



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**  
**ADMINISTRACIÓN**  
**TESIS**  
**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN**  
**CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS**  
**TRABAJADORES DEL MOLINO SUD AMÉRICA S.A.C**  
**CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO**  
**EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor (es):**

**Bach. Herrera Cieza Elisabeth**

**Bach. Vásquez Fernández Sanmia**

**Asesor**

**Mg: Valera Aredo Julio César**

**Línea de Investigación:**

**Talento Humano y Comportamiento Organizacional**

**Pimentel – Perú**

**2016**

## **RESUMEN**

La cultura organizacional débil en el Molino Sudamérica S.A.C. – Chiclayo, se debe entre otros aspectos a la alta rotación de personal que imposibilita la identificación de los trabajadores con la organización y la falta de compromiso para lograr buen desempeño laboral

Por ello el objetivo del presente estudio, fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Molino Sudamérica S.A.C- Chiclayo: se realizó una investigación descriptiva, correlacional y a la vez propositivo

Para sacar la muestra se utilizó el tipo de muestra probabilístico en la cual se aplicó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento al cuestionario.

Los resultados respecto a la cultura organizacional muestran que en el molino Sudamérica S.A.C. Existe un tipo de cultura burocrática y débil, no les permite tener conocimiento pleno de la cultura existente y su identificación con la misma. En cuanto al desempeño se identificó un nivel de desempeño bajo. Asimismo se determinó que si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, pues estas dos variables están altamente correlacionadas para que el personal tenga buen desempeño y la organización mejore su competitividad.

## **PALABRAS CLAVES**

Clima, competitividad, cultura, desempeño, evaluación.