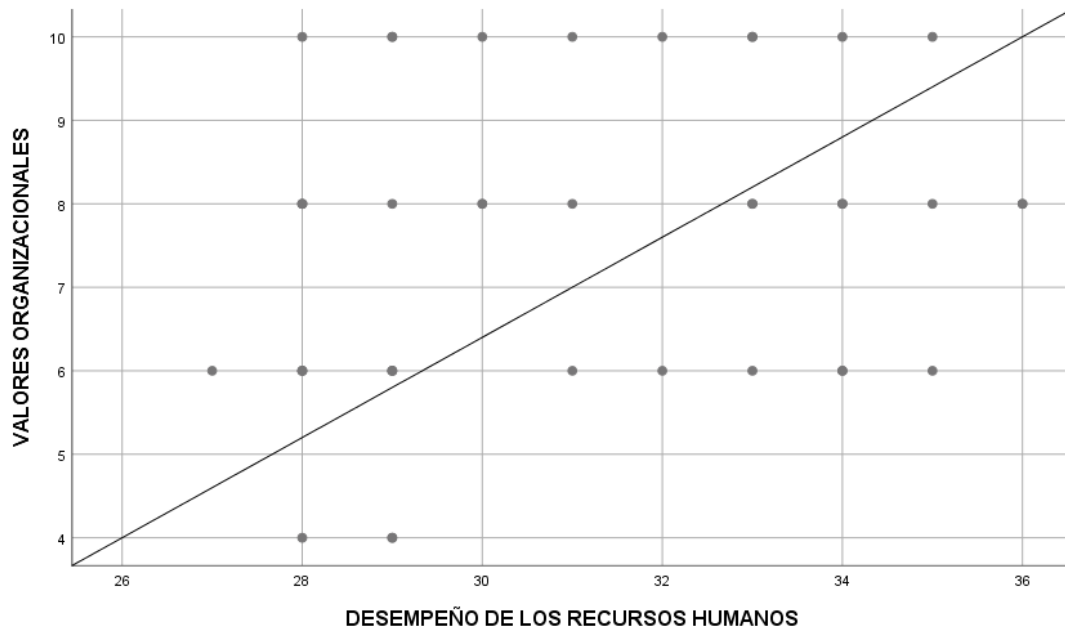
**Interpretación:**

Conforme a la tabla 20, se puede evidenciar que el coeficiente de correlación es de 0.194, lo que indica que hay una correlación positiva débil entre la dimensión valores organizacionales y el desempeño del recurso humano. Sin embargo, dado el nivel de significancia mayor a 0.05 ( $0.133 > 0.05$ ), se puede concluir que la dimensión valores organizacionales no se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano de la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, durante el año 2022.



**Figura 4**

Diagrama de dispersión de la dimensión valores organizacionales y el desempeño de los recursos humanos, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.



**Interpretación**

De acuerdo con la figura 4, entre la dimensión valores organizacionales y el desempeño del recurso humano, existe una correlación positiva débil de 0,194; lo cual implica que ambas se desplazan en el mismo sentido o dirección.

**Tabla 21**

Descripción de la relación entre el estilo gerencial y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	27,386 <sup>a</sup>	36	0.025
Razón de verosimilitud	31.429	36	0.686
Asociación lineal por lineal	6.815	1	0.009
<b>N de casos válidos</b>	<b>40</b>		

a. 50 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

### **Interpretación**

Conforme a la tabla 21, el valor de significancia es menor a 0.05 ( $0.025 < 0.05$ ); Esto significa que la dimensión estilos gerenciales se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote.

**Tabla 22**

Análisis de la correlación entre la dimensión estilos gerenciales y el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.

<b>Correlaciones</b>				
			<b>DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>	<b>ESTILOS GERENCIALES</b>
Tau_b de Kendall	DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1.000	,318*
		Sig. (bilateral)		0.012
		N	40	40
	ESTILOS GERENCIALES	Coeficiente de correlación	,318*	1.000
Sig. (bilateral)		0.012		
<b>N</b>			<b>40</b>	<b>40</b>

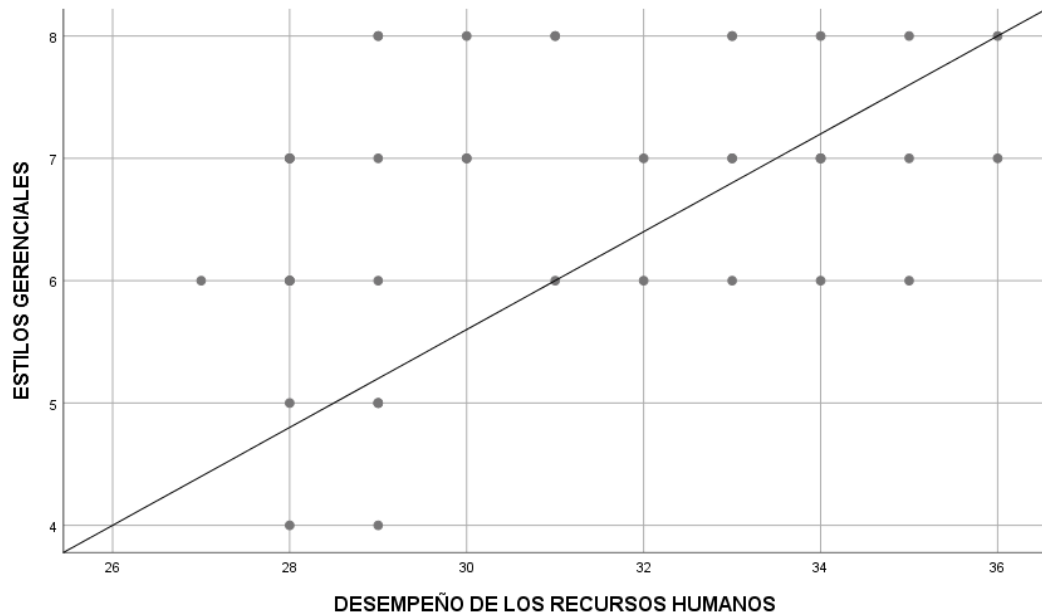
\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Interpretación:**

