

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADA POR LEY N° 25265)



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

TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI
PERIODO - 2015**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

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

PRESENTADO POR:

Bach. PALOMINO DE LA CRUZ, Lino Alex
Bach. QUINTO TAIPE, Fredy

**HUANCAVELICA - PERÚ
2018**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (TESIS)

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS... 05... DÍAS DEL MES DE... Julio... DEL AÑO 2016, A HORAS... 10:00 a.m. SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Eddy A. Salinas Larrea
SECRETARIO: Hector Puncho Fevallos
VOCAL: Oscar M. Garcia Cajio

RATIFICADOS LOS MIEMBROS DE JURADO CON RESOLUCIÓN N° 282-2016-FCC-R-UNH DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO:

"Cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli periodo 2015"

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):
BACHILLER (S): Palomiro de la Cruz Hino Alex
Quinto Tarpe, Fredy

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL SUSTENTANTE ABANDONAR EL RECINTO; Y LUEGO DE UNA AMPLIA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO, SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: Palomiro de la Cruz, Hino Alex

PRESIDENTE: Aprobado
SECRETARIO: Desaprobado
VOCAL: Aprobado

RESULTADO FINAL: Aprobado por mayoría

BACHILLER: Quinto Tarpe, Fredy

PRESIDENTE: Aprobado
SECRETARIO: Desaprobado
VOCAL: Aprobado

RESULTADO FINAL: Aprobado por mayoría

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
VOCAL

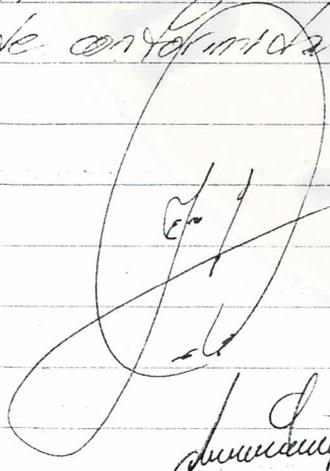
[Signature]
SECRETARIO

Acta de Sustentación

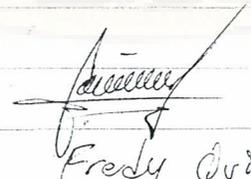
A los 05 días de mes de julio del 2016, siendo las 10.00 am, reunidos en el ambiente del aula magna de la Facultad de Ciencias Empresariales de Administración, los miembros del jurado calificador ratificados con Resolución N° 0202-2016-FCE-R-UNH; como sigue.

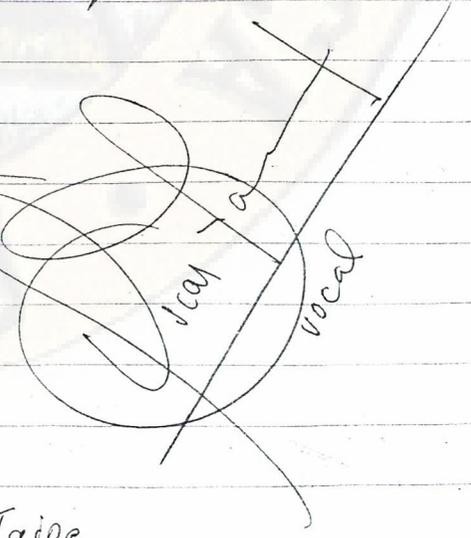
- Dr. Edgar Augusto Salinas Loarie Presidente
- lic. Adm. Víctor Quinto Zevallos Secretario
- lic. Mat. Oscar Manuel García Cajo Vocal

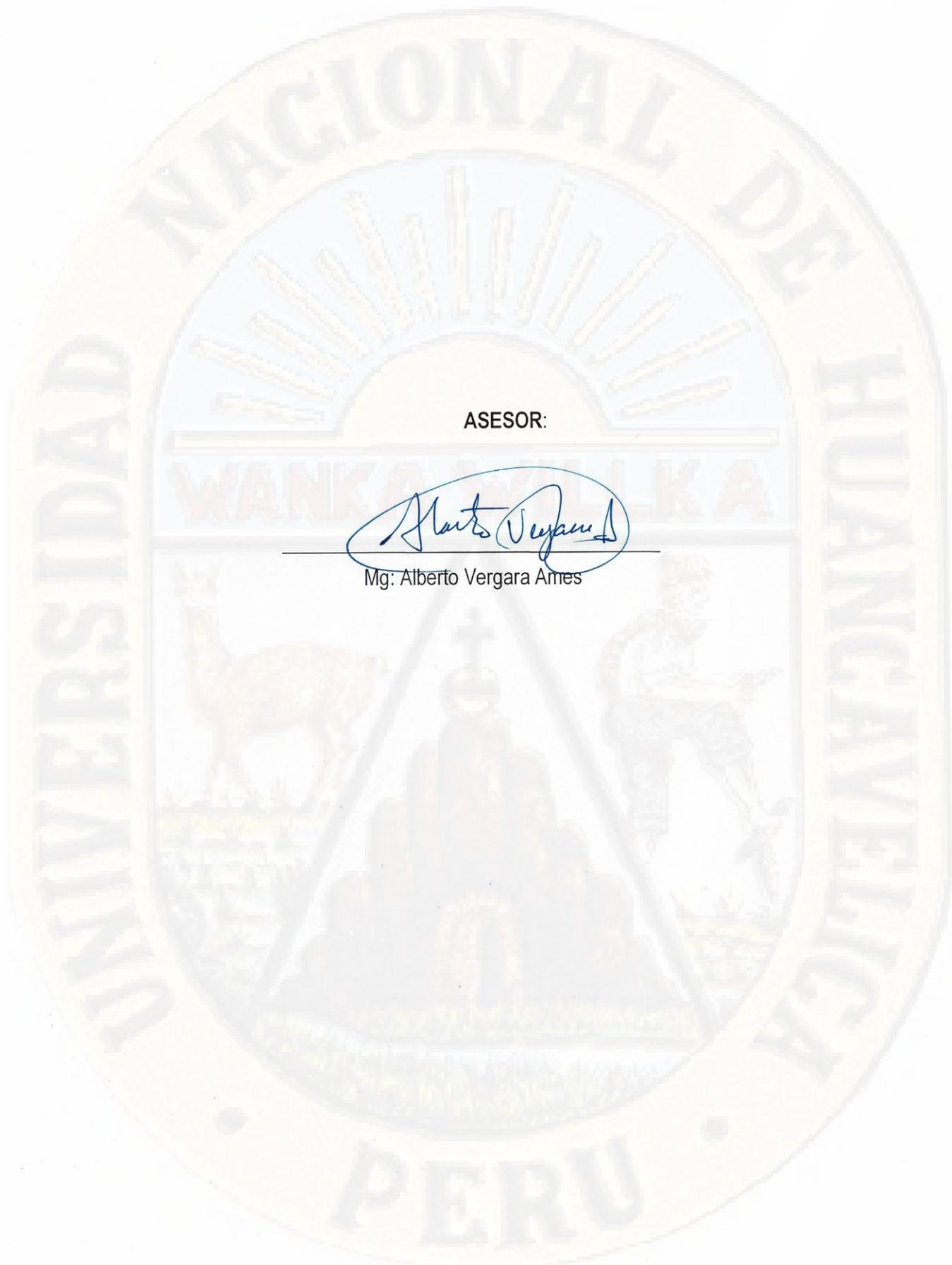
con la finalidad de evaluar la sustentación de tests titulados "Cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Luli, periodo 2015" presentado por los bachilleres PALOMINO DE LA CRUZ, Lino Alex y QUINTO TAIRG, Fredy; con la apertura y lectura de los resoluciones de ratificación y hora y fecha, en cumplimiento a ello, el presidente da 40 minutos para la 1ra etapa de la sustentación; culminado se procedió a la 2da etapa de formulación de preguntas a los sustentantes por cada jurado. Culminado esta etapa, el presidente invita a los presentes y los sustentantes a abandonar el recinto para la deliberación. Después de la deliberación por los jurados llegaron a la siguiente conclusión: **APROBADO POR MAYORIA**. Siendo las 12:00 se concluye, pasando a firmar en señal de conformidad los presentes.


LINO ALEX PALOMINO DE LA CRUZ


SECRETARIO


Fredy Quinto Tairg


vocal



ASESOR:

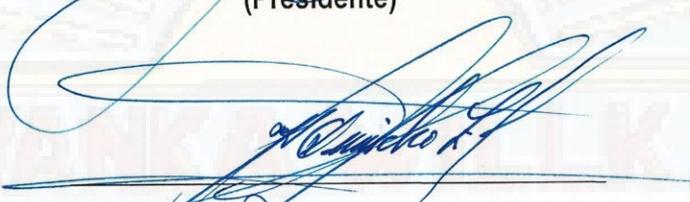
Alberto Vergara

Mg: Alberto Vergara Ames

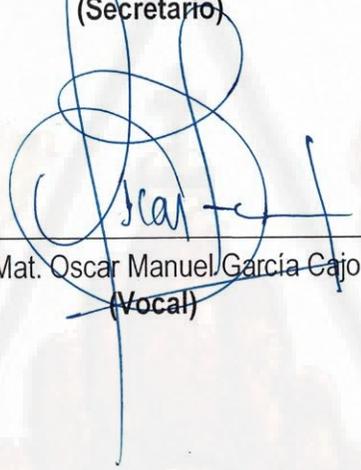
JURADOS:



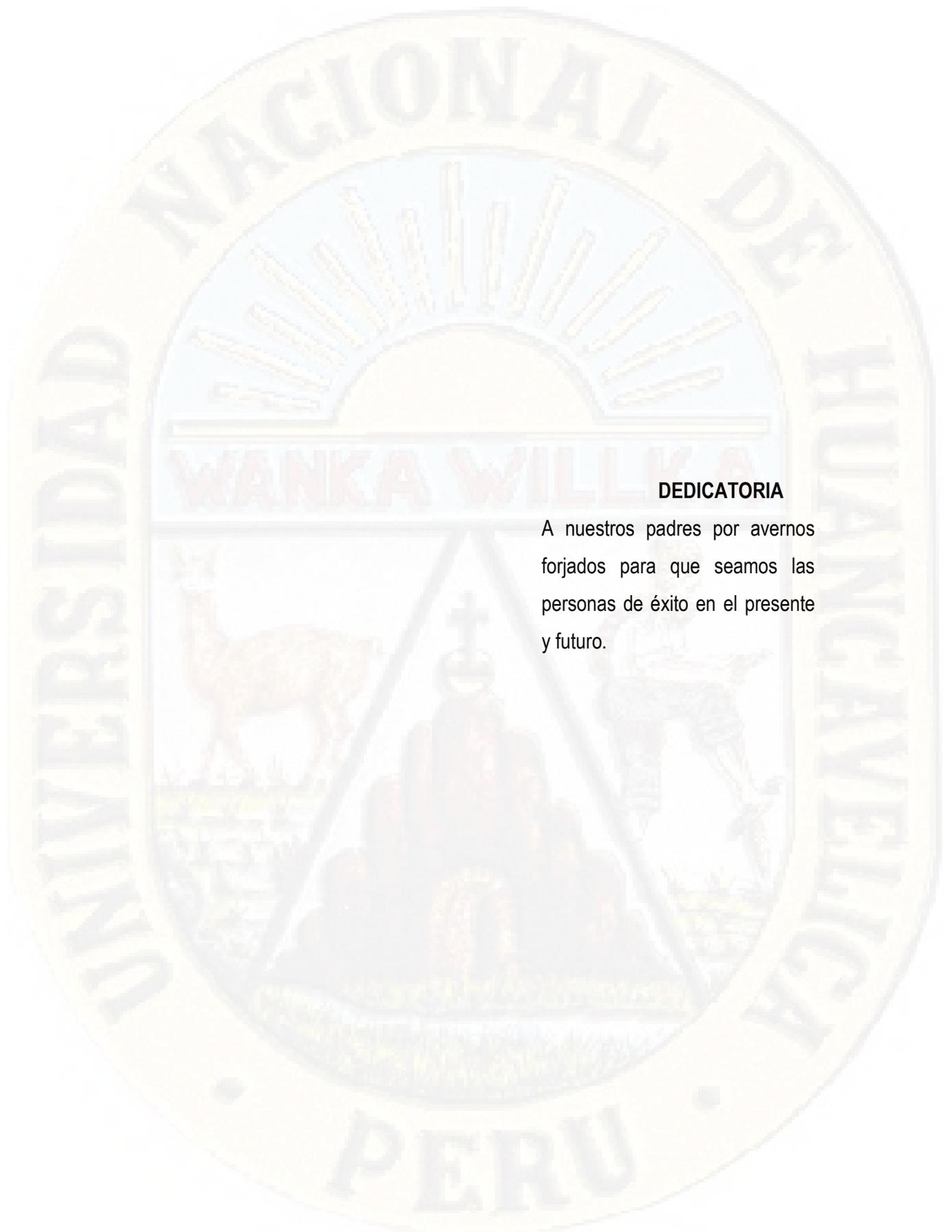
Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
(Presidente)



Lic. Adm. Héctor Quincho Zevallos
(Secretario)

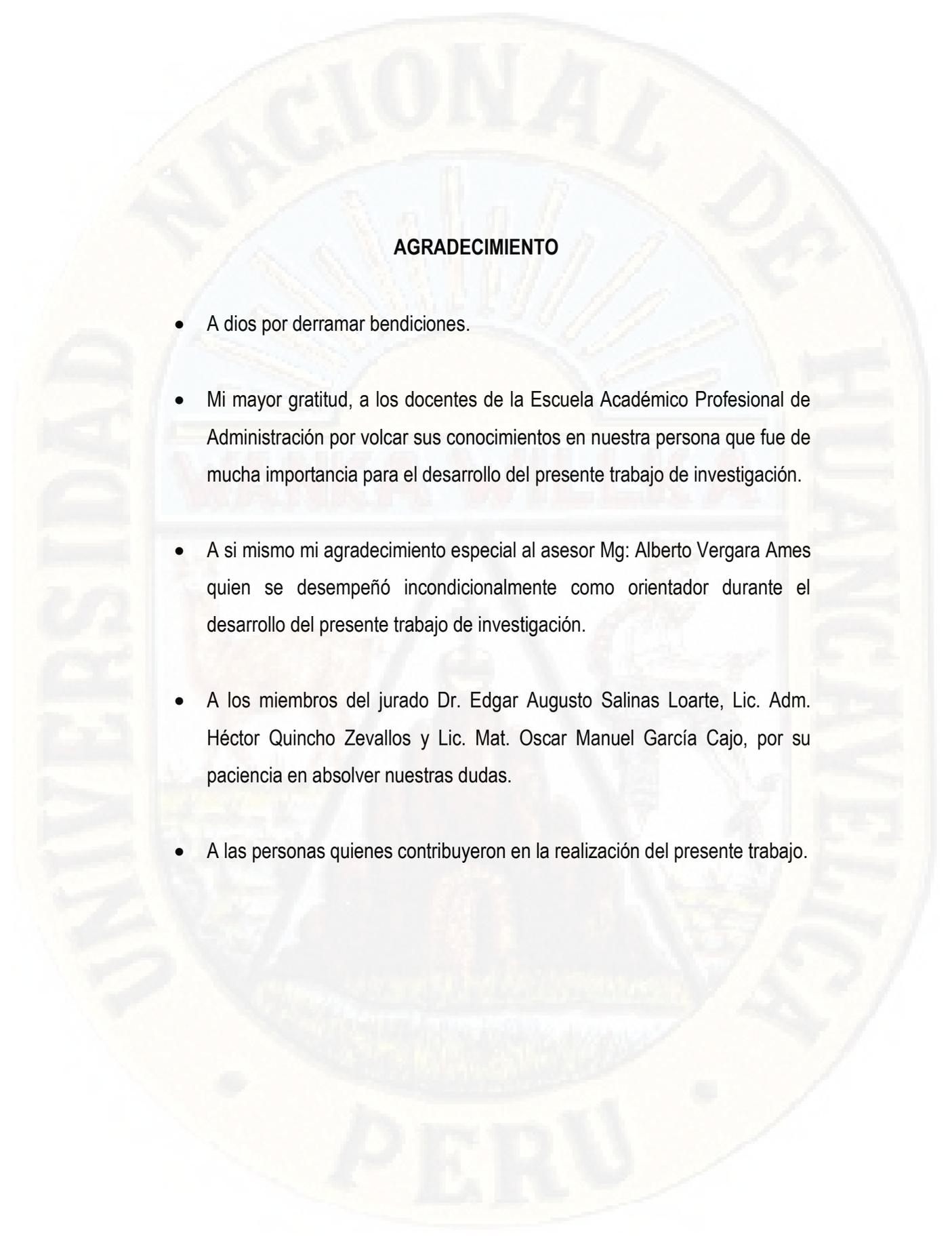


Lic. Mat. Oscar Manuel García Cajo
(Vocal)



DEDICATORIA

A nuestros padres por avernos forjados para que seamos las personas de éxito en el presente y futuro.



AGRADECIMIENTO

- A dios por derramar bendiciones.
- Mi mayor gratitud, a los docentes de la Escuela Académico Profesional de Administración por volcar sus conocimientos en nuestra persona que fue de mucha importancia para el desarrollo del presente trabajo de investigación.
- A si mismo mi agradecimiento especial al asesor Mg: Alberto Vergara Ames quien se desempeñó incondicionalmente como orientador durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.
- A los miembros del jurado Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte, Lic. Adm. Héctor Quincho Zevallos y Lic. Mat. Oscar Manuel García Cajo, por su paciencia en absolver nuestras dudas.
- A las personas quienes contribuyeron en la realización del presente trabajo.