Conforme a la tabla 22, se puede evidenciar que el coeficiente de correlación es de 0.318, lo que indica que hay una correlación positiva baja entre la dimensión estilos gerenciales y el desempeño del recurso humano. Sin embargo, dado el nivel de significancia menor a 0.05 ( $0.012 < 0.05$ ), se puede concluir que la dimensión estilos gerenciales se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano de la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, durante el año 2022.

**Figura 5**

Diagrama de dispersión de la dimensión estilos gerenciales y el desempeño de los recursos humanos, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.



**Interpretación**

De acuerdo con la figura 5, entre la dimensión estilos gerenciales y el desempeño del recurso humano, existe una correlación positiva baja de 0,318; lo cual implica que ambas se desplazan en el mismo sentido o dirección.

**Tabla 23**

Analizar la relación entre la toleración y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, 2022.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	18,160 <sup>a</sup>	18	0.045
Razón de verosimilitud	20.948	18	0.282
Asociación lineal por lineal	6.979	1	0.008
<b>N de casos válidos</b>	<b>40</b>		

a. 28 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

### **Interpretación**

Conforme a la tabla 23, el valor de significancia es menor a 0.05 ( $0.045 < 0.05$ ); Esto significa que la dimensión tolerancia se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote.

**Tabla 24**

Análisis de la correlación entre la dimensión tolerancia y el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.

<b>Correlaciones</b>				
			<b>DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>	<b>TOLERANCIA</b>
Tau_b de Kendall	DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1.000	,365**
		Sig. (bilateral)		0.007
		N	40	40
	TOLERANCIA	Coeficiente de correlación	,365**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	<b>40</b>	<b>40</b>

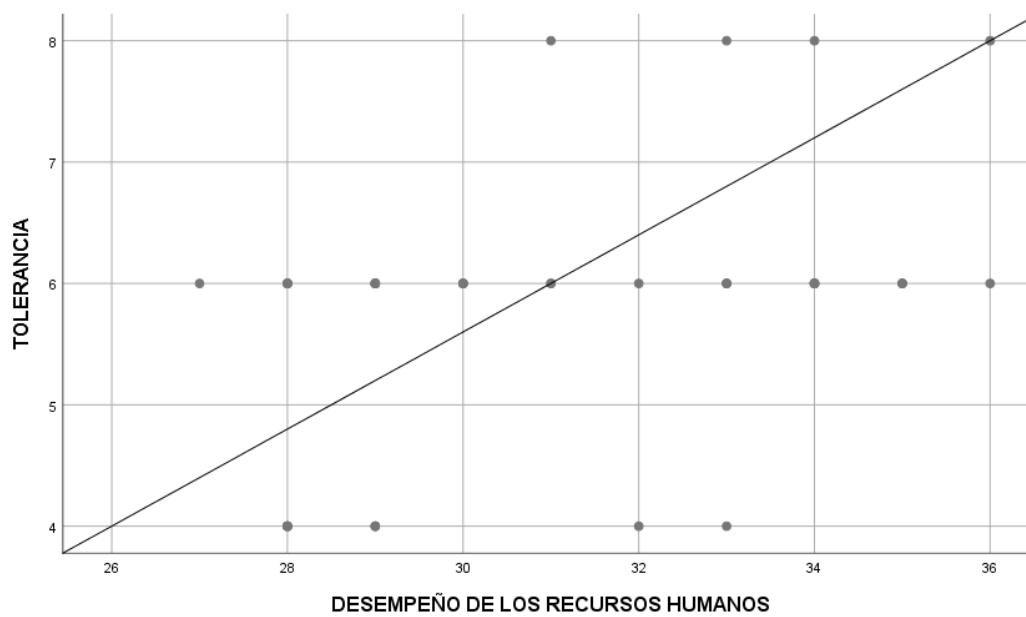
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación:**

Conforme a la tabla 24, se puede evidenciar que el coeficiente de correlación es de 0.365, lo que indica que hay una correlación positiva baja entre la dimensión tolerancia y el desempeño del recurso humano. Sin embargo, dado el nivel de significancia menor a 0.05 ( $0.007 < 0.05$ ), se puede concluir que la dimensión tolerancia se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano de la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, durante el año 2022.

**Figura 6**

Diagrama de dispersión de la dimensión tolerancia y el desempeño de los recursos humanos, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022.



**Interpretación**

De acuerdo con la figura 6, entre la dimensión tolerancia y el desempeño del recurso humano, existe una correlación positiva baja de 0,365; lo cual implica que ambas se desplazan en el mismo sentido o dirección.

## 8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### **Análisis y discusión del objetivo general: Describir la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los recursos humanos en la Curacao Chimbote-2022.**

Conforme a la tabla 13, el valor de significancia es inferior a 0.05 ( $0.004 < 0.05$ ); en consecuencia, se aprueba la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. Esto significa que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano. Estos resultados concuerdan con Sotomayor (2021) donde su resultado obtenido muestra que tiene un grado de correlación alta, siendo así que ambas variables se relacionen de manera significativa. Así mismo, también concuerdan con Guerrero (2020) donde su resultado obtenido muestra que tiene un grado de correlación alta, siendo así que ambas variables se relacionen de manera significativa. También concuerdan con Gutierrez (2019) en su investigación, donde su resultado obtenido muestra que tiene un grado de correlación, siendo así que ambas variables se relacionen de manera significativa. También concuerdan con lo manifestado por Morales & Alania (2020). Donde su resultado obtenido muestra que tiene una relación significativa de 0.05, concluyéndose que así que ambas variables se relacionen de manera significativa. Según los resultados obtenidos, en toda organización la cultura organizacional influye o se relaciona de manera positiva. Una cultura organizacional sólida también contribuye a la formación de un ambiente laboral favorable, lo cual influye de manera significativa en el rendimiento de cada empleado en su posición laboral.



### **Análisis y discusión del objetivo específico 1: Establecer el nivel de Cultura Organizacional de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.**

De acuerdo con la tabla 1, el 45% de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel de la cultura organizacional en la tienda Curacao de Chimbote es regular, el 30% opinan que tiene un nivel malo; y el 25% opinan que tiene un nivel bueno. Estos resultados concuerdan con Gutierrez (2019), donde se encontró que el 61.4% de los colaboradores manifiesta que existe un nivel de bajo a medio en la administración de recursos humanos. También concuerdan con lo manifestado por Paredes (2019) como resultado, se observa que el 67% de las personas no están de acuerdo con la idea de que la función de la administración de recursos humanos carece de importancia. Sin embargo, el 100% de los encuestados expresaron su desacuerdo en cuanto a la falta de una comunicación efectiva en el departamento de recursos humanos. Esto sugiere que el departamento de recursos humanos no está funcionando de manera óptima. Según los resultados obtenidos, la cultura organizacional se puede considerar como la esencia misma de una organización, y la identificación de cada empleado está fuertemente influenciada por los elementos que la conforman. En empresas de diferentes sectores, como comerciales, industriales y de servicios, una cultura organizacional sólida desempeña un papel crucial al dirigir a todos los aspectos de la organización, definiendo valores, narrativas y otros componentes que contribuyen a crear una cultura organizacional positiva y efectiva.

**Análisis y discusión del objetivo específico 2: Especificar el nivel de desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.**

Según la tabla 7, el 42.5 % de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel del desempeño de los recursos humanos de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022 tiene un nivel malo; 32.5 % opinan que tiene un nivel regular; y el 25.0% opinó que tiene un nivel bueno. Estos resultados concuerdan con lo que opina Newstrom and Davis (1993), La cultura de cualquier entidad presenta ciertos rasgos comunes, conocidos como características culturales. En primer lugar, es exclusiva y distintiva, lo que significa que cada organización tiene su propia cultura que la diferencia de las demás. No hay una cultura "mejor" que se aplique a todas las organizaciones, ya que esta es única para cada una. Además, la cultura es en gran medida implícita, rara vez expresada de manera explícita por los miembros de la organización. Se integra en una serie de elementos que se complementan entre sí, como piezas de un rompecabezas. Su estabilidad y dinamismo son relativos, ya que generalmente experimenta cambios lentos a lo largo del tiempo. La cultura actúa como una representación simbólica de los elementos culturales y tiende a perdurar, ya que las organizaciones atraen a individuos con sistemas de valores y creencias similares. A pesar de ser intangible, su influencia se manifiesta en todos los aspectos y componentes de la organización, ejerciendo un impacto significativo en esta última. Estos puntos son generalmente aceptados y concordados en el ámbito de la gestión y la cultura organizacional. con Gutiérrez (2019), obtuvo como resultado comprobar que existe relación entre su primera variable y su segunda variable. De la misma manera se halló que el 61.4% de los colaboradores manifiesta que existe un nivel de bajo a medio en la administración de recursos humanos, entendiéndose que no existe una buena gestión del talento humano. También concuerdan con Chira (2023) concluyendo, que sí Parece haber una relación importante entre el clima organizacional y el desempeño laboral, así como una conexión entre la cultura organizacional, aunque no se observa una relación entre el diseño organizacional y los recursos humanos con el desempeño laboral. Además, se ha encontrado que el clima organizacional tiene una influencia del 67.1% en un nivel bajo, mientras que el desempeño laboral está relacionado con el 71.4%, por lo tanto es

necesario que este tenga un nivel bueno, debido que la productividad se mide a través de dimensiones como la eficiencia y eficacia laboral. Es bueno que los colaboradores sean evaluados para ver si el desempeño individual y colectivo es de nivel bueno, regular o malo.

**Análisis y discusión del objetivo específico 3: Especificar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.**

Conforme a la tabla 15, el valor de significancia es mayor a 0.05 ( $0.775 > 0.05$ ); Esto significa que la dimensión trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote. Estos resultados concuerdan con Xu Chaoyang (2021) muestra que ambas variables con respecto a la cultura organizacional y al desempeño laboral se relacionen de manera significativa. Los resultados concuerdan con Díaz (2019) ya que el valor de la cultura organizacional, en sus dimensiones del trabajo en equipo, es predictor del desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. Así mismo, concuerdan con el trabajo de Gómez (2021) Donde su resultado obtenido muestra que tiene un grado de correlación altamente, siendo así que ambas variables se relacionen de manera significativa, del mismo modo, se tiene un porcentaje de 66.67% de las percepciones como altas con respecto a la contribución personal y 13.89% para el trabajo en equipo. De acuerdo con ello, el trabajo en equipo es necesario para cumplir no solamente los objetivos instituciones o corporativos, sino también los objetivos personales, debido que los trabajadores tienen diversas necesidades por las cuales trabajan.