ÍNDICE

Portada	
Página de jurados	
Página de asesor	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Índice	
Resumen	
Introducción	
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del Problema	10
1.2. Formulación del Problema	10
1.3. Objetivo: General y Específicos	12
1.4. Justificación	13
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	14
2.2. Bases Teóricas	24
2.3. Hipótesis	42
2.4. Definición de Términos	43
2.5. Identificación de Variables	45
2.6. Definición Operativa de Variables e indicadores	45
Capítulo III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. Ámbito de estudio	47
3.2. Tipo de Investigación	47
3.3. Nivel de Investigación	47
3.4. Método de Investigación	48
3.5. Diseño de Investigación	48
3.6. Población, Muestra, Muestreo	48
3.7. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos	49
3.8. Procedimiento de Recolección de Datos	50
3.9. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	50
Capítulo IV: RESULTADOS	
4.1. Presentación de resultados	52
4.2. Contrastación de hipótesis	74
Conclusiones	82
Referencia bibliográfica	83
Anexos	85
Matriz de Consistencia.	88

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito recabar información sobre la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015, para tal fin, se planteó el objetivo: Determinar y evaluar de qué manera la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015, asimismo la hipótesis de investigación, que se planteó es; La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en el personal administrativo de la municipalidad Distrital de Yauli, Periodo - 2015. La investigación fue de tipo Aplicada, porque se aplicarán conocimientos teóricos sobre la Cultura Organizacional a una realidad para hacer y para actuar, frente al problema planteado de una manera práctica; en este caso particular se abordará concretamente sobre la Cultura Organizacional del personal en el municipalidad distrital de Yauli como herramienta estratégica para elevar los niveles de Desempeño Laboral; se empleó la técnica de encuesta y como instrumentos ficha de encuesta, para recolectar datos sobre las variables de estudio. Los resultados fueron analizados en el programa estadístico SPSS - 21. Se encontró que existe una relación entre las dos variables, en un 57 % (52), en proceso y también se aprecia que $V_c > V_t$ ($73.40 > 9.49$), lo cual indica que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; y aceptamos la hipótesis de investigación que: La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en el personal administrativo de la municipalidad Distrital de Yauli, Periodo -2015.

Palabras clave: Cultura, Organización, Desempeño, Labor.

ABSTRACT

The present study was aimed to gather information on the relationship of organizational culture and job performance in the District Municipality of Yauli-period 2015, for this purpose, the goal was raised: Identify and assess how organizational culture is related to job performance in administrative personnel of the district municipality of yauli - 2015 period also the research hypothesis, that pose is; Organizational Culture is significantly related to job performance in the administrative staff of the District Municipality of Yauli, -2015 period. Applied research was kind, because theoretical knowledge about organizational culture will apply to a reality to do and to act against the problem posed in a practical way; in this particular case it will be addressed specifically on the organizational culture of staff in the Yauli district municipality as a strategic tool to raise job performance levels; the survey technique was used and as tools tab survey to collect data on the study variables. The results were analyzed in the SPSS statistical program - 21. It was found that there is a relationship between the two variables, by 57% (52) in process and also shows that $V_c > V_t$ (73.40 > 9.49), which indicating that there is a direct and significant relationship between the study variables say that it has found evidence to reject the null hypothesis; and we accept the research hypothesis: Organizational Culture is significantly related to job performance in the administrative staff of the District Municipality of Yauli, -2015 period.

Keywords: Culture, Organization, Performance, Labor.

INTRODUCCIÓN

Tenemos la satisfacción de presentar el trabajo de investigación de tesis titulada: CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI PERIODO – 2015. Se predio a trabajar con la recolección de información sobre datos de cultura organizacional y desempeño laboral. Para la presente tesis se formuló la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?

El presente trabajo está constituido por cuatro capítulos, que a continuación mencionamos.

En el primer capítulo, dentro del planteamiento del problema se considera, descripción de la situación problemática, determinar el problema, formulación de problema, objetivos de investigación, justificación del estudio.

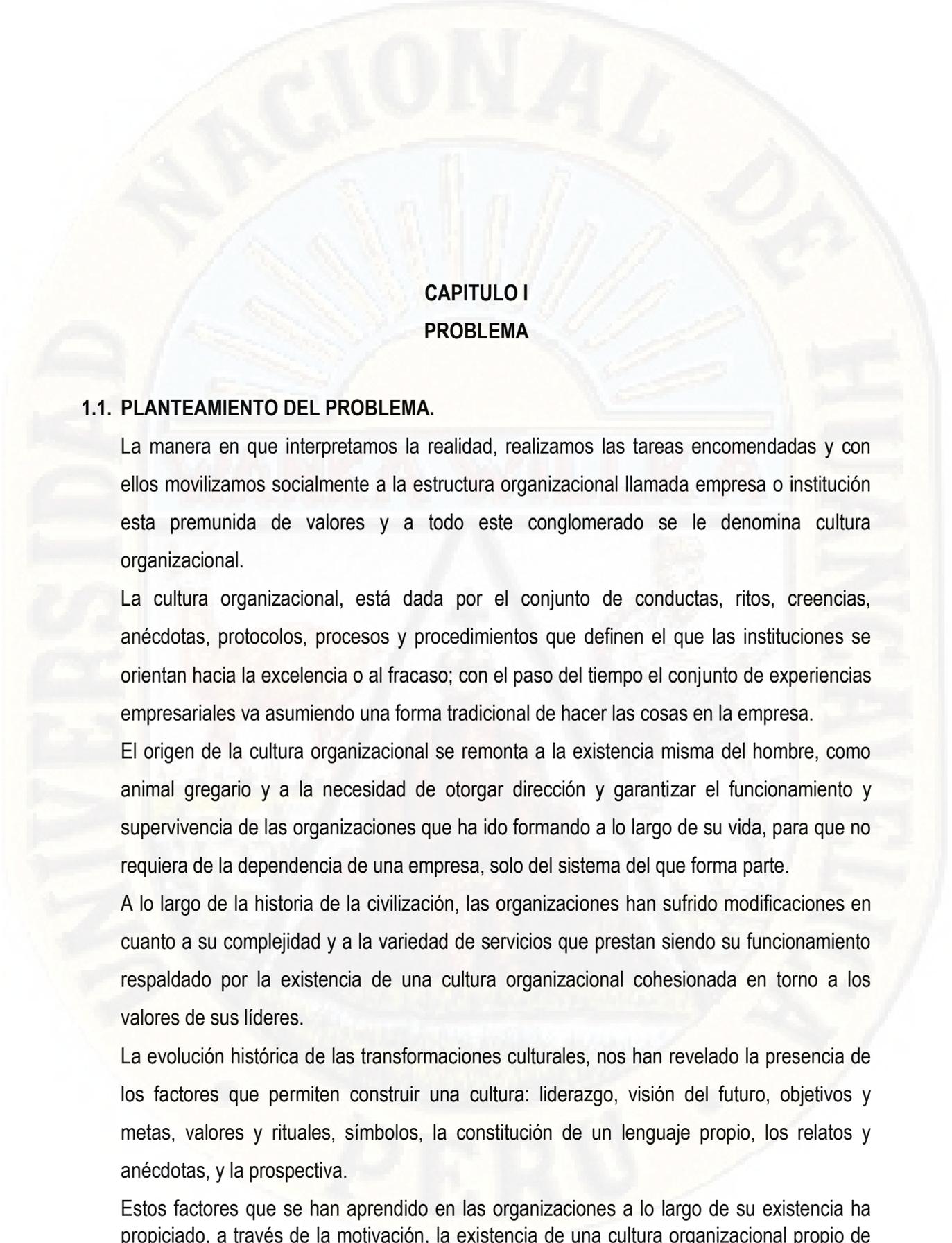
En el segundo capítulo, dentro del marco teórico conceptual los antecedentes de la Investigación, bases teóricas, hipótesis, identificación de variables.

El tercer capítulo, dentro del marco metodológico se considera tipo y nivel de investigación, métodos, diseño, población y muestra de investigación, técnica e instrumentos de recolección de datos.

El cuarto capítulo se detalla los resultados a los que se ha llegado en el presente trabajo de investigación, los cuales demostrando con la aplicación del programa SPSS sacados mediante cuadros estadísticos.

Finalmente, en resultado de la investigación, se presenta las conclusiones y recomendaciones más importantes.

Los Autores



CAPITULO I

PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La manera en que interpretamos la realidad, realizamos las tareas encomendadas y con ellos movilizamos socialmente a la estructura organizacional llamada empresa o institución esta premunida de valores y a todo este conglomerado se le denomina cultura organizacional.

La cultura organizacional, está dada por el conjunto de conductas, ritos, creencias, anécdotas, protocolos, procesos y procedimientos que definen el que las instituciones se orientan hacia la excelencia o al fracaso; con el paso del tiempo el conjunto de experiencias empresariales va asumiendo una forma tradicional de hacer las cosas en la empresa.

El origen de la cultura organizacional se remonta a la existencia misma del hombre, como animal gregario y a la necesidad de otorgar dirección y garantizar el funcionamiento y supervivencia de las organizaciones que ha ido formando a lo largo de su vida, para que no requiera de la dependencia de una empresa, solo del sistema del que forma parte.

A lo largo de la historia de la civilización, las organizaciones han sufrido modificaciones en cuanto a su complejidad y a la variedad de servicios que prestan siendo su funcionamiento respaldado por la existencia de una cultura organizacional cohesionada en torno a los valores de sus líderes.

La evolución histórica de las transformaciones culturales, nos han revelado la presencia de los factores que permiten construir una cultura: liderazgo, visión del futuro, objetivos y metas, valores y rituales, símbolos, la constitución de un lenguaje propio, los relatos y anécdotas, y la prospectiva.

Estos factores que se han aprendido en las organizaciones a lo largo de su existencia ha propiciado, a través de la motivación, la existencia de una cultura organizacional propio de

la organización, que se manifiesta en un clima articulado que condiciona el desempeño laboral del personal que labora en la empresa.

A nivel del contexto global, se puede apreciar que las organizaciones empresariales de alto desempeño en los países del primer mundo y en los emergentes se caracterizan por una cultura organizacional y que han convertido en ventaja competitiva.

Esta situación apreciada en mega mercados como en Estados Unidos de norte América, revelan un paradigma educativo de éxito, a través de capacitaciones específicos durante el año con la finalidad de re aprender las formas de hacer las cosas en las empresas planificando certeramente un cambio de cultura más adecuada la nueva mega tendencia del mercado.

En América latina las principales empresas han logrado superar dificultades de bajos niveles de desempeño laboral que amenazaban su existencia revitalizado el sistema de la cultura organizacional.

En el Perú, el tema de cultura organizacional como esencia de un sistema empresarial solido no ha sido lo suficientemente explorado, por privilegiar factores cuantitativos, financieros y de producción, que no reconocen la esencia del factor humano como activador de desarrollo y como ente reprogramable en cuanto a sus capacidades de aprendizaje de novedosas formas de actuación, basadas en la falsa premisa del que ha incubado climas hostiles y en los que las iniciativas empresariales sede tienen y combaten impidiendo a la empresa avanzar al cumplimiento de sus metas y logro de sus resultados previamente concebidos.

La problemática cultura organizacional que se relaciona de alguna manera con el desempeño organizacional se traduce en un burocratismo excesivo en el que se pierde la vista de misión y visión empresarial, los objetivos y metas se vuelven confusos, los procesos se distorsionan, la comunicación y las referencias de valor también, aumentándola desmotivación, disminuyendo la productividad, incrementando costos y complejidad de procesos sin agregar valor al cliente, situación que ha venido afectando de algún modo en el desempeño laboral de los empleados del banco de la nación.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL.

¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?

PROBLEMAS ESPECIFICOS.

1. ¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión estructura, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?
2. ¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión responsabilidad, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?
3. ¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión calor humano, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?
4. ¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión soporte, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?
5. ¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión recompensa, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?
6. ¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión conflicto, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?

1.3. OBJETIVO:

OBJETIVO GENERAL

Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión estructura, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015.
2. Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión responsabilidad, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015.
3. Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión calor humano, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015.

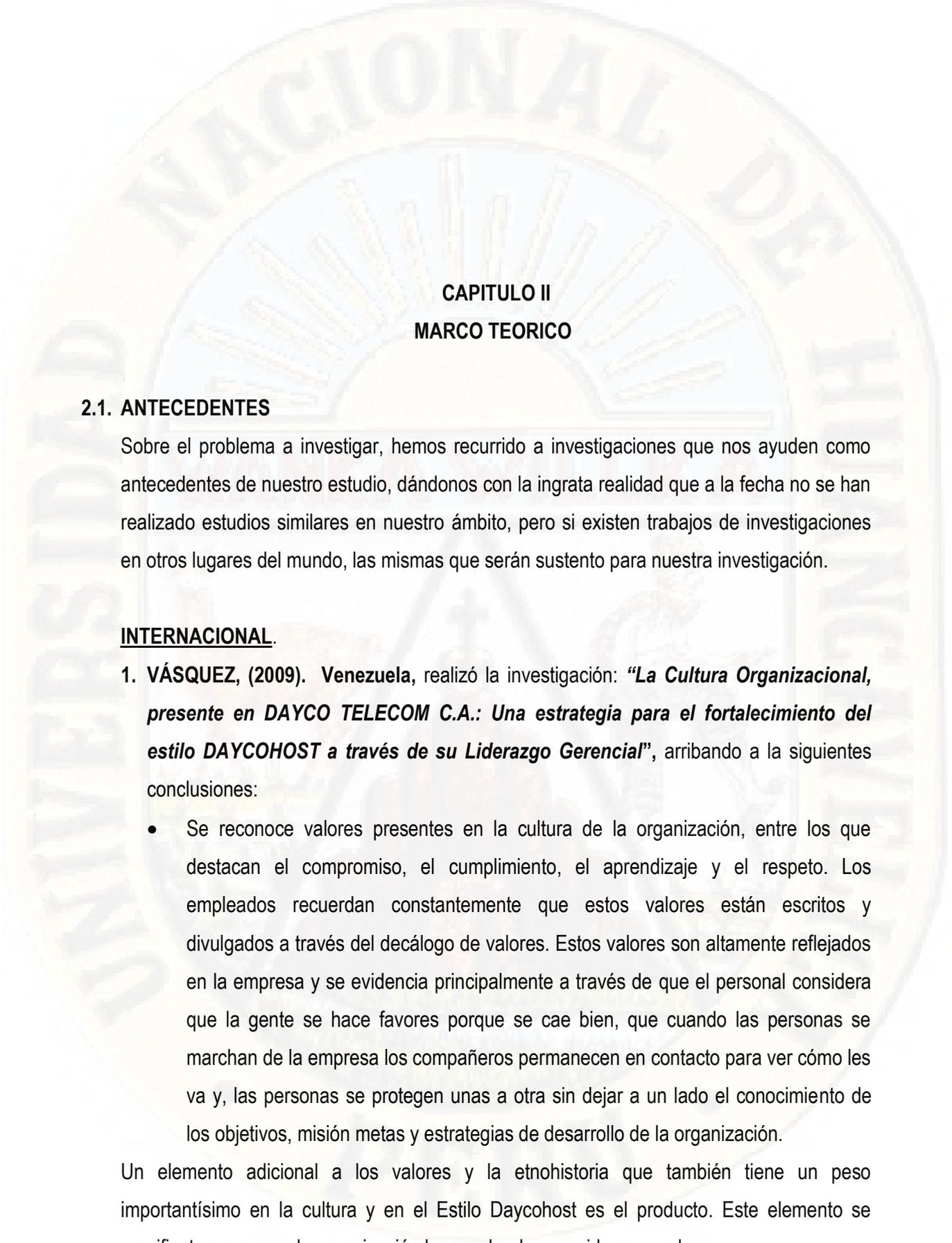
4. Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión soporte, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015.
5. Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión recompensa, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015.
6. Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión conflicto, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015.

1.4. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación es importante porque nos permite sustentar que la cultura organizacional se ha convertido en uno de los principales temas de atención de los empresarios en el mundo actual cambiante y de alta competencia. Está demostrado que la sostenibilidad de los negocios está directamente relacionada con un buen manejo de clima y cultura organizacional.

La investigación se justifica porque se pretende conocer la relación existente entre la cultura organizacional y resolver un tema de desempeño laboral, en sus cinco dimensiones (contenido del trabajo, supervisión, remuneración, oportunidades de ascenso y compañeros de trabajo), que dependen directamente de la cultura organizacional enfocados desde seis dimensiones (estructura, responsabilidad, calor humano, soporte, recompensa y conflicto).

Se justifica también el trabajo de investigación por que a partir de los resultados obtenidos se podrá proponer otras investigaciones en favor de mejorar la cultura organizacional y de tal forma se vislumbre en los resultados del desempeño laboral, que elevará la productividad, la eficiencia e eficacia de las instituciones, como es el caso de la Municipalidad Distrital de Yauli.



CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

Sobre el problema a investigar, hemos recurrido a investigaciones que nos ayuden como antecedentes de nuestro estudio, dándonos con la ingrata realidad que a la fecha no se han realizado estudios similares en nuestro ámbito, pero si existen trabajos de investigaciones en otros lugares del mundo, las mismas que serán sustento para nuestra investigación.

INTERNACIONAL.

1. VÁSQUEZ, (2009). Venezuela, realizó la investigación: ***“La Cultura Organizacional, presente en DAYCO TELECOM C.A.: Una estrategia para el fortalecimiento del estilo DAYCOHOST a través de su Liderazgo Gerencial”***, arribando a la siguientes conclusiones:

- Se reconoce valores presentes en la cultura de la organización, entre los que destacan el compromiso, el cumplimiento, el aprendizaje y el respeto. Los empleados recuerdan constantemente que estos valores están escritos y divulgados a través del decálogo de valores. Estos valores son altamente reflejados en la empresa y se evidencia principalmente a través de que el personal considera que la gente se hace favores porque se cae bien, que cuando las personas se marchan de la empresa los compañeros permanecen en contacto para ver cómo les va y, las personas se protegen unas a otra sin dejar a un lado el conocimiento de los objetivos, misión metas y estrategias de desarrollo de la organización.

Un elemento adicional a los valores y la etnohistoria que también tiene un peso importantísimo en la cultura y en el Estilo Daycohost es el producto. Este elemento se manifiesta porque en la organización los empleados consideran que los

- proyectos que se comienzan siempre se terminan, está claro para ellos dónde termina el trabajo de una persona y dónde empieza el de la otra, el logotipo corporativo está en todas partes de la organización e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales. Aunado a esto, dedican una parte de su tiempo a promocionar los productos y servicios de Daycohost a sus conocidos, familiares o amigos.
- Sobre la comunicación como elemento asociado a la cultura organizacional y la comunicación eficaz como elemento de liderazgo, se hace evidente en la organización pero no es la columna vertebral de la cultura organizacional en Daycohost como lo representan otros elementos importantes en la cultura de Dayco Telecom, C.A.
- La cultura organizacional es un elemento fundamental para ejercer el liderazgo en Daycohost y viceversa, pero son más evidentes las características de los elementos del liderazgo, tienen un peso mayor éstos sobre la cultura que se vive en la organización que los propios elementos de la cultura organizacional.
- Con respecto a la toma de decisiones, se hace notorio que el personal considera que cuando surgen oportunidades de ventajas competitivas se mueven con decisión para capitalizarlas, que la gerencia de esta organización toma en cuenta las apreciaciones de sus empleados en una toma de decisiones, que la mayoría de las decisiones son tomadas por su supervisor pero algunas son tomadas por ellos mismos y, la búsqueda del consenso, es la mejor forma para resolver los conflictos que se originan en el departamento en el cual trabajan.
- Aunque no se distingue diferencias sobresalientes entre los elementos culturales de los departamentos de las áreas de administración, finanzas y mercadeo con el personal del área tecnológica, si se puede establecer que existen sub-culturas organizacionales, pero las mismas tienen estrecha vinculación con la cultura organizacional de la empresa. Estas sub-culturas están referidas al lenguaje que suelen emplear o que en las fiestas y reuniones con todos los empleados pueden crearse grupos dependiendo del área en que trabajen. Sin embargo, todos los trabajadores sin excepción mantienen las características de una cultura familiar y con determinados rasgos de una cultura agresiva.

2. FIGUEROA, (2015) Guatemala, realizaron una investigación: ***“Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”***. El estudio realizado arribó a las conclusiones que a continuación se detalla:

Según los resultados de esta investigación y luego de la confrontación teórica de los mismos, se concluye:

- La cultura organizacional no se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual ha sido objeto de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se afirma que no existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución; es decir que una variable no incide en la otra.
- La única diferencia estadísticamente significativa se encuentra entre la filosofía de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los empleados, lo cual indica que las políticas establecidas e ideologías que guían las acciones institucionales inciden en el desempeño laboral de los empleados.
- El elemento predominante dentro de la cultura organizacional en la institución gubernamental son las “Normas”, lo cual indica que dentro de esta entidad se percibe un mejor seguimiento de normas y reglas las cuales van unidas a la manera en cómo se deben comportar los trabajadores. Asimismo, dentro de los elementos que también influyen en ésta, se encuentran las “Creencias”, las cuales son manifestadas al momento en que los colaboradores creen tener lo necesario para trabajar, reconociendo que su labor es muy bien remunerada y es necesario contar con una influencia interna o externa para laborar en la institución. Otro elemento influyente dentro de esta cultura es el “Clima”, mostrando que los empleados presentan cierto grado de autonomía, colaboración y desarrollo personal por lo que estos aspectos favorecen notablemente la convivencia con los demás compañeros de trabajo.
- En cuanto al elemento menos notorio en la cultura organizacional se encuentra los “Símbolos” por lo que es importante señalar que existe una deficiencia por parte de la institución al momento de estimular constantemente a los empleados a través de recursos motivacionales que incentiven e identifiquen al colaborador no sólo con la tarea que realiza sino con la entidad, esto con el fin, que los empleados conozcan y se arraiguen a los símbolos que los identifican como institución.

- El desempeño laboral de los colaboradores de la institución gubernamental es excepcional y superior en todas las áreas, funciones y aptitudes personales que sin lugar a dudas, contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en relación con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la institución.
- Según la investigación, se determinó que mientras los colaboradores tienen más años de laborar en la institución gubernamental, existe un mejor clima, una mayor promulgación y manifestación de creencias que generan mayor arraigo, compromiso y una mejor calidad de cultura dentro de la misma. También, se comprobó que el sexo no influye en la cultura ni en el desempeño laboral de los empleados.

3. **CRUZ, (2005), Colombia**, realizó la investigación: ***“El diagnóstico de la Cultura Organizacional: La experiencia de una empresa”***. Dice que toda organización posee una cultura que la distingue, la identifica, y orienta su accionar y modos de hacer, rige sus percepciones y la imagen que se tiene de ella.

Las manifestaciones culturales son a su vez categorías de análisis a través de las cuales se puede llevar a cabo el diagnóstico cultural.

Todo estudio organizacional, que pretende cambios o desarrollo debe tener un análisis de la situación del estado actual de los fenómenos y a ellos no escapa el diagnóstico de la cultura organizacional.

Entre las conclusiones de su trabajo se tiene un listado de factores para estudiar la Cultura en las Organizaciones:

- Lograr un cambio más duradero en la organización.
- Crear la necesidad de mejorar la organización.
- Facilitar los cambios de métodos y estilos por medio del autoconocimiento.
- Crear la necesidad de modificaciones conductuales y adquisición de nuevas habilidades.
- Lograr mayor control de los recursos y organización integral.
- Movilizar los recursos humanos en la identificación de problemas y búsqueda de soluciones creativas.
- Mejorar el trabajo individual y grupal.
- Crear capacidad de auto diagnóstico y auto diseño de la estrategia empresarial.

- A fin de mejorar las condiciones existentes, sugiere un conjunto de medidas entre las que se tiene.
- Contar con una alta dirección que sean modelos positivos (marcan conductas).
- Crear o reemplazar ritos, hábitos, Seleccionar, promover y apoyar a los trabajadores que adopten los valores nuevos deseados.
- Rediseñar los procesos de aprendizaje en concordancia con los valores deseados, como sostén de la visión.
- Cambiar el sistema de recompensas para fomentar que se acepten los nuevos valores.
- Reemplazar las normas no escritas por reglas y reglamentos de estricto cumplimiento.
- Cimbrar las subculturas existentes por medio de una gran rotación de empleados.
- Trabajar con consenso por medio de la participación, clima de confianza, compromiso.

Entre las fases que considera imprescindibles en el estudio se incluyen:

- Pre-análisis de la Organización.
- Estudio de la Organización en su Entorno.
- Estudio Organizativo Jerárquico - Productivo/servicio de la Organización.
- Estudio de las Funciones, Actividades y Tareas, y de los Principales Flujos informativos.
- Caracterización de los trabajadores.
- Caracterización del Consejo de Dirección.
- Diagnóstico de la Cultura Organizacional.
- Análisis del Diagnóstico Cultural y su Impacto en el Resultado Organizacional.
- Elementos a tener en cuenta en la Declaración de la Cultura Deseada.

4. QUIÑONES, (2005). España, realizó el trabajo de investigación: “**Gestión de Cultura Organizacional y Prácticas de Recursos Humanos en la Banca Española Multinacional**”. El artículo aborda la problemática que genera la presencia dominante de empresas multinacionales españolas en el sector financiero de Latinoamérica en torno al encuentro de una cultura corporativa global con las culturas locales.

En un contexto de “globalización”, también entendido como de sostenido incremento de la “reflexividad”, el artículo se investiga cómo estas nuevas condiciones sobre las que

opera la ya centenaria orientación de capitales españoles en la región influyen en las orientaciones para la acción de todos los actores implicados.

Tras la revisión de varios estudios de caso en torno a las nuevas formas de gestión de recursos humanos que están difundiendo estas empresas, el estudio concluye:

Que comprender las inconsistencias entre lo que una organización pretende lograr y la orientación de las acciones de sus miembros implica dar cuenta de la acumulación de significados (cultura) producidos por todos los miembros de la organización.

Asimismo, observa que mientras los esfuerzos de esas organizaciones se orientan a la posibilidad de manipular ciertas variables que guardarían una fuerte relación con el ambiente organizacional, éstas no han tomado en cuenta este cambio en las condiciones sociológicas sobre las que están interviniendo para predecir los efectos de la aplicación de esas políticas.

NACIONAL.

1. GUERRA, (2012). Lima, realizaron la investigación: ***“Implicancia de la cultura organizacional en la sostenibilidad de una organización de la sociedad civil”***. Dice:

- Arena y Esteras es una organización cultura comunitaria cuya principal característica se centra en la promoción del acceso a arte y cultura que promueva el desarrollo local. Su organización y funcionamiento responden a un sistema que la asociación ha construido a lo largo del tiempo de manera orgánica, según las nuevas exigencias internas promovidas por el crecimiento y los requerimientos externos fomentados por un contexto enfocado en la gestión por resultados. En este contexto, la cultura organizacional ha influenciado de diversas maneras el proceso de construcción de sostenibilidad organizacional:
 - En relación con la capacidad operacional, la cultura organizacional ha permitido asegurar el factor crítico para el desarrollo de sus actividades, el capital humano, ya que ha fomentado compromiso e identidad de los miembros con la organización y favoreció su permanencia en Arena y Esteras. No obstante, la inestabilidad salarial puede comprometer la continuidad del equipo permanente. Con respecto a la profesionalización de la gestión, se ha observado que una cultura organizacional enfocada en priorizar la acción social ha dificultado que los miembros de la asociación asuman nuevas responsabilidades de soporte a las actividades dirigidas a la promoción del arte comunitario. En consecuencia, la

- principal debilidad de la asociación radica en una brecha entre los conocimientos especializados en gestión que requiere y los que se posee; además, los procesos de gestión implementados no se han institucionalizado óptimamente.
- Con relación al desarrollo organizacional, la apertura y colaboración fomentada por la cultura organizacional ha favorecido el aprendizaje en Arena y Esteras. Adicionalmente, el normativismo de la cultura ha permitido resguardar la autonomía de Arena y Esteras, aunque ha generado una dificultad para adaptarse a un nuevo contexto, lo cual podría comprometer la sostenibilidad financiera de la asociación. Por último, se ha comprobado que un estilo de liderazgo transformacional ha propiciado la consolidación de una cultura organizacional con fuerte énfasis en las personas, la cual se centra en la compatibilidad entre los intereses individuales y organizacionales.
- Respecto de la sucesión, no se ha podido identificar una relación directa con este proceso dentro de Arena y Esteras. Por el contrario, las estrategias y procesos de sucesión responden al ciclo de crecimiento de la organización.
- La cultura organizacional de Arena y Esteras es un fenómeno holístico, que requiere un análisis integral. Sin embargo, se han podido identificar tres valores centrales: (a) el colectivismo, sustentado en la premisa “solo la acción colectiva y mancomunada dentro de Arena y Esteras permitirá superar las barreras a las que se debe enfrentar la organización”; (b) la territorialidad, sustentada en la premisa “el desarrollo individual está ligado y depende del desarrollo local”; y (c) el normativismo, sustentado en la premisa “Arena y Esteras tiene como prioridad la transformación social, para lo cual todos los miembros deben orientarse a promover una práctica artística con enfoque pedagógico”.

Esta cultura ha favorecido la construcción de identidad colectiva basada en la importancia de desarrollar un arte dirigido a la transformación social y la priorización de contribuir al desarrollo local (VES). Por otro lado, también ha permitido que los miembros reconozcan qué tipo de actitudes y comportamiento se espera de cada uno de ellos: aporte de tiempo voluntario, desarrollo de actividades artísticas con enfoque social, entre otros. En una línea similar, la compatibilidad entre los valores de los miembros de la asociación y la cultura organizacional ha fomentado que se generen altos niveles de compromiso dentro de Arena y Esteras. Además, se ha evidenciado cómo la cultura organizacional de Arena y Esteras ha influenciado diversas esferas de la asociación; como el manejo del talento humano (forma

becaria, sistema de sueldos mancomunados) y la orientación de sus actividades (dirigidas a la población en situación de vulnerabilidad de VES).

- La cultura organizacional de Arena y Esteras es producto de los patrones culturales de su entorno (VES); del conjunto de experiencias y valores de sus líderes (identidad territorial ligada a VES, experiencias previas de teatro de grupo en el Centro de Comunicación Popular de VES); y de las prácticas compartidas en el sector cultural comunitario (estilo de arte basado en la creación colectiva que promueve la colaboración y aporte al desarrollo local). Dichos factores han influenciado el proceso de formación de la cultura organizacional a lo largo de la trayectoria de Arena y Esteras. En la actualidad, el reforzamiento y socialización de la cultura organizacional se ha basado primordialmente en mecanismos de transmisión ligados a la práctica natural de la organización (festivales artísticos en VES y teatro basado en la creación colectiva), los cuales han permitido asentar una cultura organizacional fuerte entre los miembros del equipo permanente de Arena y Esteras.
- Las principales acciones dirigidas a mejorar la sostenibilidad de Arena y Esteras entre los años 2008 y 2012 han estado enfocadas en conservar el personal clave para mantener la capacidad operacional y la profesionalización de la gestión. En contraste, no se han desarrollado hasta el momento acciones concretas para llevar a cabo procesos de sucesión, aunque se están implementado estrategias dirigidas a facilitar un proceso de sucesión en el futuro.

2. GODOY, (2012). Ica, sustento la tesis de maestría: “La cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica”. Sus conclusiones fueron los siguientes:

- ❖ Se verifico que efectivamente la Cultura Organizacional se relaciona directamente con la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, con un nivel de confianza del 95%.
- ❖ Los resultados de esta investigación demuestran estadísticamente un grado de relación muy fuerte ($X^2_{cal} = 435,78$) entre los Artefactos de la Cultura Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, aun nivel de significación de 0,05. Se evidencia una relación muy fuerte estadísticamente ($X^2_{cal} = 300,26$) entre los Valores de la Cultura Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los Servidores

- ❖ Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, a un nivel de significación de 0,05.
- ❖ Los datos analizados arrojan que efectivamente existe una relación muy significativa ($X^2_{cal} = 506,47$) entre los Supuestos inconscientes de la Cultura Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, a un nivel de significación de 0,05.

3. **MOROCHO, (2012). Callao**, realizó la investigación: **“Cultura Organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria Red N° 7 Callao”**. Manifiesta:

- Existe correlación significativa alta entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria perteneciente a la Red N° 7 de la región Callao. Es decir, a una mejor cultura organizacional en la escuela se presentan un mejor desempeño de los docentes y viceversa.
- Si existe correlación moderada entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario perteneciente a la Red N° 7 de la región Callao. Se afirma entonces que todo reconocimiento del trabajo, esfuerzo, compromiso, y entusiasmo en el logro de objetivos institucionales por parte del profesor va a conllevar a un buen desempeño de sus funciones como profesional docente.
- Si existe correlación moderada entre la comunicación y equidad organizacional de la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario perteneciente a la Red N° 7 de la región Callao. Se determina que la comunicación es muy influyente en el desempeño de los docentes, porque las opiniones son valoradas y tomadas en cuenta así como el respeto a las ideas y las actitudes positivas de comunicación a través de un diálogo permanente que permite el mantenimiento de un adecuado clima institucional.

MAYURÍ (2006). Lima, realizó la investigación: **“Capacitación Empresarial y Desempeño Laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN,**

4. **Lima**". Dice que la Contrastación de Hipótesis la hicieron aplicando la Prueba t de Diferencia de Medias así como mediante la Visualización de las Gráficas de Medias y de Cajas.

Si los Resultados hallados lo mostramos en un Gráfico de Control estadístico e Calidad, podemos realizar un mejor Análisis. El Grafico de Control cuenta con un Promedio General y en ambos lados Límites inferior y Superior, en cuyos Intervalos deben hallarse el 99.74% de la información o, cuyos promedios estadísticos se consideran similares. Estar por debajo, o por encima del promedio general mostrara una diferencia. Contrastando los Resultados de las Pruebas Experimentales con la del Grupo Control, observamos en el Diagrama Carta de Control X, que los Promedios del Grupo Control se encuentran muy por debajo del Límite Inferior de dicha Carta (11.80), mientras que la del Grupo Experimental C, se encuentra por encima del Límite Superior (16.25), y los Grupos Experimentales A y B, tienen resultados estadísticamente similares, pero dentro de los Rangos de la Carta X.

Sus puntajes de A y B son, 16.20 y 15.55, respectivamente. Es decir, podemos concluir:

Que existen diferencias significativas en los promedios logrados por los Grupos Experimentales con el promedio logrado por el Grupo Control.

LOCAL.

1. HUAMANÍ, (2012). Huancavelica, realizó la investigación: "**Cultura organizacional y desempeño laboral caso: Banco de la Nación - Agencia Lircay - 2011**" Manifiesta:

- Se ha encontrado que el 75% del personal del Banco de la Nación – Agencia de Lircay consideran que la estructura organizacional es la más adecuada, con conceptos claros de departamentalización, descripción cargos bien definidos, políticas, reglas y procedimientos claros; la división de trabajo no permite que el personal llegue a la monotonía (rutina).
- En cuanto a la Responsabilidad como dimensión de la Cultura Organizacional, se ha encontrado que el 100% (25% están muy de acuerdo y 75% de acuerdo) del personal del Banco de la Nación – Agencia Lircay están como mínimo de acuerdo que las líneas de mando están claramente definidas, que existen muchas actividades delegadas entre el personal operativo y que las actividades realizadas por el personal son eficientes y eficaces.

- El 50% del personal del Banco de la Nación – Agencia Lircay afirman que están de acuerdo que el Calor Humano, como dimensión de la Cultura Organizacional, permite la participación de equipos de trabajo, permiten buenas relaciones interpersonales y permite lograr en el personal un excelente nivel afectivo.
- Se ha encontrado que el 75% (25% muy de acuerdo y 50% de acuerdo) del personal del Banco de la Nación – Agencia Lircay están como mínimo de acuerdo con el Soporte como dimensión de la Cultura Organizacional; es decir, la comunicación es efectiva, el tipo de liderazgo es el más productivo, la calidad de las interacciones entre el personal es aceptable y se desarrollan equipos de trabajo como soporte del éxito empresarial.
- Sólo el 25% del personal están de acuerdo con la Recompensa como dimensión de la Cultura Organizacional; es decir, existen políticas de promoción y ascenso para recompensar el desempeño del personal, y que el reconocimiento como recompensar el desempeño del personal es una costumbre en el Banco de la Nación.
- El 50% del personal se muestran indecisos en cuanto a que los conflictos suscitados son abordados inmediatamente y con esmero, son tomados en cuenta las sugerencias del personal para prevenir los conflictos, el personal demuestra autocontrol en cuanto se generen conflictos y la actitud del personal del Banco de la Nación – Agencia Lircay es proactiva.

En este trabajo de investigación podemos observar que se realiza el estudio de correlación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en una entidad financiera, que es el Banco de la Nación Lircay, el mismo que nos servirá de guía y orientación para nuestro trabajo de investigación.

2. TAYPE, (2009). Huancavelica, sustentó la tesis: “El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la sede central área administrativa del Gobierno Regional Huancavelica en el año 2009”. Manifiesta:

- Que existe correlación lineal significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del área administrativa del Gobierno Regional Huancavelica.

- El desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del área administrativa del Gobierno Regional Huancavelica tiene un nivel sobresaliente en el desarrollo de las labores.