**Análisis y discusión del objetivo específico 4: Describir la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.**

Conforme a la tabla 17, el valor de significancia es menor a 0.05 ( $0.028 < 0.05$ ); Esto significa que la dimensión comunicación organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote. Los resultados concuerdan con la investigación de Álvarez (2018) donde su resultado obtenido muestra que tiene un grado de correlación altamente, siendo así que se relacionen de manera significativa entre la cultura organizacional, en sus dimensiones de formación laboral, comunicación asertiva, y demás dimensiones y el desempeño docente. Existe un nivel de cultura organizacional promedio del 75% y un rendimiento docente promedio del 63%. Esto sugiere que un aumento en la cultura organizacional conlleva un aumento en el rendimiento docente, y lo mismo se aplica en sentido contrario: si la cultura organizacional es alta, se espera que el desempeño de los docentes también sea elevado, y viceversa. De acuerdo con los resultados obtenidos, es importante tener en cuenta que una buena comunicación organizacional, determinan una buena coordinación en el desempeño laboral. Si en la empresa existe una mala comunicación organizacional, falla no solamente la coordinación, también fallan otros elementos importantes para el desempeño laboral.

**Análisis y discusión del objetivo específico 5: Detallar la relación entre los valores organizacionales y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.**

Conforme a la tabla 19, el valor de significancia es mayor a 0.05 ( $0.929 > 0.05$ ); Esto significa que la dimensión valores organizacionales no se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote. Estos resultados concuerdan con la manifestado por Carrillo (2019) cuyo objetivo fue identificar la relación entre el tipo de cultura organizacional y sus dimensiones. Se concluye que la existencia teórica y empírica de relaciones fuertes y directas, valores organizacionales y personales entre tipos de cultura organizacional orientadas a los resultados y el desempeño financiero. Por ende, la metodología de Felcman y Góngora es posible de aplicación en este sector para identificar la relación entre cultura organizacional y desempeño financiero. Según los resultados obtenidos referentes a la dimensión valores organizacionales, éstos determinan el comportamiento ético y morales de los trabajadores; además son determinantes cuando se evalúan a los colaboradores, debido que son actitudes positivas y competencias individuales buenas para un buen desempeño laboral.

**Análisis y discusión del objetivo específico 6: Describir la relación entre los estilos gerenciales y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.**

Conforme a la tabla 21, el valor de significancia es menor a 0.05 ( $0.025 < 0.05$ ); Esto significa que la dimensión estilos gerenciales se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote. Estos resultados concuerdan con los obtenidos en su trabajo de Sotomayor (2019) cuyo resultado se observó que los empleados se encuentran en constante interacción con las directrices, políticas y reglamentaciones de la organización, las cuales deben ser observadas de manera obligatoria. A pesar de esto, se deben considerar también los comportamientos individuales, creencias, costumbres y hábitos de cada trabajador que pueden influir en su desempeño. La comunicación tanto personal como intrapersonal desempeña un papel fundamental, al igual que los estilos de gestión de los líderes y la motivación. Estas ideas relacionadas con la cultura corporativa son esenciales para mejorar la eficiencia en todas las áreas de la Municipalidad. Según los resultados de esta dimensión, los estilos gerenciales, determina el estilo o forma de liderazgo que tienen cada colaborador de la empresa. En los niveles jerárquicos intermedios y altos, se deja notar que, a través del estilo gerencial de los funcionarios, se pueden identificar los diversos estilos de liderazgo que desarrollan en el desempeño laboral en sus puestos de trabajo.

**Análisis y discusión del objetivo específico 7: Analizar la relación entre la tolerancia y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, 2022.**

Conforme a la tabla 23, el valor de significancia es menor a 0.05 ( $0.045 < 0.05$ ); Esto significa que la dimensión tolerancia se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote. Estos resultados concuerdan con la manifestado por Paccori (2022) Se concluyó que existe una correlación positiva, aunque de magnitud baja, entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En particular, se encontraron relaciones positivas en relación con las dimensiones de gestión del talento humano, desarrollo y supervisión del personal, así como la tolerancia en el trabajo tienen correlación positiva alta con el desempeño laboral; mientras que las otras dimensiones no se encuentran correlacionadas. Según los resultados de esta dimensión la tolerancia es un factor de comportamiento y de inteligencia emocional que tienen las personas, máxime si se desempeñan en un puesto de trabajo, de su tolerancia de verá reflejado su comportamiento y sus actitudes laborales.

## **9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

Conforme a los resultados del objetivo general, la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote; debido que el nivel de significancia es inferior a 0.05 ( $0.004 < 0.05$ ); en consecuencia, se aprueba la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

Según los resultados referente al objetivo específico 1, el 45% de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel de la cultura organizacional en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, durante el año 2022 es regular, el 30% opinan que tiene un nivel malo. .

Así mismo, de acuerdo con los resultados del objetivo específico 2, el 42.5 % de los trabajadores encuestados, opinan que el nivel del desempeño de los recursos humanos de la tienda Curacao Chimbote, durante el año 2022 tiene un nivel malo; 32.5 % opinan que tiene un nivel regular; y el 25.0% opinó que tiene un nivel bueno.

Según los resultados del objetivo específico 3, la dimensión trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote; debido que el valor de significancia es mayor a 0.05 ( $0.775 > 0.05$ ).

De acuerdo con los resultados del objetivo específico 4, la dimensión comunicación organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote; debido que el valor de significancia es menor a 0.05 ( $0.028 < 0.05$ ).

Según los resultados referente al objetivo específico 5, la dimensión valores organizacionales no se relaciona significativamente con el desempeño del



recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote; debido que el valor de significancia es mayor a 0.05 ( $0.929 > 0.05$ ).

Así mismo, según los resultados del objetivo específico 6, la dimensión estilos gerenciales se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote; debido que el valor de significancia es menor a 0.05 ( $0.025 < 0.05$ ).

Por consiguiente, según los resultados del objetivo específico 7, la dimensión tolerancia se relaciona significativamente con el desempeño del recurso humano, en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote; debido que el valor de significancia es menor a 0.05 ( $0.045 < 0.05$ ).

## **RECOMENDACIONES**

Se sugiere a la compañía Curacao - Chimbote que debería esforzarse en inculcar a sus empleados los valores y compromisos de la empresa, lo cual contribuirá a lograr una identificación más sólida con la organización. Además, se recomienda la implementación de una cultura de "club" que fomente un ambiente de lealtad y compromiso. Esto ayudará a evitar la percepción de que no se promueve el desarrollo profesional del personal. Sería beneficioso llevar a cabo campañas que recompensen el desempeño sobresaliente con apoyo para el crecimiento profesional.

Se sugiere que la empresa Curacao - Chimbote continúe promoviendo la asunción de riesgos en su evaluación del desempeño, ya que esta política ayudará a preparar a los empleados para el entorno cambiante que se avecina. Además, es importante destacar la eficiencia de la empresa, aunque se debe otorgar una atención equitativa a los procesos y técnicas en conjunto con los objetivos. Se ha señalado que el liderazgo en la empresa no es adecuado, por lo que se recomienda aplicar la teoría del liderazgo y las dinámicas de trabajo en grupo. Esto implica que ciertos individuos con habilidades de liderazgo pueden ser más idóneos para guiar al grupo y contribuir en diversas áreas, lo que implica que la mayoría de los grupos requiere un líder con habilidades distintas. Dado el estado actual de los empleados de la empresa, es necesario llevar a cabo un cambio adecuado que rompa con la rutina y fomente la búsqueda de nuevas ideas beneficiosas para la empresa, alineadas con las necesidades de los clientes.

Dado que la empresa La Curacao - Chimbote no ha desarrollado un análisis y una descripción de cargos, se sugiere que realice este proceso lo más pronto posible. Esto permitirá tener una comprensión clara de los requisitos de los empleados y las responsabilidades asociadas a cada puesto. Además, es importante destacar que se debe mantener la satisfacción de los empleados con sus salarios, siempre y cuando esto no tenga un impacto negativo en los costos

de la empresa. Además, sería aconsejable comenzar a recopilar información que respalde adecuadamente los procesos de reclutamiento, selección e incorporación de personal, ya que, según la opinión de los trabajadores, actualmente se llevan a cabo de manera improvisada.

Dado que los programas de formación y entrenamiento son efectivos, se sugiere que Curacao - Chimbote continúe en esta dirección. Sin embargo, es importante que se ponga un mayor énfasis en comprender y satisfacer las preferencias del cliente. Además, se podría considerar la inclusión de incentivos que estén alineados con los objetivos de la empresa. En el proceso de evaluación del rendimiento, sería beneficioso involucrar al cliente para obtener su perspectiva.

Como sugerencia final para La Curacao – Chimbote, en línea con los objetivos del estudio, se recomienda dar prioridad al proceso de contratación de personal, específicamente enfocándose en el reclutamiento, la selección y la inducción de empleados. Es esencial llevar a cabo un proceso de selección adecuado, lo que implica contar con expertos y pautas, como asesoramiento y evaluaciones psicológicas. Según la percepción de los clientes, el personal actual carece de las habilidades necesarias para brindar un servicio de calidad. Por lo tanto, es fundamental evaluar las necesidades del personal y ajustar el proceso de selección en consecuencia para garantizar una ejecución efectiva.

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, S. (2018). *La cultura organizacional en relaciones con el desempeño docente del colegio Mariano melgar breña – lima, 2018*. Universidad Nacional San Marcos (2018). Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17316/14573>
- Betones & Mañas. (2008). *La organización, creadora de clima y cultura*. Universidad de Almeria (2028). Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Bretones/publication/303290133\\_La\\_organizacion\\_creadora\\_de\\_clima\\_y\\_cultura/links/5b6aaebb45851546c9f6bdf7/La-organizacion-creadora-de-clima-y-cultura.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Bretones/publication/303290133_La_organizacion_creadora_de_clima_y_cultura/links/5b6aaebb45851546c9f6bdf7/La-organizacion-creadora-de-clima-y-cultura.pdf)
- Cardenas, E. (2020). *La relación entre el talent humano y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital san juan de lurigancho,2020*. Tesis de bachiller. Unikversidad Nacional Mayor de San Marcos (2020). Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16575/Cardenas\\_ee.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16575/Cardenas_ee.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Carrillo, A. (2019). *Cultura organizacional y desempeño financiero en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas*. Tesis de doctorado. Universidad Nacional de la Plata (2019). Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/75026/Documento\\_completo.pdf-PDFA1b.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/75026/Documento_completo.pdf-PDFA1b.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chira, L. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una clínica privada de Chiclayo*. Tesis de maestria. Universidad Cesar Vallejo (2023). Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3356555>

- 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, México*. Tesis de postgrado. Universidad de Morelos (2019). Obtenido de <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1048>
- Gómez, R. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona sur, Lima – 2019*. Tesis de licenciatura. Universidad Autónoma del Perú (2021). Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1279/Gomez%20Mejia%2c%20Ruth%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, D. (2020). *La cultura organizacional como elemento competitivo de las empresas turísticas en Colombia*. Colombia: Fundación Universitaria Lumen Gentium-Unicatólica. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n24/a20v41n24p25.pdf>
- Maceda & Ramos (2019). *La administración de recursos humanos y su relación con la cultura organizacional en la Agencia MiBanco, Chimbote – 2019*. Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo (2019). Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41189/Maceda\\_CRF-Ramos\\_GR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41189/Maceda_CRF-Ramos_GR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morales & Alania (2020). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. (2020). Obtenido de <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/475/679>
- Paredes, K. (2019). *Administración de recursos humanos y su aporte en el desarrollo organizacional*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Babahoyo (2019). Obtenido de