3. **QUISPE, (2013).** Huancavelica, en su tesis titulado ***“Clima Laboral y Desempeño Laboral del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática - Huancavelica”***. Manifiesta en cuanto al desempeño laboral del personal de la ODEI Huancavelica, siendo la variable estudiada a través de nueve ítems en una encuesta realizada de los cuales podemos sacar las siguientes conclusiones; no siempre se esfuerzan para cumplir con excelencia los compromisos adquiridos, lo que significa que el desempeño no es óptimo. En relación a las competencias se concluye que los trabajadores a veces ponen en práctica sus habilidades y destrezas, también no siempre aportan con videos para mejorar el sistema de trabajo, eso nos indica cierto conformismo por parte de los empleados. De igual manera la colaboración y relaciones interpersonales se nota que no es la más óptima.

4. **CUNYA, (2012).** Huancavelica, en su tesis titulado ***“El Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Gerencia Sub Regional Acobamba, Año 2011”***. Manifiesta que la sub Gerencia de Acobamba, Unidad Ejecutora del Gobierno Regional de Huancavelica, desde julio del 2009 de a agosto del 2011, no realizaron la Evaluación del desempeño Laboral al personal Administrativo.

Existe una amplia base teórica conceptual en cuanto a la evaluación del desempeño de recursos humanos, sin embargo las Entidades Estatales no toman interés en aplicar métodos de evaluación de desempeño personal.

El instrumento de Escala Grafica, nos ha permitido recoger información rápida en los diferentes indicadores, los cuales han sido procesados para la interpretación de resultados.

Realizado el análisis e interpretación de los datos se ha determinado que el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Sub Regional Acombaba es bueno.

2.2. BASES TEÓRICAS

Variable Independiente. Cultura organizacional.

1. EVOLUCION HISTORICA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y efectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un periodo determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, artes, invenciones, tecnologías, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias.

El origen del concepto de cultura organizacional, puede ubicarse en Alemania durante la segunda mitad del siglo XIX, específicamente en el año 1880, hasta entonces la cultura carecía de importancia. A partir de esta década surge la preocupación por el estudio de la cultura en las organizaciones, para que estas marchen mejor, sean más eficientes o para que logren objetivos tales como elevar la calidad de vida y aumentar la productividad.

Hace 20 años se pensaba que las empresas eran, en su mayor parte medios racionales para coordinar y controlar un grupo de personas; tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad y así sucesivamente. Pero las instituciones son más que eso porque a semejanza de los individuos, también poseen personalidad. Pueden ser fijados o flexibles, poco amigables o apoyadores, innovadores o conservadores.

En años recientes los teóricos organizacionales han comenzado a aceptar esto, al reconocer la importancia que tiene la cultura en la vida de los miembros de una organización. La Cultura determina la como funciona una empresa, esta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas. Es la fuente invisible donde la visión adquiere su guía de acción.

La cultura organizacional es aprendida y compartida por los integrantes de la empresa con el fin de solventar los conflictos que se presentan y fundamentalmente para la gestión empresarial.

2. ESCUELAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Escuela Funcionalista.

Su postulado básico plantea que si las organizaciones sociales y las manifestaciones culturales no atienden los niveles de los individuos y no satisfacen los intereses de los integrantes de la sociedad tienden a desaparecer. En definitiva

desde esta perspectiva las organizaciones como sistemas socioculturales deben reflejar en sus estructuras

procesos, formas, y políticas el hecho de que el ser humano tiende a satisfacer sus necesidades por el trabajo y la participación en la vida organizacional.

Escuela Funcionalista – Estructuralista.

Refuerza el supuesto de que las organizaciones son sistemas socioculturales funcionales y están necesariamente en armonía con el microsistema en el plano cultural, las organizaciones están profundamente infiltradas por los valores del sistema social ambiental y este vínculo es muy estrecho y necesario para la organización, a fin de legitimar sus objetivos y sus actividades. No obstante este planteamiento no impide que algunos teóricos de esta escuela reconozcan el desarrollo de otros sistemas de valores, ideologías o características dentro de las organizaciones.

Escuela Ecologista - Adaptacionista.

Reconoce a las organizaciones como un sistema sociocultural abierto que interactúa con el medio. Las organizaciones reflejan de forma diferente sus valores y la cultura de la sociedad, aquí hay una diferencia con la Escuela Funcionalista – Estructuralista. Para los ecologistas la cultura de la sociedad no es más que uno de los numerosos valores contingenciales que pueden influir en las estructuras y procesos organizacionales. Estos valores de la sociedad constituyen un valor determinante del sistema de valores de las organizaciones que operan en su radio de acción.

La Escuela Histórico - Difuncionista.

Expone las diferentes transformaciones culturales en función de los factores históricos. En este caso considera que el momento, el lugar y las circunstancias que circundan la creación de una organización pueden hacer surgir ciertos valores e ideología que influirán en el funcionamiento de la organización, pasando el marco de su utilidad sobre los planos de supervivencia y adaptación. Considera que para comprender la esencia y analizar la formación, desarrollo y declive de cualquier fenómeno es necesario estudiar la historia.

Como se aprecia existen diversas corrientes que proporcionan una serie de puntos de vistas diferenciadores, que a la vez sirven para examinar y ubicar las diferentes conceptualizaciones del término cultura presentes en la teoría de las organizaciones y en las obras que tratan de gerencia y que a su vez permiten una concepción acerca del concepto de cultura en el ámbito de la organización y sus implicaciones

en la misma. Además de estas corrientes existen algunas definiciones que desde el punto de vista organizacional han dado diferentes autores, en diversos momentos. Las que aquí se presentan consideran el concepto en su real y más amplia acepción, es decir, no sólo como conjunto de conocimientos o, relativo a las actividades normalmente llamadas culturales (música, danza, etc.), sino como sinónimo de idiosincrasia que a su vez se define como: "Temperamento, inclinación natural de cada uno. Condición de las cosas".

3. CULTURA ORGANIZACIONAL.

La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras. A lo mencionado citado anteriormente se puede añadir que la cultura no es un factor apreciable a simple vista y mucho menos tangible, pero es de vital importancia que los miembros de una organización conozcan y comprenda el entorno laboral al cual pertenecen, con el fin de alcanzar los objetivos, las metas, la misión y la visión de la empresa.

4. ELEMENTOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL.

Dentro de la cultura se encuentran una serie de elementos entre los cuales tenemos: los valores, las costumbres, ritos, historias, héroes, entre otros.

- a. **Los valores:** son convicciones fundamentales de que un modo de conducta o estado final de existencia es preferiblemente desde el punto de vista social o personal a otro modo contrario o estado de existencia.
- b. **Costumbres:** se define como el hábito o el conjunto de usos que posee un país o un individuo, la cual permite diferenciarlo de los demás.
- c. **Ritos:** Son consecuencias repetitivas de las actividades que expresan y refuerzan los valores centrales de la organización, las metas más relevantes y que indican quienes son las personas imprescindibles.
- d. **Historias:** son aquellos cuentos o anécdotas famosas, que circulan en la mayoría de las empresas, el cual narra hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y por supuesto a la alta gerencia. Su función principal es plasmar el pasado en el presente.
- e. **Héroes:** son personas que simbolizan los valores, mantienen, transmiten y hacen que perdure una cultura. (Opinión propia).

5. TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL.

Describe las siguientes:

Cultura burocrática: una organización que valora la formalidad, las reglas, los procedimientos de operación establecidos como una norma tiene una cultura

a. burocrática. Sus miembros aprecian mucho los productos y servicios al cliente estandarizado. Las normas de comportamiento apoyan la formalidad sobre la informalidad. Los gerentes conciben sus funciones como buenos coordinadores, organizadores y vigilantes del cumplimiento de las reglas y normas escritas. Las tareas, responsabilidades y autoridad están claramente definidas para todos los empleados. Las reglas y procesos de la organización están contenidas en gruesos manuales y los empleados creen que su deber es conducir "según el libro" y seguir los procedimientos legalistas.

b. **Cultura de clan:** La tradición, la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo, auto administración y la influencia social son atributos de una cultura de clan. Sus miembros reconocen una obligación que va más allá del sencillo intercambio de trabajo por un sueldo. Una cultura de clan logra la unidad por medio de un largo y profundo proceso de socialización. Los miembros más viejos del clan sirven como mentores y modelos de función para los más nuevos. El clan está consciente de la singularidad de su historia y frecuentemente documenta sus orígenes y celebra sus tradiciones con diversos ritos. Los miembros comparten una imagen del estilo y comportamiento de la organización. Las declaraciones y actos públicos refuerzan estos valores. En una cultura de clan, los integrantes comparten el orgullo de ser parte de la membresía. Tienen un fuerte sentimiento de identificación y reconoce su destino común en la organización.

c. **Cultura emprendedora:** Altos niveles de asunción de riesgos, dinamismo y creatividad caracterizan la cultura emprendedora. Existe compromiso con la experiencia, la innovación y el estar en la vanguardia. Esta cultura no sólo reacciona rápidamente a los cambios en el ambiente sino crea el cambio. Las culturas emprendedoras suelen asociarse con compañías pequeñas a medianas, que todavía son administradas por su fundador, como La Microsoft, Dell y muchas otras.

Cultura de mercado: Se caracteriza por el logro de objetivos mensurables y exigentes especialmente aquellos que son financieros y se basan en el mercado

(por ejemplo, crecimiento de ventas, rentabilidad y participación en. El mercado). Una competitividad enérgica y la orientación hacia las ganancias prevalecen en toda la organización. En una cultura de mercado, las relaciones entre el individuo y la organización son contractuales. Esto es, se acuerdan por adelantado las

- d. obligaciones de cada parte. En este sentido, la orientación de control es formal y muy estable. El individuo es responsable de cierto nivel de desempeño y la organización promete un nivel específico de remuneraciones en recompensa. Mayores niveles de desempeño se intercambian por mayores remuneraciones, según se señala en el acuerdo. Ninguna de las dos partes reconoce el derecho de la otra a exigir más de lo que se especificó originalmente. La organización no promete seguridad (ni la da a entender) y la persona no promete lealtad (ni la da a entender). El contrato es renovable cada año si cada parte desempeña sus obligaciones adecuadamente, es utilitario porque cada parte usa a la otra para promover sus propias metas. En lugar de fomentar un sentimiento de pertenencia a un sistema social, la cultura de mercado valora la independencia y la individualidad y alienta a los miembros a que persigan sus propios objetivos financieros.

6. CLASIFICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Se clasifican en:

- a. **Cultura fuerte:** Cultura, en que los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente. En donde la administración deberá preocuparse menos por establecer reglas y reglamentos formales para guiar la conducta de los empleados.
- b. **Cultura débil:** existe mucho desperdicio de tiempo, los empleados no saben por dónde empezar, por lo cual se hace necesario la implementación de reglas y reglamentos formales que orienten o guíen la conducta de los trabajadores.

7. CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Se caracterizan en:

- a. **Innovación y Asunción de Riesgos:** Grado hasta el cual se alienta a los empleados a ser innovadores y asumir riesgos.
- b. **Atención al Detalle:** grado hasta donde se espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención al detalle.

- c. **Orientación a los Resultados:** Grado hasta donde la administración se enfoca en los resultados o consecuencias, más que en las técnicas y procesos utilizados para alcanzarlos.
- d. **Orientación hacia las Personas:** Grado hasta donde las decisiones administrativas toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas dentro de la organización.
- e. **Orientación al equipo:** Cuando las actividades están organizadas en torno a equipos, en lugar de hacerlo alrededor de los individuos.
- f. **Energía:** Grado hasta donde la gente es enérgica y competitiva, en lugar de calmada.

8. FUNCIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura desempeña diversas funciones dentro de una organización:

En primer lugar tiene un papel de definición de límites; es decir, crea diferencias entre una organización y las demás.

En segundo lugar, conlleva un sentido de identidad para los miembros de la organización.

En tercer lugar, la cultura facilita la generación del compromiso con algo más grande que el interés personal del individuo.

En cuarto lugar, mejora la estabilidad del sistema social. Por último la cultura sirve como mecanismo de control y de sensatez que guía y modela las actitudes y el comportamiento de los empleados.

9. LOS VALORES EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Indican que los valores manifestados por jefes y empleados son de gran importancia dentro de la organización, puesto que éstos determinan su efectividad y éxito.

Definen estos valores como los cimientos y la médula de la cultura organizacional y de cambio. Inspiran la razón de ser, reflejan las metas reales, así como las normas, creencias y conceptos básicos de una empresa y sus empleados. Por ello, cabe destacar que los valores deben ser creados, promulgados y practicados; éstos deben ser claros, iguales, compartidos y aceptados por todos los miembros de la institución para que todos formulen un solo criterio y a través de ello, fortalezcan sus intereses mutuos. La fomentación de los valores en una institución son importantes por tres razones:

- Se convierten en elementos de motivación para el desempeño y el comportamiento de los empleados.
- Definen el carácter de la organización.
- Crean un sentido de identidad del personal con la institución.

10. EL APRENDIZAJE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

El proceso de adaptación por el que pasan los nuevos trabajadores se conoce con el nombre de Socialización o Aprendizaje Cultural. Este, proceso es sumamente complejo y a que algunos de los elementos básicos de la cultura como: normas, valores y presunciones básicas del grupo(organización) se transmiten a los nuevos miembros, de modo que, estos los compartan para así incorporarse a la misma, sino saldrá de ésta. En este proceso, la cultura se auto perpetúa a través del aprendizaje por los nuevos miembros de los elementos básicos de la misma, pero, a su vez, se renueva y en constante dinámica va asimilando nuevos valores afines o no (aunque convergentes) a sus presunciones básicas. La persona que llega a una organización pasa por un período de adaptación y entrenamiento durante el cual recibe mucho más de lo que da, (primera fase de este proceso), pero en dependencia del grado de integración de la cultura de esa organización y cuán divergentes puedan ser sus propios valores respecto a las percepciones básicas de ésta, el nuevo miembro se incorporará más rápido o no a asimilar los patrones culturales del grupo. De no ocurrir así se producirá un enfrentamiento o incongruencia de valores y presunciones básicas entre el individuo y la organización. Este nuevo miembro se incorporara más rápido o no a asimilar los patrones culturales del grupo y podrá, a su vez, en una segunda fase más lejana o más cercana, ir incorporando nuevos elementos al mismo. Los trabajadores que no aprenden, por ejemplo el sistema de valores esenciales de la organización, pueden ser rechazados por el grupo o auto excluirse de éste.

En síntesis, el aprendizaje cultural tiene cuatro fases: entrada, asimilación, transformación y perpetuación. De aquí se desprende el sentido de comprometimiento, su motivación, y sus resultados en términos de productividad e inclusive su permanencia en tiempo en la organización. Los directivos tienen un rol fundamental en este proceso, aunque el resto del grupo (organización) contribuye en gran medida al "aprendizaje" del nuevo miembro. Las formas de "enseñanza" son múltiples: conscientes o inconscientes, en ocasiones el ejemplo personal, el reforzamiento positivo o negativo (para transmitir una norma, valores y hasta la propia presunción básica) resultan válidos. El proceso de

aprendizaje organizacional como la propia cultura y su formación tienen un carácter objetivo y en cierta medida, invisible y espontáneo, por tanto, el hecho de conocimiento de su existencia y su dirección contribuye de manera importante a su éxito, esto es que

cumpla su objetivo y contribuya a las funciones de integración interna y adaptación externa de la cultura. En las organizaciones cuando el aprendizaje de la cultura es dirigido o planificado, mediante determinados procedimientos y se está consciente de su importancia, el proceso fluye y contribuye en gran medida a la formación de colectivos más fuertes, eficientes y productivos. Integrando al nuevo miembro más rápidamente a los resultados de efectividad organizacional. Existen algunos mecanismos que surgen de forma espontánea y que si se dominan pueden ayudar a este proceso vital en la formación de la cultura.

Variable Dependiente. Desempeño laboral.

1. DEFINICIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL.

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

En este sentido el desempeño laboral es de suma importancia para las organizaciones, ya que con esto se logra evidenciar la formación integral de ser humano como ente social significativo para el trabajo, y al mismo tiempo se abre la posibilidad de aumentar la productividad de las organizaciones.

Es la medida de la eficiencia y la eficacia de un gerente; grado en que determina o alcanza los objetivos apropiados.

En ese sentido podemos decir que el desempeño laboral es de vital importancia en la medición de los resultados de eficiencia y eficacia de los gerentes o líderes que conducen las organizaciones, en busca de los objetivos propuestos.

Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción,

presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Este autor en su conceptualización de desempeño laboral mide diferentes factores como el actitudinal y el operativo que hace que las personas contribuyan en el logro de los objetivos.

Al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias docentes y competencias básicas.

Se puede concluir que el desempeño laboral con el conjunto de comportamiento y destrezas que son observadas en un empleado y que hacen que este desarrolle su trabajo en forma eficaz y eficiente, logrando así los objetivos de la organización.

El desempeño laboral tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización a producir comportamientos que afectan los resultados.

De esta conceptualización se deduce que el desempeño laboral son características individuales que el trabajador posee para logro de objetivo y que definitivamente afecta en los resultados de la organización.

2. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL.

Las dimensiones son:

- **Responsabilidad en el desempeño laboral.**

Que incluye asistencia y puntualidad, cumplimiento de las normas, implicación en la toma de decisiones de la institución

- **Capacidades administrativas.**

Es aquella que abarca desde el conocimiento de las acciones administrativas, teorías administrativas, procesos administrativos, como planificación, organización, dirección y control, hasta toma de decisiones.

- **Emocionalidad.**

Que incluye, vocación de servicio, nivel de autoestima, ecuanimidad y nivel de satisfacción laboral.

- **Relaciones interpersonales.**

Son las capacidades mediante el cual se interrelaciona con los trabajadores y los usuarios.

- **Resultados de su labor.**

Es aquella que incluye rendimiento administrativo, orientación valorativa positiva con sus colaboradores.

3. **TEORÍAS DE DESEMPEÑO LABORAL.**

Tienen como fundamento central, a las Teorías de la Motivación entre las que se tienen:

a. **TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW.**

La teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, parte del supuesto que el hombre actúa por necesidades, por lo cual nuestro objetivo es mostrar la importancia de esta teoría en el desempeño laboral, y que se relaciona de manera trascendental con el comportamiento organizacional.