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7117/E-UTB-FCJSE-SEBGUE-000069.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. San Diego State University (2004). Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=stephen+robbins+cultura+organizacional&ots=YLbaair4\\_c&sig=Vj1scxsm3SwgGH3zdLQla\\_oxcPE#v=onepage&q=stephen%20robbins%20cultura%20organizacional&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=stephen+robbins+cultura+organizacional&ots=YLbaair4_c&sig=Vj1scxsm3SwgGH3zdLQla_oxcPE#v=onepage&q=stephen%20robbins%20cultura%20organizacional&f=false)

Sotomayor, V. (2021). *Cultural organizacional y recursos humanos en la gestion de la municipalidad de san roman-juliaca 2018-2020*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional del Altiplano (2021). Obtenido de

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15912/Sotomayor\\_Araujo\\_V%c3%adctor\\_Ra%c3%bal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15912/Sotomayor_Araujo_V%c3%adctor_Ra%c3%bal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Xu, C. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica*. Tesis de maestria. Universidad Ricardo Palma (2021). Obtenido de

[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4276/M-ADM-T030\\_000752137\\_M%20%20%20XU%20CHAOYANG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4276/M-ADM-T030_000752137_M%20%20%20XU%20CHAOYANG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables**

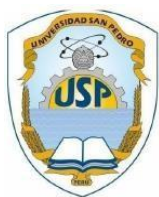
<b>Matriz de operacionalización de la variable Cultura Organizacional</b>						
<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Cultura Organizacional</b>	Robins y Coulter (2010) la definen como aquellos valores, principios, costumbres y las formas de realizar las cosas que son las que influyen en la actuación de los integrantes de la empresa.	La cultura organizacional se refiere a las normas de acción de cada empresa y por la cual se identifica a la misma, siendo los miembros de la organización quienes las comparten y se comprometen con la cultura existente.	Trabajo en equipo.	Participación	1	1 - Nunca 2 - Casi nunca 3 - A veces 4 - Casi siempre 5 - Siempre
				Comprensión	2	
			Comunicación organizacional.	Comunicación asertiva	3	
				Comunicación fluida	4	
			Valores organizacionales.	Honestidad en el trabajo	5	
				Respeto a las personas	6	
			Estilo gerencial.	Liderazgo gerencial	7	
				Toma de decisions.	8	
			Tolerancia	Respeto	9	
				Logros	10	
<b>Matriz de operacionalización de la variable Desempeño de los Recursos Humanos</b>						
<b>Desempeño de los recursos humanos</b>	Stoner (1994) lo define como la forma de como los integrantes de una empresa laboran de forma efectiva para lograr las metas que son comunes para la organización, sujetandose al cumplimiento de las reglas de las reglas fijadas con anticipación.	El desempeño de los recursos humanos se entiene como el trabajo realizado por parte de los colaboradores los mismo que buscan alcanzar los objetivo organizacionales.	El ambiente de trabajo	Buenas condiciones de trabajo	11	1 - Nunca 2 - Casi nunca 3 - A veces 4 - Casi siempre 5 - Siempre
				Disposición de los elementos	12	
			Relaciones interpersonales	Relación con sus compañeros	13	
				Esmero y satisfacción en el trabajo	14	
			Incentivos y motivación dentro de la organización	Incentivos que ofrecen	15	
				Reconocimientos	16	
			Jornada laboral	Horas trabajadas	17	
				Horario formal de trabajo	18	
			Productividad	Calidad	19	
				Mejoramiento	20	

**Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>			
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>METODOLOGIA</b>
¿Cómo la Cultura Organizacional se relaciona con el desempeño de los recursos humanos de Curacao Chimbote - 2022?	<b>Objetivo general</b> Describir la relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño de los Recursos Humanos de la Curacao Chimbote - 2022.	<b>H1:</b> La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los recursos humanos en la Curacao Chimbote - 2022. <b>H0:</b> La Cultura Organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño de los recursos humanos en la Curacao Chimbote - 2022.	<b>Tipo y diseño:</b> <b>Tipo</b> No experimental, cuantitativo, básico  <b>Diseño</b> Descriptivo, correlacional y transversal.  <b>Población y muestra</b> 100 Trabajadores.  <b>Muestra</b> 40 trabajadores  <u><b>Técnica</b></u> <u><b>instrumento</b></u>  <b>Técnica</b> Encuesta  <b>Instrumento</b> Cuestionario
	<b>Objetivos específicos</b> - Establecer la cultura organizacional de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote - 2022. - Describir el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022. - Especificar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote - 2022. - Describir la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño de los recursos humanos de los trabadores de la tienda Curacao Chimbote - 2022. - Detallar la relación entre los valores organizacionales y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022. - Describir la relación entre el estilo gerencial y el desempeño de los recursos humanos de los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote – 2022.		



## Anexo N°3 Cuestionario



### UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Programa de estudios de Administración

#### ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño del recursos humano en la tienda Curacao de la ciudad de Chimbote, 2022. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

#### **PARTE I**

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

##### **1.-Sexo:**

Masculino:

Femenino:

##### **2.- Edad:**

18 – 25:

26 – 35:

36 – 46:

más de 46:

##### **3. Antigüedad como trabajador: (años)**

hasta 1:

2 – 3:

4 – 5:

6 – 7:

de 8 a más:

:

#### **II PARTE**

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Cultura organizacional. Seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada uno.