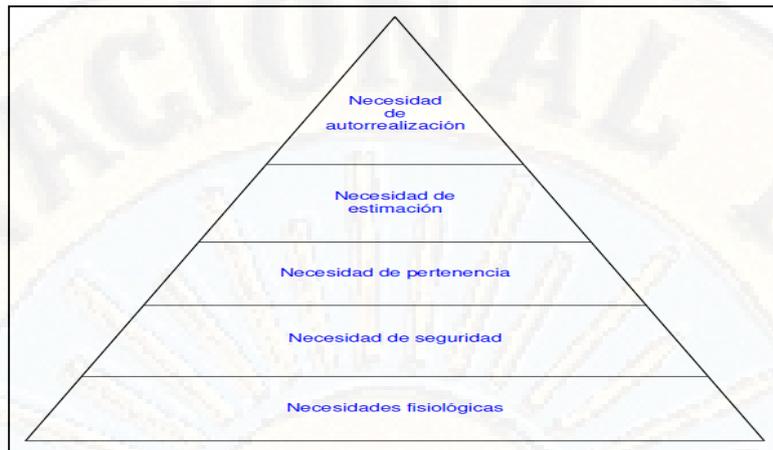
Teoría de la Motivación basada en el concepto de Jerarquía de Necesidades que influye en el comportamiento.

Maslow concibe esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura cuyas necesidades crecen durante la vida.

A medida que el hombre satisface sus necesidades; surgen otras más elevadas que impulsan su comportamiento.

Maslow creía que las necesidades humanas actuaban como factores importantes determinando la conducta, y propuso la ordenación de las categorías de las necesidades según la primacía en que éstas son satisfechas de tal manera que los esfuerzos del individuo se dirijan hacia el nivel más bajo de necesidades que no ha satisfecho. Maslow contempla a la motivación humana en términos de una jerarquía de cinco necesidades que las clasifica a su vez en necesidades de orden inferior y necesidades de orden superior.

Figura N° 01: Jerarquía de necesidades de Maslow



Fuente: Administración Perspectiva global y empresarial.

Estos niveles de la pirámide representan lo siguiente:

Entre las necesidades de Orden Inferior se encuentran.

- **Fisiológicas:** Son necesidades de primer nivel, por tanto las primeras que deben ser satisfechas a fin de que haya motivación para realizar cualquier actividad. Mientras un sujeto tenga hambre o tenga sed, es obvio que todo su comportamiento se dirigirá a conseguir alimento o bebida. Mientras perduren estas necesidades todas las demás actividades serán poco importantes y no se le podrá pedir que desarrolle conductas orientadas hacia una tarea intelectual o de búsqueda de realización propia o de otros involucra: aire, agua, alimento, vivienda, vestido, etc. y se refieren a la supervivencia.
- **Seguridad:** Se relaciona con la tendencia a la conservación física frente a situaciones de peligro, incluye el deseo de seguridad en cuanto a su estabilidad laboral, conservación de su empleo, ausencia de dolor, comodidad, etc. Están situadas en el segundo nivel de la pirámide de necesidades.

Entre las necesidades de Orden Superior se encuentran:

- **Sociales o de amor de pertenencia:** Estas necesidades corresponden a lo que se llama necesidad de afiliación. El hombre tiene la necesidad de relacionarse de agruparse forma lo informalmente, de sentirse uno mismo requerido. Están relacionadas con los contactos sociales, afiliarse a grupos y tener conocidos y amigos cercanos, organizaciones, afecto,

- aceptación social, recibir cariño, amor, etc. Son las necesidades de relaciones humanas.
- **Estima:** Comprende la autoestima y la estima de los demás. Es necesario recibir reconocimiento de los demás, de generar sentimientos de prestigio de confianza en sí mismo, lo cual se proyecta al medio en que interactúa. La búsqueda de estima y el desarrollo de un concepto positivo de sí mismo dependen completamente de la satisfacción de las necesidades de afecto y pertenencia. El desarrollo de unas relaciones interpersonales satisfactorias para el sujeto puede evitar problemas de salud mental. Su satisfacción se produce cuando aumenta la iniciativa, la autonomía y responsabilidad del individuo. Son necesidades de respeto, prestigio, admiración, poder, reconocimiento, reputación, posición social, etc. La satisfacción de la necesidad de estima conduce a la autoconfianza, a la valía, fuerza, capacidad y suficiencia, sentirse útil y necesario en el mundo.
- **Autorrealización:** Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación auto superadora permanente. El llegar a ser todo lo que uno se ha propuesto como meta, es un objetivo humano inculcado por la cultura del éxito y competitividad y por ende de prosperidad personal y social, rechazando el de incluirse dentro de la cultura de derrota. Sólo después de satisfacer las otras necesidades, el ser humano queda libre para satisfacer el impulso de desarrollar toda su potencialidad. Se le denominan también necesidades de crecimiento, incluyen la realización, hacer lo que a uno le gusta, y es capaz de lograrlo.

Esta teoría sostiene que la persona está en permanente estado de motivación, y que a medida que se satisface un deseo, surge otro en su lugar.

El enfoque de Maslow, aunque es demasiado amplio, representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado en la carencia (o falta de satisfacción o una necesidad específica) y complacencia que lo lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad. Sin embargo una vez que sea cubierta disminuirá su importancia y se activará el siguiente nivel superior. En esta forma una necesidad no tiene

que satisfacerse por completo antes de que emerja la siguiente. En las sociedades modernas muchos trabajadores ya han satisfecho sus necesidades de orden inferior y están motivados por necesidades psicológicas de orden superior. Sin embargo esto sucederá en países altamente desarrollados, pero en países como el nuestro aún existe mucha gente que trabaja para satisfacer necesidades primarias.

b. TEORÍA DEL DOBLE FACTOR DE HERZBERG.

Es la actividad más importante de una persona es su trabajo, concebida como una actividad eminentemente social, en la cual pueden presentarse o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de todo tipo como la de autoestima, la de capacitación, etc.

Herzberg formuló su teoría basado en una serie de entrevistas a profesionales ingenieros y contadores. Les pidió que recordaran incidentes específicos de su experiencia reciente de trabajo que los hubiera hecho sentir particularmente bien o mal respecto a su cargo, que explicaran los efectos que habían tenido en su comportamiento y si éstos habían durado poco o mucho. Herzberg encontró una serie de factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Estos factores, que están directamente relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, los llamó Factores Motivadores del trabajo: los motivadores intrínsecos y los extrínsecos, cómo el Logro: desempeño exitoso en la tarea; el reconocimiento por el logro; el trabajo mismo; el avance y crecimiento personal, la responsabilidad. La ausencia de estos motivadores en el trabajo, no necesariamente causa insatisfacción. Esta corresponde a la no satisfacción de uno o más de los factores higiénicos, como: la política administrativa de la organización; la supervisión; las relaciones interpersonales con los compañeros, jefes y subalternos; las condiciones de trabajo; el salario y la categoría del empleado y la estabilidad en el puesto.

Cuadro n° 01: Tipos de factores para la motivación

"Factores Motivadores"		"Factores de Higiene"	
Logran	No Logran	Logran	No Logran
↓	↓	↓	↓
Dan lugar a satisfacción no satisfacción		Dan lugar a satisfacción no satisfacción	
<ul style="list-style-type: none"> • Logros Personales • Reconocimiento de Gerencia • Trabajo en si mismo • Responsabilidad • Promoción 		<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad Personal • Relaciones interpersonales • Condiciones de trabajo • Sueldos y Salarios • Seguridad interna 	

Fuente: Capacitación Empresarial y Desempeño

Si el trabajador considera que los factores higiénicos no son convenientes, se sentirá insatisfecho y será menos productivo. Es importante destacar que los llamados motivadores son congruentes con los dos niveles superiores de Maslow. Según Herzberg, si el trabajo contiene factores motivadores, el impulso (primer elemento de la motivación) será generado internamente por el individuo, en lugar de que sea externamente aplicado, y así el sujeto tendrá la sensación de que controla más su ambiente. En cambio, los factores higiénicos que operan en el ambiente del trabajo o la tarea, no producen motivación, pero su ausencia puede afectar la satisfacción en el trabajo.

c. TEORIA DE LA MOTIVACIÓN DE MC CLELLAND.

La base de la motivación no está en un impulso, sino en el restablecimiento de un cambio en la situación afectiva actual. No es la satisfacción de una necesidad biológica lo que determina nuestro comportamiento inicial, porque dicha satisfacción no es suficiente como activador del comportamiento. Lo que da dirección a la conducta es la búsqueda de la confirmación de si se ha dado o no un cambio efectivo. En cuanto se inicia dicha conducta, se establece una secuencia conductual que implica ir hacia o alejarse de una situación. Ahora bien, todas las tendencias de evitación y acercamiento son aprendidas. El

sujeto aprende a acercarse cuando determinada clave desencadena una anticipación

de que se dará un efecto positivo en la situación anunciada por la clave y lo contrario sucede en la evitación. Lo importante de esta teoría, respecto a las necesidades sociales, es que concede un lugar fundamental a las relaciones con otros, y de allí que sus autores desarrollen un sistema de medición de las necesidades de logro y afiliación, necesidades que, dependen para su satisfacción del contacto con otros, los estímulos recibidos en edad temprana.

La motivación es el resultado de una asociación afectiva que se manifiesta como conducta intencionista, determinada por la vinculación previa de señales, el placer y el dolor, asegura que las motivaciones sociales son las asociaciones de pensamiento, matizados afectivamente alrededor de metas sociales relevantes, lo que repercute directamente en la actuación del individuo y en las acciones derivadas de esa conducta.

Señala que existen tres variantes, las cuales denomina: motivación al logro, motivación al poder y motivación a la afiliación, en tal sentido, depende del tipo de motivación que guíe la conducta del sujeto y su fuerza, indicaría en un momento determinado su rendimiento en una organización, y que podría ser medido a través de evaluación de desempeño. Centrarón sus investigaciones en determinar los tipos de motivadores y la relación de ésta con el término necesidad, entre las variables necesidades humanas existen tres categorías que se refieren a la vida social del hombre. La existencia de esas tres necesidades es capaz de explicar un amplio sector del comportamiento social de las personas.

Entre los motivos más significativos identificados por esta teoría están:

Necesidad de logro.

El motivo de logro es el impulso de superación en relación a un criterio de excelencia establecido, quienes han estudiado la naturaleza del motivo de logro durante las últimas cuatro décadas definen la necesidad de logro como "Éxito en la competición con un criterio de excelencia".

Es un interés por la excelencia y el éxito. Para algunas personas existen metas lo suficientemente valiosas para que desarrollen comportamientos que les permiten sobresalir en lo que se han propuesto. Esta necesidad de logro, tan valorada en nuestra sociedad occidental, se manifiesta de diferentes maneras en

las distintas etapas de la vida de una persona: en la competencia deportiva, académica, etc., en fin, en el valor que se atribuye a toda persona que alcanza el éxito. Evidenciado a través del comportamiento que se caracteriza por la búsqueda de metas a mediano plazo, por el deseo de inventar, innovar, hacer o crear algo excepcional, con la finalidad de obtener cierto nivel de excelencia, de aventajar a los demás. No obstante, sólo se produce un comportamiento orientado al logro cuando existe un grado medio de dificultad o de probabilidad de obtener éxito en lo que se emprende.

Necesidad de afiliación.

En un principio se definía el motivo de afiliación como "el establecimiento, mantenimiento o recuperación de una relación afectiva con otra persona o personas". Hoy surge una distinta conceptualización que incluye los aspectos positivos (la necesidad de estar en relaciones cálidas, íntimas y positivas) como los aspectos negativos (la necesidad ansiosa de establecer, mantener y recuperar las relaciones interpersonales).

Es el interés por mantener o establecer relaciones interpersonales cálidas. Tendencia de los seres humanos de asociarse con otros, a buscar contacto social esporádico o permanente, y a formar grupos, en la actualidad se le conoce como necesidad de afiliación.

La necesidad de afiliación se expresa mediante comportamientos tales como la búsqueda de amistades, el desarrollo del trabajo en grupo, mantener y restaurar relaciones interpersonales, evitar molestar a otros y la búsqueda de aprobación de los demás.

Necesidad de poder.

El motivo de poder se define como el deseo de hacer que el mundo material y social se ajuste a la imagen o plan de uno. Winter ofreció la siguiente definición formal del motivo de poder: la necesidad de tener impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo o el mundo en general. El impacto permite iniciar y establecer el poder, el control ayuda a mantener el poder y la influencia permite extender o recuperar el poder. Estos aspectos del poder muchas veces giran alrededor de necesidades de dominancia, reputación, status y posición. Se manifiesta mediante los deseos o las acciones que buscan ejercer un dominio, una autoridad, control o influencia, no sólo sobre otras personas o grupos, sino

también sobre los diversos medios que permiten adquirir o mantener el control, es decir, obtener el poder.

4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

La evaluación de desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo. La evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva de los trabajadores para así evaluar su contribución en la productividad de las organizaciones.

Desde la óptica de Chiavenato. Es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo

Se puede concluir que la evaluación de desempeño docente posee indicadores que señalan que tan eficientemente y eficazmente cumple sus funciones un trabajador.

La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado.

Interpretando este concepto podemos concluir que la evaluación del desempeño mide específicamente el trabajo integral del trabajador.

5. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes, así como también a la sociedad deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

a. Satisfacción del trabajo.

La satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento, estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

Conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que

conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

b. Autoestima.

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la organización, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

c. Trabajo en equipo.

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.

Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el seguimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que se desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, los que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

Trabajo en equipo, número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todos son responsables.

d. Capacidad del trabajador.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir, solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización.

6. FINES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Algunos de los principales objetivos vinculados a este subsistema de la gestión del desempeño son:

- Adecuación del individuo al cargo.
- Capacitación.
- Promoción.
- Incentivos salariales por un buen desempeño.

Mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.

- Informaciones básicas para las investigaciones de recursos humanos.
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Estímulo a mayor productividad.
- Oportunidad de conocimiento de los patrones de desempeño de la empresa.
- Retroalimentación de información al propio individuo evaluado.
- Permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena planeación.
- Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente dependiendo de la forma de administración.
- Otras decisiones de personal, como transferencia, licencias, cancelaciones, traslados.

De esta conceptualización dada por Chiavenato podemos deducir que existen diferentes objetivos que persigue la evaluación de desempeño, pero entre las más importantes están: capacitación, promoción.

La evaluación del desempeño va estrictamente vinculada a los incentivos y motivaciones personales, las correcciones de los problemas confrontados y la acción gerencial.

En línea en lo investigado hasta ahora, se puede decir que el proceso de evaluación del desempeño, constituye el paso en el cual se estima el rendimiento global del empleado. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación, Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones etc.

7. BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo. En líneas generales los principales beneficiados son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

Beneficios para el jefe.

- Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en las variables y los factores de evaluación y, sobre todo, contando con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- Comunicarse con sus subordinados para que comprenda la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, y que mediante ese sistema puedan conocer cuál es su desempeño.

Beneficios para el subordinado

- Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa es sus empleados.
- Conocer cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.
- Saber que disposiciones o mediadas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, etc.) y las que el propio subordinado deberá tomar por cuenta (autocorrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, etc.)
- Autoevaluar y autocriticar su autodesarrollo y autocontrol.

Beneficios para la organización

- Puede evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado.
- Pueden identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para ascenderlos o transferirlos.
- Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados (no sólo de ascensos, sino de progreso y de

desarrollo persona), estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

De esta conceptualización se entiende que en toda organización es favorable la evaluación del desempeño, ya que con ella se puede tener conocimientos de las fortalezas y debilidades de los trabajadores. Una vez conocidas estas se pueden

superar, por consiguiente es beneficio para todos los agentes que forman parte de la organización.

8. IMPORTANCIA DE OBJETIVOS Y BENEFICIOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL.

La evaluación del desempeño laboral ayuda a implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, refuerza la toma de decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño laboral del cargo. La evaluación del desempeño laboral no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si se debe cambiar el desempeño, el mayor interesado, el evaluado, debe no solamente tener conocimientos del cambio planeado, sino también por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse. La evaluación del desempeño laboral no es un fin en sí misma, sino un instrumento, medio o herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Para alcanzar ese objetivo básico y mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa, la evaluación del desempeño laboral trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios: La vinculación de la persona al cargo, entrenamiento, promociones, incentivos por el buen desempeño laboral, mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados, auto perfeccionamiento del empleado, informaciones básicas para la investigación de Recursos Humanos, estimación del potencial de desarrollo de los empleados, estímulo a la mayor productividad, oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño laboral de la empresa, retroalimentación con la

información del propio individuo evaluado, otras decisiones de personal como transferencias, gastos, etc.

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden ser presentados en tres fases: Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación. Permitir el tratamiento de los Recursos Humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo, por supuesto, de la forma de administración. Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales. El trabajador con la evaluación, conoce los aspectos de comportamiento y desempeño laboral que la empresa más valoriza en sus funcionarios. Conoce cuáles son las expectativas de su jefe respecto a su desempeño y asimismo, según él, sus fortalezas y debilidades. Conoce cuáles son las medidas que el jefe va a tomar en cuenta para mejorar su desempeño laboral (programas de entrenamiento, seminarios, etc.) y las que el evaluado deberá tomar por iniciativa propia (auto corrección, esmero, atención, entrenamiento, etc.).

Tiene oportunidad para hacer auto evaluación y autocrítica para su auto desarrollo y auto-control. Estimula el trabajo en equipo y procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa. Mantiene una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores. Estimula a los empleados para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y vela porque esa lealtad y entrega sean debidamente recompensadas. Atiende con prontitud los problemas y conflictos, y si es necesario toma las medidas disciplinarias que se justifican. Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones. El director obtiene los siguientes beneficios con la evaluación, al constatar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, teniendo como base variables y factores de evaluación y, principalmente, contando con un sistema de medida capaz de neutralizar la subjetividad. Tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de los individuos. Alcanzar una mejor comunicación con los individuos para hacerles comprender la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo y la forma como se está desarrollando éste. Planificar y organizar el trabajo, de tal forma que podrá organizar su unidad de manera que funcione como un engranaje.

Señala con claridad a los individuos sus obligaciones y lo que espera de ellos. Programa las actividades de la unidad, dirige y controla el trabajo y establece las normas y procedimientos para su ejecución. Invita a los individuos a participar en la solución de los problemas y consulta su opinión antes de proceder a realizar algún cambio.