**Escala de valoración:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

**VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL:**

N°	ITEMS	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
<b>1</b>	¿Los trabajadores de la tienda Curacao, participan de manera activa en el desarrollo de sus actividades?					
<b>2</b>	¿Los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, se sienten comprometidos con el logro de los objetivos de la empresa?					
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>						
<b>3</b>	¿Los trabajadores de la tienda Curacao, se comunica de manera asertiva compartiendo la cultura de la empresa					
<b>4</b>	¿Existe una comunicación fluida entre todos los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote?					
<b>DIMENSIÓN: VALORES ORGANIZACIONALES</b>						
<b>5</b>	¿Se promueve el cumplimiento del valor de la honestidad entre los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote?					
<b>6</b>	¿Existe respeto entre todos los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, como parte de la cultura de la organizacion?					
<b>DIMENSIÓN: ESTILOS GERENCIALES</b>						
<b>7</b>	¿El jefe de la tienda Curacao Chimbote, desarrollo un estilo de liderazgo gerencial con todos sus trabajos?					
<b>8</b>	¿El jefe de la tienda Curacao Chimbote, toma decisions en el momento preciso y la comparte con sus trabajadore?					
<b>DIMENSIÓN: TOLERENCIA</b>						
<b>9</b>	¿Considera usted que el respeto entre sus compañeros influye en su desmepeño?					
<b>10</b>	¿Suele la tienda Curaco Chimbote premiar al mayor trabajador?					

**III PARTE**

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al desempeño de los recursos humanos, seguido de una serie de valoraciones de esta variable en estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

**Escala de valoración:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

## DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: AMBIENTE DE TRABAJO</b>					
11	¿La tienda Curacao Chimbote, le brinda buenas condiciones de trabajo para su mejor desempeño laboral?					
12	¿Cuenta con todas las herramientas necesarias para realizar de manera efectiva su trabajo en la tienda Curacao Chimbote?					
	<b>DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
13	¿Los trabajadores de la tienda Curacao, se comunican de manera asertiva compartiendo la cultura de la empresa?					
14	¿Los trabajadores de la tienda Curacao Chimbote, realizan su trabajo con esmero mostrando satisfacción en el trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN: INCENTIVOS Y MOTIVACION</b>					
15	¿Los incentivos que le otorgan en la tienda Curacao Chimbote, le motivan a realizar cada día mejor el trabajo?					
16	¿La tienda Curacao Chimbote, le otorga reconocimientos a los trabajadores que tienen un buen desempeño laboral?					
	<b>DIMENSIÓN: JORNADA LABORAL</b>					
17	¿Considera que las horas trabajadas en la tienda Curacao Chimbote, permiten realizar tus funciones de manera efectiva?					
18	¿Se respeta el horario de trabajo en a tienda Curacao Chimbote?					
	<b>DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD</b>					
19	¿Considera que en la tienda Curacao Chimbote se brinda un servicio de calidad?					
20	¿Cree usted que la tienda Curacao Chimbote hace un buen uso de los recursos económicos?					

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carlos Manuel González Chávez

Fecha: 20 octubre del 2023 Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Palacios Moscoso, Pedro Martín

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS  
RECURSOS HUMANOS DE LA CURACAO CHIMBOTE-2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su criterio los siguientes aspectos formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento		Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Criterios cualitativos –</b>						
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					19
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
<b>Sumatoria parcial</b>						<b>190</b>
<b>Sumatoria Total</b>						<b>190</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>						<b>0.95</b>

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

DEBE APLICARSE EL INSTRUMENTO EVALUADO

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

190

0.95

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto**

**Grado académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

**DNI.10588687**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Luis Alberto Vigo Bardales

Fecha: 20.10.2023

Especialidad: Administración y finanzas

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Palacios Moscoso, Pedro Martín

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS  
HUMANOS DE LA CURACAO CHIMBOTE-2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su criterio, los siguientes aspectos formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					19
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>190</b>	
<b>Sumatoria Total</b>		<b>190</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.95</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo


respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{190} = \boxed{0.95}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

  
: **Luis Alberto Vigo Bardales**  
**Magister**  
**DNI : 32949499**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Valdiviezo Pérez Karina Tomasa

Fecha: 20.10.2023

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Palacios Moscoso, Pedro Martín

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS  
HUMANOS DE LA CURACAO CHIMBOTE-2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su criterio, cada aspecto formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>180</b>	
<b>Sumatoria Total</b>		<b>180</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.9</b>				



### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo

respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

  
**Karina T. Valdiviezo**  
**Pérez**  
**Magis**  
**ter**  
**DNI**  
**02874217**

## Anexo 4: Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach

### VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.751	10

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	29.8000	13.289	0.654	0.749
P2	31.7000	29.567	0.722	0.734
P3	31.7000	31.344	0.647	0.694
P4	32.1000	28.989	0.483	0.769
P5	32.7000	37.789	-0.182	0.728
P6	31.7000	31.344	0.647	0.796
P7	31.7000	31.344	0.647	0.754
P8	31.7000	31.344	0.647	0.688
P9	32.3000	36.900	0.000	0.710
P10	32.3000	36.900	0.000	0.718

ENCUESTADOS	CULTURA ORGANIZACIONAL									
	TRAB.EQ		COM.ORG		VAL.ORG		ESTIL.GER		TOLERANC.	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
6	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
9	5	3	5	2	3	3	3	3	3	3
10	5	5	4	2	5	5	5	3	3	3