9. ELEMENTOS COMUNES A TODOS LOS ENFOQUES SOBRE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL.

La evaluación requiere de estándares del desempeño laboral, que constituyen los parámetros que permiten mediciones más objetivas. Las Mediciones del desempeño laboral son los sistemas de calificación de cada labor. Deben ser de uso fácil, ser confiables y calificar los elementos esenciales que determinan el desempeño laboral. Y los elementos subjetivos del calificador son las mediciones subjetivas del desempeño laboral que pueden conducir a distorsiones de la calificación. Estas distorsiones pueden ocurrir con mayor frecuencia cuando el calificador no logra conservar su imparcialidad en varios aspectos: Los prejuicios personales son cuando el evaluador sostiene a priori una opinión personal anterior a la evaluación, basada en estereotipos, el resultado puede ser gravemente distorsionado. Los Efectos de acontecimientos recientes son las calificaciones que pueden verse afectadas en gran medida por las acciones más recientes del empleado. Es más probable que estas acciones (buenas o malas) estén presentes en la mente del evaluador. Un registro cuidadoso de las actividades del empleado puede servir para disminuir este efecto.

Tendencia a la medición central es cuando algunos evaluadores tienden a evitar las calificaciones muy altas o muy bajas, distorsionando de esta manera sus mediciones para que se acerquen al promedio. El efecto de halo o aureola ocurre cuando el evaluador califica al empleado predispuesto a asignarle una calificación aún antes de llevar a cabo la observación de su desempeño, basado en la simpatía o antipatía que el empleado le produce. Interferencia de razones subconscientes es cuando son movidos por el deseo inconsciente de agradar y conquistar popularidad, muchos evaluadores pueden adoptar actitudes sistemáticamente benévolas o sistemáticamente estrictas.

Según Strauss, “Una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño laboral. El sistema debe ser válido y confiable, efectivo y

aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño laboral, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados y al departamento de personal. Si las normas para la evaluación del desempeño laboral no se basan en los elementos relacionados con el puesto, pueden traducirse en resultados imprecisos o subjetivos.” Por norma general el departamento de recursos humanos desarrolla evaluaciones del desempeño laboral para los empleados de todos los departamentos. Esta centralización obedece a la necesidad de dar uniformidad al procedimiento, gracias a la uniformidad en el diseño y la práctica, es más fácil comparar los resultados entre grupos similares de empleados.

Según Robbins “Aunque el departamento de personal puede desarrollar enfoques diferentes para ejecutivos de alto nivel, profesionales, gerentes, supervisores, empleados y obreros, necesitan uniformidad dentro de cada categoría para obtener resultados utilizables. Aunque es el departamento de personal el que diseña el sistema de evaluación, en pocas ocasiones lleva a cabo la evaluación misma que en la mayoría de los casos es tarea del supervisor empleado”.

Aunque es factible que sean otras personas las que lleven a cabo la puntuación, el supervisor inmediato se encuentra con frecuencia en la mejor ubicación para efectuar la evaluación.

10. EVALUADORES DEL DESEMPEÑO LABORAL.

La evaluación de desempeño laboral es un proceso de reducción de incertidumbre y, al mismo tiempo, de búsqueda de consonancia. La evaluación reduce la incertidumbre del empleado al proporcionarle la retroalimentación de su desempeño, y busca la consonancia porque permite intercambiar ideas para lograr la concordancia de conceptos entre el empleado y su gerente. La evaluación de desempeño debe mostrar al empleado lo que las personas piensan de su trabajo y de su contribución a la organización y al cliente.

Evaluación hacia arriba.

Constituye una faceta específica de la alternativa anterior. Al contrario de la evaluación del subordinado por el superior, la evaluación hacia arriba es la otra cara de la moneda, pues permite que el equipo evalúe como proporciono el gerente los medios y recursos para que el equipo alcanzara sus objetivos y como podría incrementar la eficacia del equipo y ayudar a mejorar los resultados. La evaluación hacia arriba permite que el grupo promueva negociaciones e intercambios con el

gerente, exigiendo nuevos enfoque en términos de liderazgo, motivación y comunicación que den más libertad y eficacia a las relaciones laborales. La orden arbitrio del superior pasa a ser sustituida por una nueva forma de actuación democrática, sugestiva, consultiva y participativa. Algunas organizaciones van más allá, al proponer que los empleados evalúen la compañía y se les proporcionen

retroalimentación de los resultados alcanzados y las medias correctivas necesarias para ajustar el ambiente de trabajo a las expectativas de las personas.

Comisión de evaluación de desempeño.

En algunas organizacionales, la evaluación de desempeño la lleva a cabo una comisión especialmente designada para este fin. En este caso, es una evaluación colectiva realizada por un grupo de personas directa o indirectamente interesadas en el desempeño de los empleados. La comisión está constituida por personas pertenecientes a diverso órganos o unidades organizacionales, y en ella participan miembros permanentes y miembros transitorios.

Los miembros permanentes y estables (el presidente de la organización o su representante, el directo el órgano de RH y el especialista en evaluación de desempeño) participan en toda las evaluaciones y su papel es moderar y garantizar el equilibrio de los juicios, la atención a los estándares organizacionales y al constancia de ciertos miembros transitorios, son el gerente de cada empleados evaluados y su respectivo superior.

2.3. HIPÓTESIS.

HIPÓTESIS GENERAL.

La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.

1. La Cultura Organizacional, según su dimensión estructura, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.
2. La Cultura Organizacional, según su dimensión responsabilidad, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

3. La Cultura Organizacional, según su dimensión calor humano, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.
4. La Cultura Organizacional, según su dimensión soporte, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.
5. La Cultura Organizacional, según su dimensión recompensa, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.
6. La Cultura Organizacional, según su dimensión conflicto, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.

Cultura organizacional. Un patrón de supuestos básicos compartidos, que la organización ha aprendido mientras resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que han funcionado lo suficientemente bien para ser considerada válida. Por lo tanto es enseñada a los miembros nuevos como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación a sus problemas.

Estructura. Conjunto de relaciones que mantienen entre sí las partes de un todo.

Responsabilidad. Es el compromiso u obligación de tipo moral que surge de la posible equivocación cometida por un individuo en un asunto específico. La responsabilidad es, también, la obligación de reparar un error y compensar los males ocasionados cuando la situación lo amerita.

Calor humano. Energía transferida entre las personas y que está relacionada con la diferencia de afectos existente entre ellos.

Soporte. Persona o cosa que sirve de apoyo, base o ayuda, como medio de difusión capaz de poner en conocimiento de los demás un determinado mensaje.

Recompensa. Favor o premio que se otorga a uno para agradecerle los servicios prestados, una buena acción, etc.: dar una recompensa a un niño por haber sido bueno.

Conflicto. El concepto '*conflicto*' hace referencia a la manifestación de intereses opuestos, en forma de disputa.

Desempeño laboral. Rendimiento del personal dentro de un determinado centro de labor.

Contenido del trabajo. Definición oficial de las actividades que hay que realizar en un puesto de trabajo determinado. Definir estas actividades es algo lógico y necesario en cualquier actividad en cualquier parte del mundo.

Satisfacción. Maslow señala que es un estado afectivo del organismo humano producido por la satisfacción de necesidades básicas y sociales, en el que los factores motivadores han llegado a la meta y la persona ha gratificado sus deseos.

Supervisión. Vigilancia o dirección de la realización de una actividad determinada por parte de una persona con autoridad o capacidad para ello.

Remuneración. El término *remuneración* se utiliza para hacer referencia a todo aquello que una persona recibe como pago por un trabajo o actividad realizada.

Oportunidad de ascenso. La promoción profesional es una *oportunidad* de mejorar la situación laboral y económica muy valorada en cualquier empleo.

Compañeros de trabajo. Persona que comparte con otra u otras la estancia en un lugar, los estudios, un *trabajo*, la práctica de un deporte u otra actividad.

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Variable independiente.

Cultura Organizacional

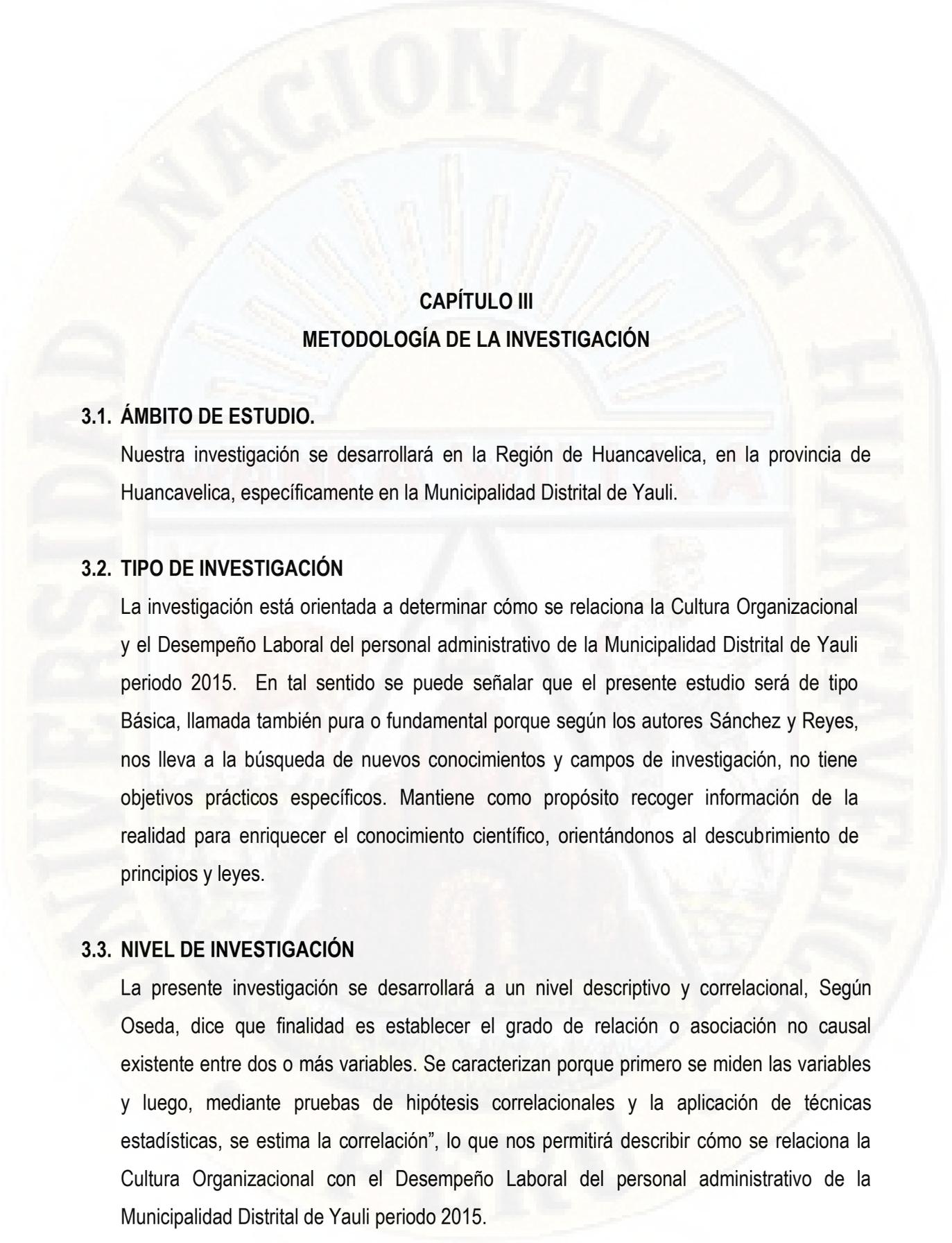
Variable dependiente.

Desempeño Laboral

2.6. DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERATIVA	
	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente Cultura Organizacional	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Descripción de cargos. • Políticas reglas y procedimientos. • Estructura organizacional. • Departamentalización. • División de trabajo.
	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Línea de mando. • Actividades delegadas. • Actividades realizadas.
	Calor Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de grupos. • Relaciones interpersonales. • Nivel afectivo.

	Soporte	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Tipo de liderazgo. • Calidad de interacciones. • Equipos de trabajo.
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de promoción y ascenso. • Reconocimiento.
	Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas. • Sugerencias. • Autocontrol. • Actitud
Variable dependiente Desempeño Laboral	Contenido del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño. • Responsabilidad. • Logro. • Estatus. • Autonomía
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza. • Liderazgo. • Comunicación
	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo. • Prestaciones. • Estabilidad laboral.
	Oportunidad de ascenso	<ul style="list-style-type: none"> • Reclasificación. • Promoción. • Traslado.
	Compañeros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación. • Nivel afectivo. • Confianza



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO.

Nuestra investigación se desarrollará en la Región de Huancavelica, en la provincia de Huancavelica, específicamente en la Municipalidad Distrital de Yauli.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación está orientada a determinar cómo se relaciona la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli periodo 2015. En tal sentido se puede señalar que el presente estudio será de tipo Básica, llamada también pura o fundamental porque según los autores Sánchez y Reyes, nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos al descubrimiento de principios y leyes.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrollará a un nivel descriptivo y correlacional, Según Oseda, dice que finalidad es establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación”, lo que nos permitirá describir cómo se relaciona la Cultura Organizacional con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli periodo 2015.

3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

Método General: El método que se empleará en esta investigación es el método Científico, con un enfoque cuantitativo, en la actualidad según Fernández (2005, p.63):

El investigador cuantitativo está preocupado por los resultados, mientras el cualitativo se interesa también en los resultados pero lo considera base para un segundo estudio. Lo cuantitativo es concluyente y extraño a los sujetos y está fundamentado en el Positivismo y el Empirismo Lógico.

Método específico: Dentro de los métodos específicos se emplearán los siguientes métodos:

1. **Método Analítico.-** Este método permitirá descomponer la variable Cultura Organizacional en sus seis dimensiones: estructura, responsabilidad, calor humano, soporte, recompensas y conflicto; y, la variable Desempeño Laboral en sus cinco dimensiones más relevantes: contenido del trabajo, supervisión, remuneración, oportunidades de ascensos y compañeros de trabajo; con lo que lograremos conocer cómo se relaciona la Cultura Organizacional con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli periodo 2015.
2. **Método Descriptivo.-** Permitirá describir cómo se relaciona la Cultura Organizacional con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli periodo 2015.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

El diseño que se utilizará en la presente investigación será: El no experimental, de corte transversal, descriptivo - correlacional, porque los datos para la contratación de hipótesis y arribar a conclusiones serán recabados en un solo momento.

3.6. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO.

POBLACIÓN:

Según Oseda, (2008, p.120) "La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares".

La población para el presente estudio estará conformado por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli periodo 2015; y son 120 .sujetos.

MUESTRA:

El mismo Oseda, (2008, p.121) menciona que:

La muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población.

La muestra de la presente investigación será igual a la población, es decir será muestra censal y estará constituido por 120; personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli periodo 2015

MUESTREO:

La teoría del muestreo tiene por objetivo, el estudio de las relaciones existentes entre la distribución de un carácter en dicha población y las distribuciones de dicho carácter en todas sus muestras.

Para Castro (2003), la muestra se clasifica en probabilística y no probabilística; por la naturaleza del estudio el muestreo será probabilístico o aleatorio, porque según Gonzáles, Oseda, Ramirez, Gave (2014, p. 167), (...) los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser extraídos.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

En primer lugar, se tendrá en cuenta el diseño y elaboración del marco teórico, donde se considerará las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo; que nos servirán para estructurar el marco teórico referencial y conceptual de la presente investigación.

Según Suárez, (1998, p.45) sostiene que el fichaje “consiste en registrar los datos que se van obteniendo en los instrumentos llamados fichas, las cuales debidamente elaboradas y ordenadas contienen la mayor parte de la información que se recopila en una investigación”.

Según Ary, (1993, p.123) “las fichas deben cumplir una serie de requisitos formales que tienen como objetivo, facilitar su utilización posterior”.

Asimismo se utilizará la encuesta. Según el mismo Suárez, (1998, p.54) la encuesta “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador”.

Según Sierra, (1995, p.245) el instrumento cuestionario de encuesta es “un conjunto de preguntas, preparados cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio emprendido”.

3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Durante el trabajo de campo la guía de entrevista permitirá capturar datos sobre el punto de vista de los representantes y/o trabajadores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli periodo 2015; sobre la problemática planteada. Además se aplicarán encuestas a todo el personal que trabajan en la municipalidad distrital de yauli, para conocer la opinión respecto a las variables materia de investigación.

3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

Para la elaboración y procesamiento de datos se utilizarán los modelos tabulares numéricos y gráficos, además el uso de los softwares aplicativos como el SPSSv.22.00 y el Ms-Excel v. 2010; donde se considerará.

- Las Medidas de Tendencia Central (la media aritmética, la mediana y la moda), de Dispersión (La varianza y la desviación estándar y el coeficiente de variabilidad). Las de forma: la Asimetría y la Kurtosis.
- Los estadígrafos de la Estadística Inferencial como la prueba “r” de Pearson y la Prueba “t” para investigaciones correlacionales.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Considerando el diseño de la investigación, se ha procedido a realizar la medición de las dos variables en estudio con los correspondientes instrumentos de medición referidos a la cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015; a continuación se procedió a la recodificación de los datos para las dos variables de estudio; para lo cual se ha creado el respectivo MODELO DE DATOS (matriz distribuida en 120 filas y 21 columnas para la primera variable y 17 columnas para la segunda variable).

Posteriormente la información modelada fue procesado a través de las técnicas de la estadística descriptiva (medidas de tendencia central: media, mediana y moda, tablas de frecuencia simple y agrupada, diagrama de barras) y de la estadística inferencial, mediante la estadística de correlación de variables "r" de Pearson a fin de determinar la relación entre las variables y la significancia de la docimasia de la hipótesis se determinó con la prueba de t de student.

Para la codificación de las variables se ha tenido en cuenta las normas de construcción del instrumento de medición, es decir sus correspondientes rangos de tal manera que se han identificado los puntos intervalos de las categorías.

Finalmente es importante precisar, que para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó los datos con el programa estadístico IBM SPSS 23.0 (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales), además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA séptima edición.

4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS.

Resultados de estadísticas de la cultura organizacional y el desempeño laboral

Gráfico 1. Estadísticas de resumen de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yauli.



Elaboración propia.

En el gráfico N° 1 se observa las estadísticas de resumen de las dos variables en estudio. Observamos que para la variable referida a la cultura organizacional la media es 62,00 que dentro del rango de la variable está tipificada como media [50-77] asimismo la puntuación mínima es de 22 puntos y la máxima es 86 puntos, el valor de la mediana es de 63 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 9,709 y la varianza es 94,269 que representa la variabilidad de los datos; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la verdadera media poblacional al 95% [60,245-63,755].