**BASE DE DATOS MUESTRA PILOTO**

## VARIABLE 2: DESEMPEÑO DEL RECURSO HUMANO

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.789	10

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	29.8000	13.289	0.654	0.749
P2	31.7000	29.567	0.722	0.734
P3	31.7000	31.344	0.647	0.894
P4	32.1000	28.989	0.483	0.769
P5	32.7000	37.789	-0.182	0.728
P6	31.7000	31.344	0.647	0.796
P7	31.7000	31.344	0.647	0.754
P8	31.7000	31.344	0.647	0.788
P9	32.3000	36.900	0.000	0.790
P10	32.3000	36.900	0.000	0.778

**Anexo 5: Base de datos de la muestra piloto variable (informalidad)**

ENCUESTADOS	DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS									
	AMB. TRAB.		RELAC.INT.		INC.Y MOT.		JORN.LAB.		PRODUCT.	
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	2	4	2	2	2	2	5	3
2	3	3	2	4	2	2	2	2	5	3
3	3	3	2	4	2	2	2	2	5	3
4	3	3	3	4	2	2	2	2	5	3
5	3	3	4	4	2	2	2	2	5	3
6	3	3	5	4	2	2	2	2	5	4
7	3	3	2	4	2	2	2	2	5	4
8	3	3	3	4	2	2	2	2	5	4
9	3	3	5	4	2	2	2	2	5	3
10	3	3	4	4	2	2	2	2	5	3

**BASE DE DATOS MUESTRA PILOTO**

&lt;1 %

43

[www.repositorio.usac.edu.gt](http://www.repositorio.usac.edu.gt)

Fuente de Internet

&lt;1 %

44

[apirepositorio.unh.edu.pe](http://apirepositorio.unh.edu.pe)

Fuente de Internet

&lt;1 %

45

[doaj.org](http://doaj.org)

Fuente de Internet

&lt;1 %

46

[dspace.utb.edu.ec](http://dspace.utb.edu.ec)

Fuente de Internet

&lt;1 %

47

[mail.ues.edu.sv](http://mail.ues.edu.sv)

Fuente de Internet

&lt;1 %

48

[repositorio.ucsg.edu.ec](http://repositorio.ucsg.edu.ec)

Fuente de Internet

&lt;1 %

49

[repositorio.uct.edu.pe](http://repositorio.uct.edu.pe)

Fuente de Internet

&lt;1 %

50

[repositorio.unprg.edu.pe](http://repositorio.unprg.edu.pe)

Fuente de Internet

&lt;1 %

51

[repositorio.upch.edu.pe](http://repositorio.upch.edu.pe)

Fuente de Internet

&lt;1 %

52

[www.pinterest.at](http://www.pinterest.at)

Fuente de Internet

&lt;1 %

31	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
32	<a href="http://www.grafiati.com">www.grafiati.com</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://www.repositorio.unach.edu.pe">www.repositorio.unach.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://repositorio.unp.edu.pe">repositorio.unp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://repositorio.utelesup.edu.pe">repositorio.utelesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://www.wrike.com">www.wrike.com</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://cofradia.org">cofradia.org</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://recursosbiblio.url.edu.gt">recursosbiblio.url.edu.gt</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://www.observatoriorh.org">www.observatoriorh.org</a>	

<1 %

21

Submitted to Universidad Tecnológica  
Centroamericana UNITEC

Trabajo del estudiante

<1 %

22

[repositorio.upao.edu.pe](http://repositorio.upao.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

23

Submitted to ueb

Trabajo del estudiante

<1 %

24

[www.logos-net.net](http://www.logos-net.net)

Fuente de Internet

<1 %

25

[repositorio.unap.edu.pe](http://repositorio.unap.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

26

[repositorio.urp.edu.pe](http://repositorio.urp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

27

Submitted to Universidad Anahuac México  
Sur

Trabajo del estudiante

<1 %

28

Submitted to Universitas PGRI Yogyakarta

Trabajo del estudiante

<1 %

29

[repositorio.unas.edu.pe](http://repositorio.unas.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

30

[repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %



<1 %

10

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

11

Submitted to Universidad Nacional de Piura

Trabajo del estudiante

<1 %

12

Submitted to California Southern University

Trabajo del estudiante

<1 %

13

[www.upb.edu](http://www.upb.edu)

Fuente de Internet

<1 %

14

[issuu.com](http://issuu.com)

Fuente de Internet

<1 %

15

Submitted to unhuancavelica

Trabajo del estudiante

<1 %

16

[repositorio.unjfsc.edu.pe](http://repositorio.unjfsc.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

17

Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador

Trabajo del estudiante

<1 %

18

[w.revistaespacios.com](http://w.revistaespacios.com)

Fuente de Internet

<1 %

19

Submitted to Universidad de las Islas Baleares

Trabajo del estudiante

<1 %

20

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

# LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA CURACAO CHIMBOTE-2022.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	10%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="https://publicaciones.usanpedro.edu.pe">publicaciones.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.upsjb.edu.pe">repositorio.upsjb.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.unab.edu.pe">repositorio.unab.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="https://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	

# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

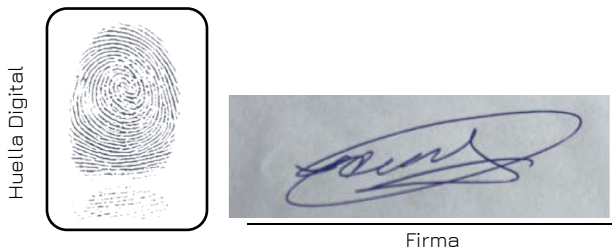
1. Información del Autor			
Palacios Moscoso Pedro Martín		42913842	pedmar_17@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
La cultura organizacional y el desempeño de los recursos humanos de La Curacao Chimbote - 2022			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>3</sup> ( <i>info:eu-repo/semantics/openAccess</i> )		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>			Acceso restringido <sup>4</sup> ( <i>info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</i> )(*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>



Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	03	01	2024

#### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

**Nota.** - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)