Observamos que para la variable referida al desempeño laboral la media es 50,458 que dentro del rango de la variable está tipificada como media [41-63] asimismo la puntuación mínima es de 26 puntos y la máxima es 73 puntos, el valor de la mediana es de 51 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 7,631 y la varianza es 58,234 que representa la variabilidad de los datos; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la media poblacional al 95% de confianza cuyos límites son [49,079-51,838].

De los correspondientes histogramas para ambas variables y diagramas de caja podemos deducir que ambas variables tienen distribuciones normales, por tanto se usará la estadística paramétrica para la determinación de la relación.

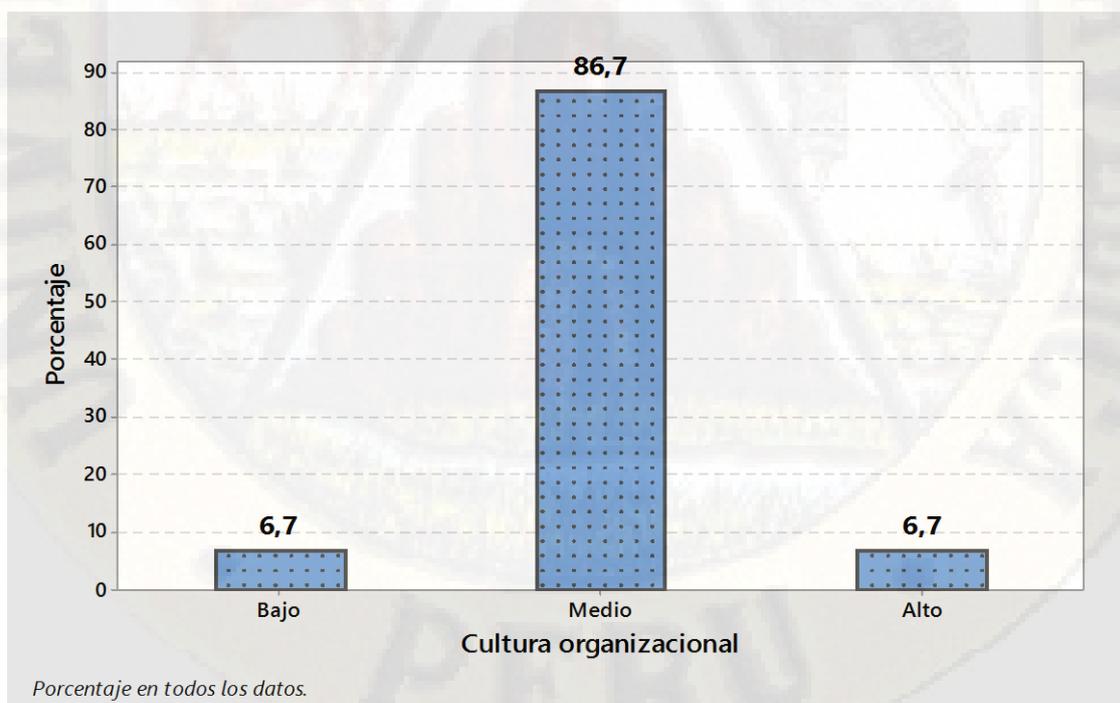
RESULTADOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 1. Resultados de la cultura organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.

Cultura organizacional	f	%
Bajo	8	6,7
Medio	104	86,7
Alto	8	6,7
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 2. Diagrama de la cultura organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.



Fuente: Tabla 1.

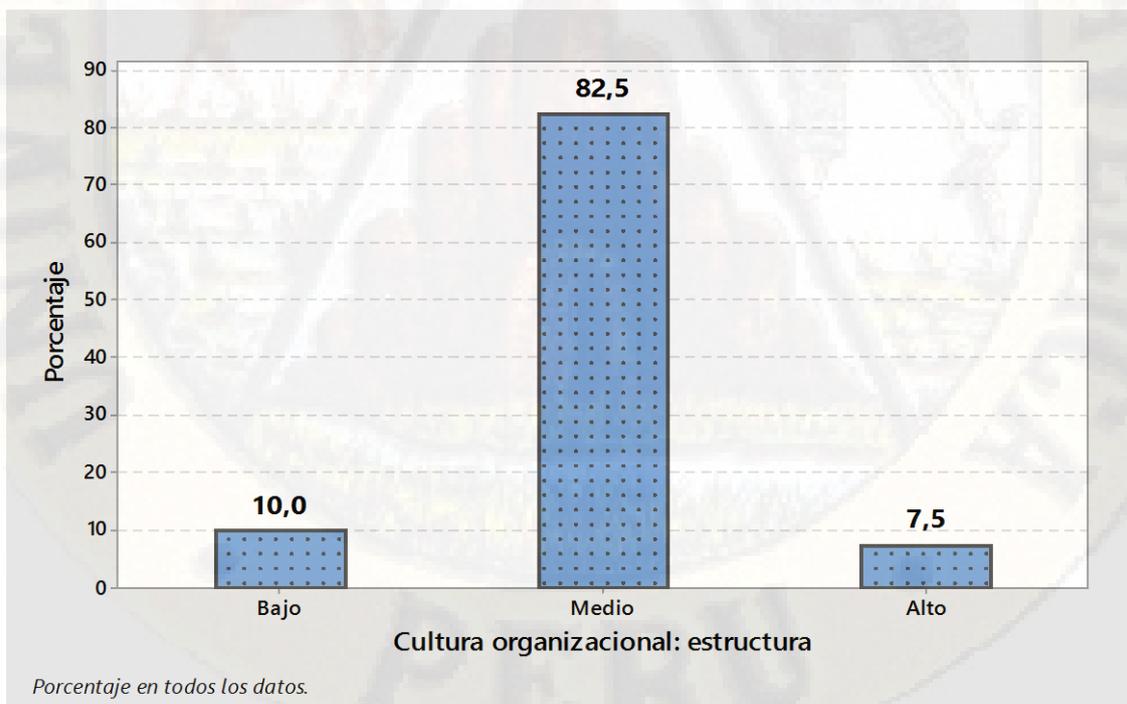
La tabla 1 muestra los resultados de la cultura organizacional en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli, en el 6,7% (8) de casos el nivel es bajo, en el 86,7% (104) de casos el nivel es medio y en el 6,7% (8) de casos el nivel es alto. Evidentemente existe una preponderancia del nivel medio en la cultura organizacional.

Tabla 2. Resultados de la cultura organizacional en su dimensión estructura en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.

Cultura organizacional: estructura	f	%
Bajo	12	10,0
Medio	99	82,5
Alto	9	7,5
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 3. Diagrama de la cultura organizacional en su dimensión estructura en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.



Fuente: Tabla 2.

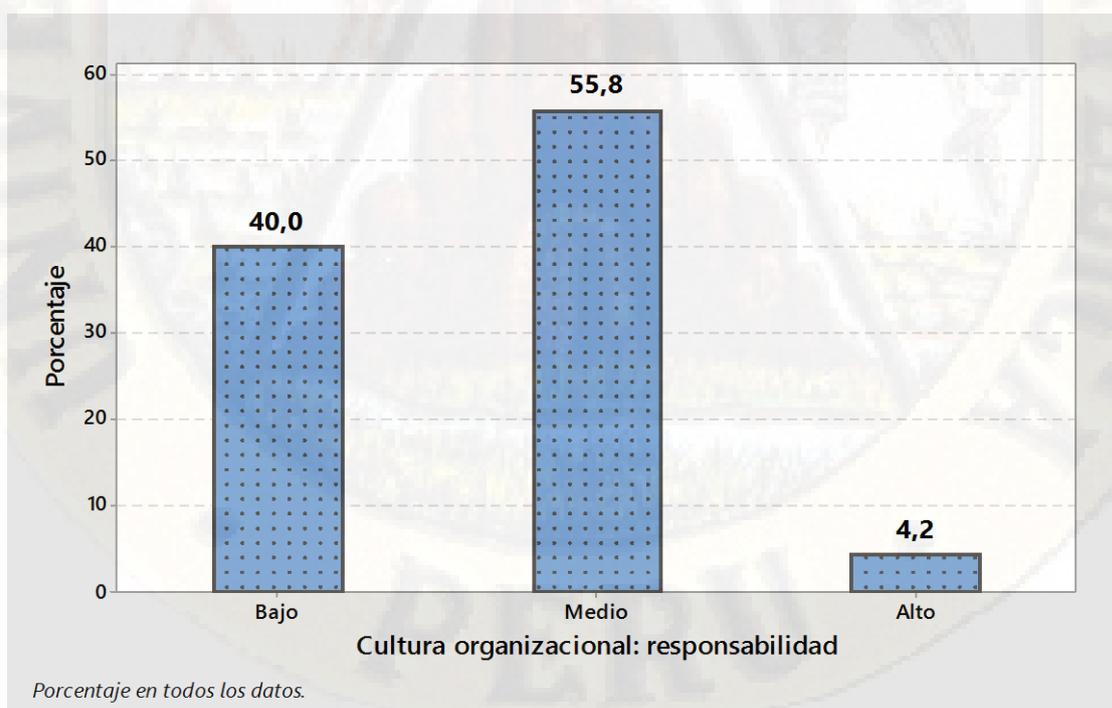
La tabla 2 muestra los resultados de la cultura organizacional en su dimensión estructura en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli; en el 10,0% (12) de casos el nivel es bajo, en el 82,5% (99) de casos el nivel es medio y en el 7,5% (9) de casos el nivel es alto. Evidentemente existe una preponderancia del nivel medio en la cultura organizacional en su dimensión estructura.

Tabla 3. Resultados de la cultura organizacional en su dimensión responsabilidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.

Cultura organizacional: responsabilidad	f	%
Bajo	48	40,0
Medio	67	55,8
Alto	5	4,2
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 4. Diagrama de la cultura organizacional en su dimensión responsabilidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.



Fuente: Tabla 3.

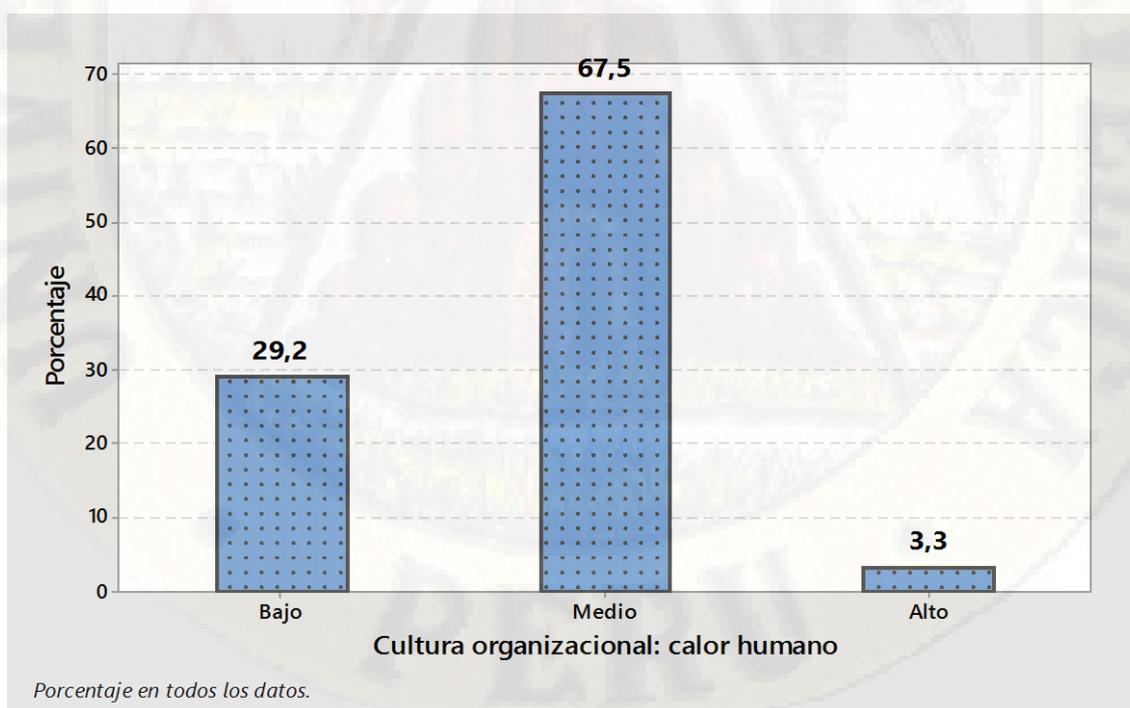
La tabla 3 muestra los resultados de la cultura organizacional en su dimensión responsabilidad en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli; en el 40,0% (48) de casos el nivel es bajo, en el 55,8% (67) de casos el nivel es medio y en el 4,2% (5) de casos el nivel es alto. Evidentemente existe una preponderancia del nivel medio en la cultura organizacional en su dimensión responsabilidad.

Tabla 4. Resultados de la cultura organizacional en su dimensión calor humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.

Cultura organizacional: calor humano	f	%
Bajo	35	29,2
Medio	81	67,5
Alto	4	3,3
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 5. Diagrama de la cultura organizacional en su dimensión calor humano en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.



Fuente: Tabla 4.

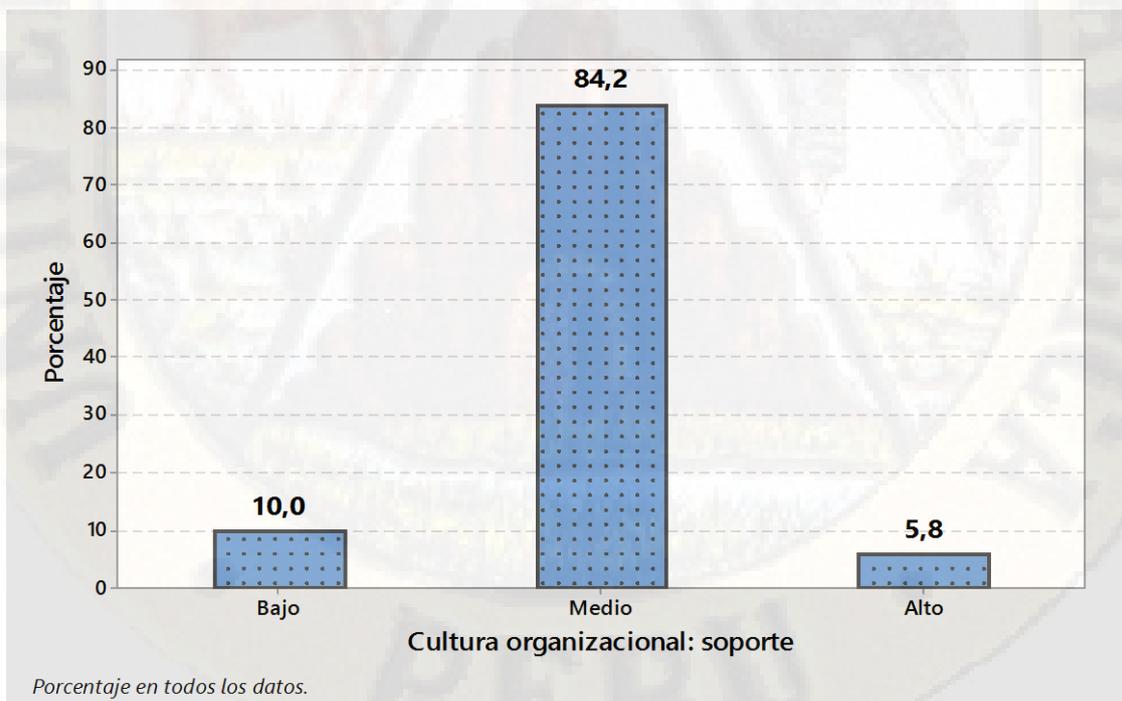
La tabla 4 muestra los resultados de la cultura organizacional en su dimensión calor humano en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli; en el 29,2% (35) de casos el nivel es bajo, en el 67,5% (81) de casos el nivel es medio y en el 3,3% (4) de casos el nivel es alto. Evidentemente existe una preponderancia del nivel medio en la cultura organizacional en su dimensión calor humano.

Tabla 5. Resultados de la cultura organizacional en su dimensión soporte en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.

Cultura organizacional: soporte	f	%
Bajo	12	10,0
Medio	101	84,2
Alto	7	5,8
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 6. Diagrama de la cultura organizacional en su dimensión soporte en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.



Fuente: Tabla 5.

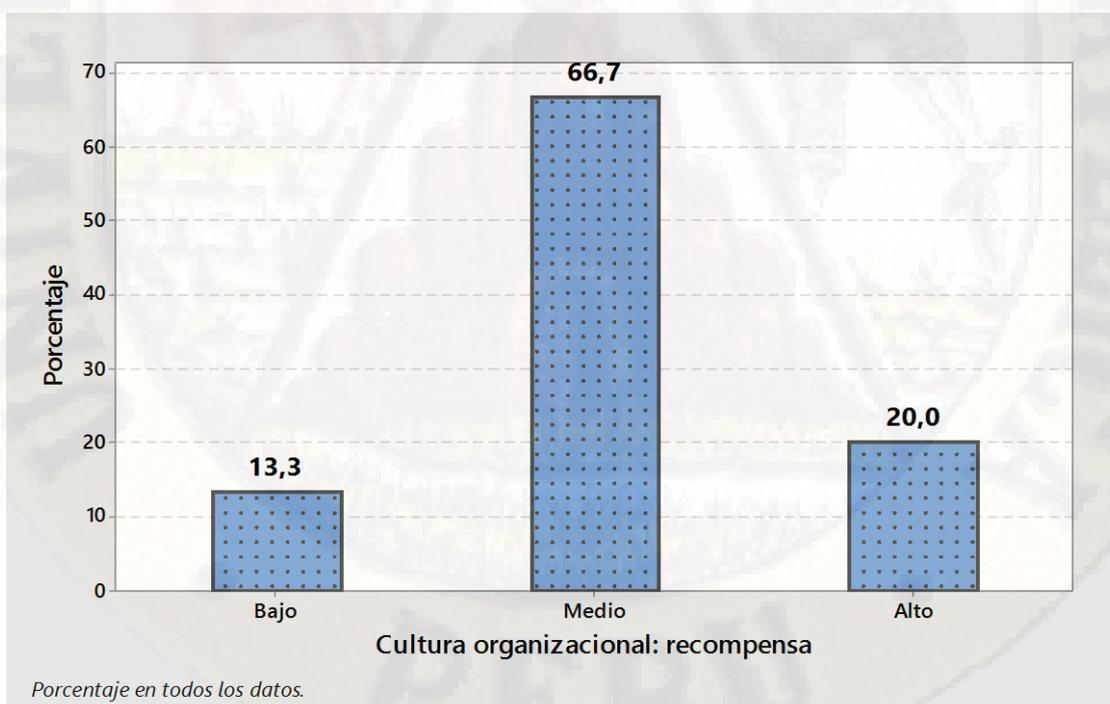
La tabla 5 muestra los resultados de la cultura organizacional en su dimensión soporte en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli; en el 10,0% (12) de casos el nivel es bajo, en el 84,2% (101) de casos el nivel es medio y en el 5,8% (7) de casos el nivel es alto. Evidentemente existe una preponderancia del nivel medio en la cultura organizacional en su dimensión soporte.

Tabla 6. Resultados de la cultura organizacional en su dimensión recompensa en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.

Cultura organizacional: recompensa	f	%
Bajo	16	13,3
Medio	80	66,7
Alto	24	20,0
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 7. Diagrama de la cultura organizacional en su dimensión recompensa en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.



Fuente: Tabla 6.

La tabla 6 muestra los resultados de la cultura organizacional en su dimensión recompensa en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli; en el 13,3% (16) de casos el nivel es bajo, en el 66,7% (80) de casos el nivel es medio y en el 20,0% (24) de casos el nivel es alto. Evidentemente existe una preponderancia del nivel medio en la cultura organizacional en su dimensión recompensa.

Tabla 7. Resultados de la cultura organizacional en su dimensión conflicto en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.

Cultura organizacional: conflicto	f	%
Bajo	19	15,8
Medio	97	80,8
Alto	4	3,3
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 8. Diagrama de la cultura organizacional en su dimensión conflicto en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.



Fuente: Tabla 7.

La tabla 7 muestra los resultados de la cultura organizacional en su dimensión conflicto en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli; en el 15,8% (19) de casos el nivel es bajo, en el 80,8% (97) de casos el nivel es medio y en el 3,3% (4) de casos el nivel es alto. Evidentemente existe una preponderancia del nivel medio en la cultura organizacional en su dimensión recompensa.

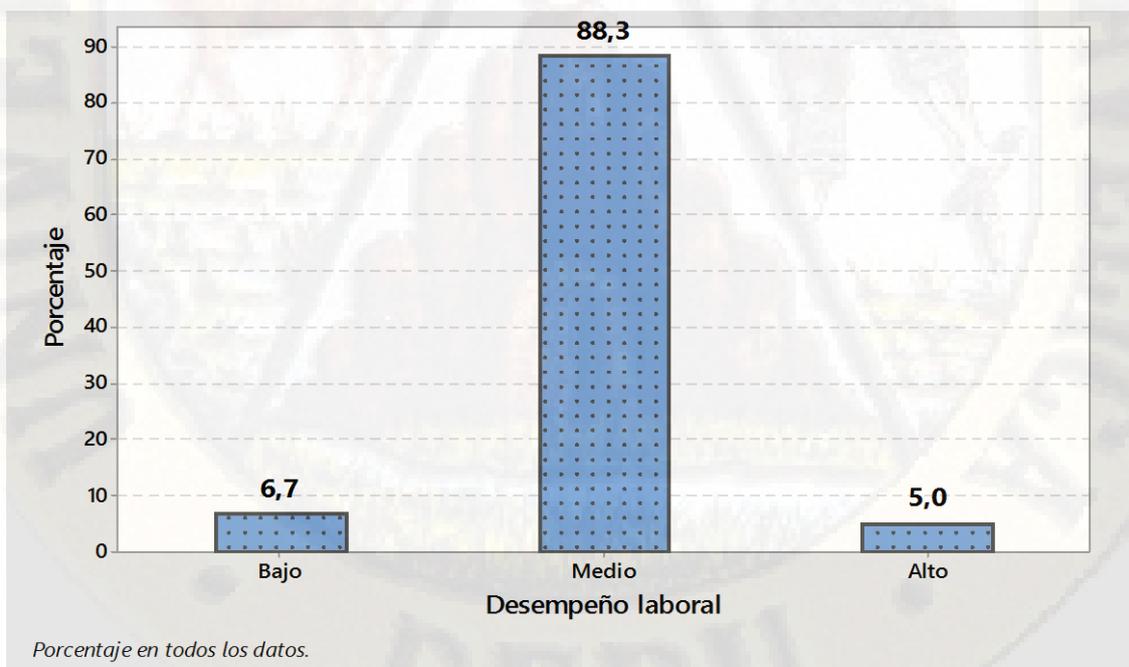
RESULTADOS DEL DESEMPEÑO LABORAL.

Tabla 8. Resultados del desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.

Desempeño laboral	f	%
Bajo	8	6,7
Medio	106	88,3
Alto	6	5,0
Total	120	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 9. Diagrama del desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.



Fuente: tabla 8.

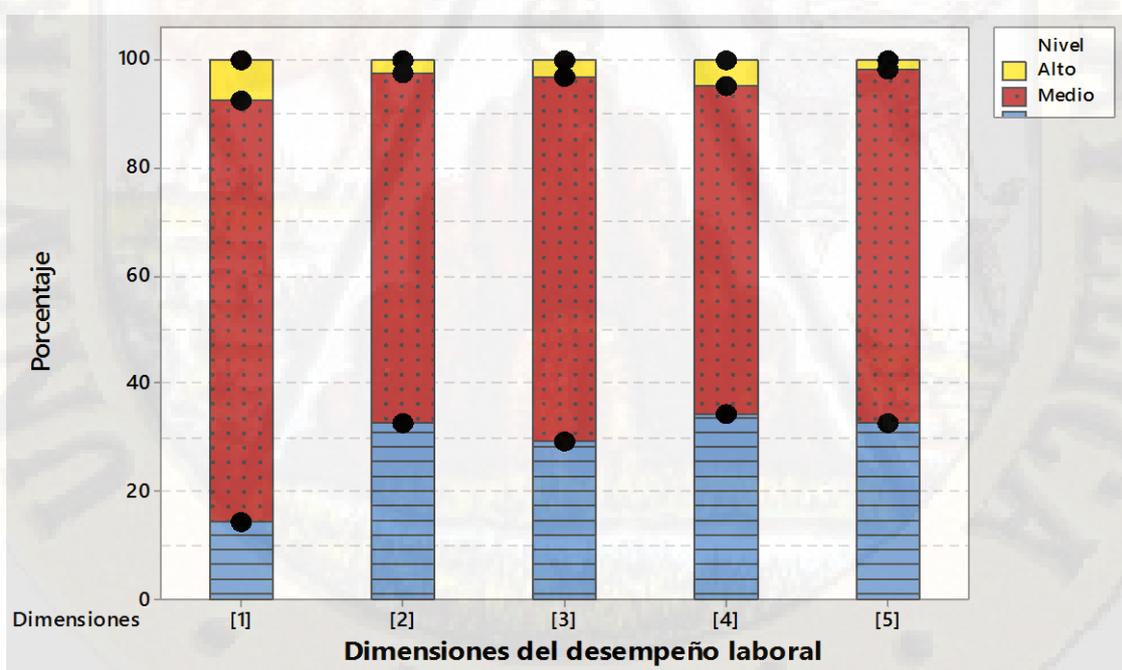
La tabla 8 muestra los resultados del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli; en el 6,7% (8) de casos el nivel es bajo, en el 88,3% (106) de casos el nivel es medio y en el 5,0% (6) de casos el nivel es alto. Evidentemente existe una preponderancia del nivel medio del desempeño laboral.

Tabla 9. Resultados de las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Contenido del trabajo	17	14,2	94	78,3	9	7,5	120	100,0
[2] Supervision	39	32,5	78	65,0	3	2,5	120	100,0
[3] Remuneracion	35	29,2	81	67,5	4	3,3	120	100,0
[4] Oportunidad de ascenso	41	34,2	73	60,8	6	5,0	120	100,0
[5] Compañeros de trabajo	39	32,5	79	65,8	2	1,7	120	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 10. Diagrama de las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli.



Fuente: tabla 9.

Contenido de trabajo.- En el 14,2% (17) casos el nivel es bajo, en el 78,3% (94) el nivel es medio y en el 7,5% (9) de casos el nivel es alto.

Supervisión.- En el 32,5% (39) casos el nivel es bajo, en el 65,0% (78) el nivel es medio y en el 2,5% (3) de casos el nivel es alto.

Remuneración.- En el 29,2% (35) casos el nivel es bajo, en el 67,5% (81) el nivel es medio y en el 3,3% (4) de casos el nivel es alto.

Oportunidad de ascenso.- En el 34,2% (41) casos el nivel es bajo, en el 60,8% (73) el nivel es medio y en el 5,0% (6) de casos el nivel es alto.

Compañeros de trabajo.- En el 32,5% (39) casos el nivel es bajo, en el 65,8% (79) el nivel es medio y en el 1,7% (2) de casos el nivel es alto.

RESULTADOS DE LA RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL.

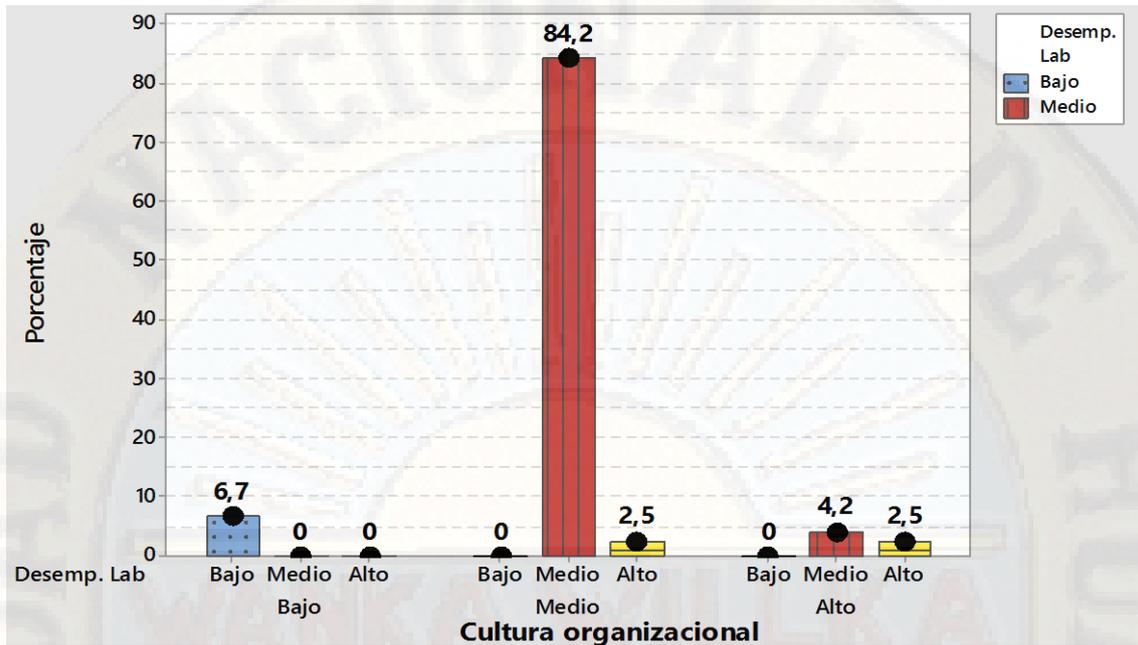
Tabla 10. Resultados de la relación categórica de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yauli.

Desempeño laboral	Cultura organizacional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	8	6,7	-	-	-	-	8	6,7
Medio	-	-	101	84,2	5	4,2	106	88,3
Alto	-	-	3	2,5	3	2,5	6	5,0
Total	8	6,7	104	86,7	8	6,7	120	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla 10 se muestra los resultados de la relación entre las variables al considerar sus categorías; notamos que el 6,7% (8) de los casos tienen un desempeño laboral bajo y una cultura organizacional bajo; el 84,2% (101) de los casos tienen un desempeño laboral medio y una cultura organizacional media; el 2,5% (3) de los casos tienen un desempeño laboral alto y una cultura organizacional medio; el 4,2% (5) de los casos tienen un desempeño laboral medio y una cultura organizacional alto; el 2,5% (3) de los casos tienen un desempeño laboral alto y una cultura organizacional alto.

Gráfico 11. Diagrama de la relación categórica de la cultura organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yauli.



Fuente: tabla 10.

Para determinar la intensidad de la relación usaremos las puntuaciones originales obtenidos por el instrumento de medición para lo cual utilizaremos la estadística “r” de Pearson:

$$r = \frac{Cov(x, y)}{S_x \times S_y}$$

Siendo:

Cov(x,y): La covarianza de las puntuaciones de ambas variables.

S_i: Las desviaciones estándar de las variables respectivas.

Así pues luego de aplicar el modelo sobre los datos tenemos los resultados que se muestran a continuación:

$$r = \frac{63,13}{\sqrt{94,27} \times \sqrt{58,23}} = 85\%$$

En el gráfico siguiente observamos la significancia de la relación obtenida, notamos que dicha correlación tienen a una correlación positiva media dentro del rango probabilístico.

Tabla 11. Intensidad de la correlación “r” de Pearson.

Correlación negativa perfecta:	-1
Correlación negativa muy fuerte:	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte:	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media:	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil:	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil:	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna:	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil:	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil:	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media:	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte:	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte:	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta:	+1

Fuente: Ritchel (2006).

4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS.

Para prueba de significancia estadística de la correlación, usaremos el esquema clásico propuesto por Karl Pearson.

1. SISTEMA DE HIPÓTESIS.

a. Nula (H₀).

La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

$$\rho = 0$$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional

b. Alternativa (H₁).

La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

$$\rho > 0$$

2. NIVEL DE SIGNIFICANCIA.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

3. ESTADÍSTICA DE PRUEBA.

La variable aleatoria (x) sigue una distribución “ t ” con 118 grados de libertad:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

El valor crítico o tabulado “ V_t ” de la prueba para 118 grados de libertad (unilateral) y 0,05 de significancia es de 1,658 (obtenido de las correspondientes tablas estadísticas).

4. CÁLCULO DE LA ESTADÍSTICA.

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (V_c) de la “ t ”:

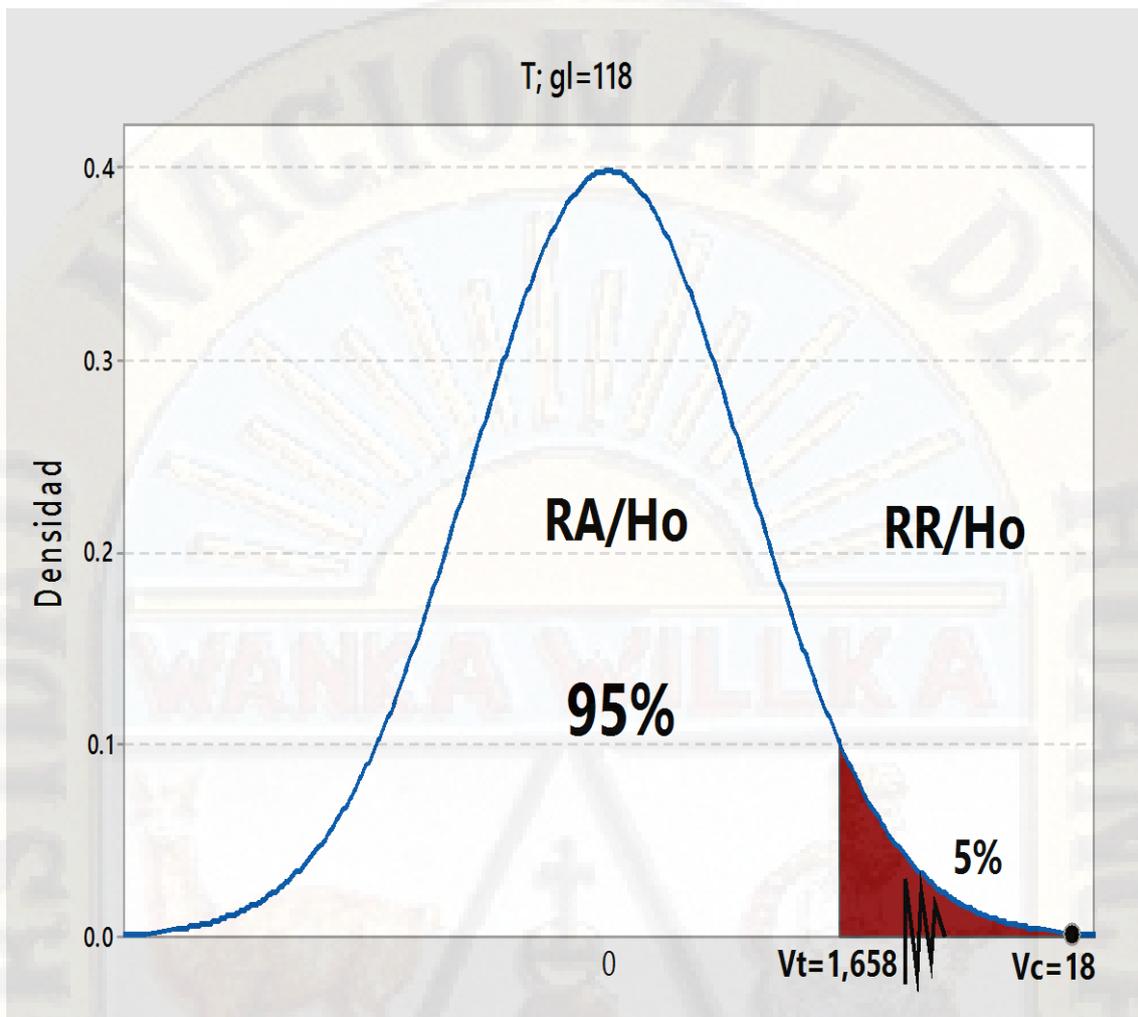
$$t = V_c = 0,85 \sqrt{\frac{120-2}{1-0,85^2}} = 18$$

5. TOMA DE DECISIÓN

El correspondiente valor calculado y el valor crítico de la misma lo tabulamos en la gráfica de la función “ t ”, del grafico notamos que se ubica en la región de rechazo de la hipótesis nula (R_R/H_0) de la cual podemos deducir que $V_c > V_t$ ($18 > 1,658$) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la hipótesis alterna que dice:

La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015 con un 95% de confianza.

Gráfico 14. Diagrama de la prueba T para la docimasia de la hipótesis.



Fuente: Generado con el Software Estadístico.

Además se deduce de la gráfica 14 que la probabilidad asociada al modelo es $p=0<0,05$ por lo que se confirma la decisión de rechazar la hipótesis nula y simultáneamente aceptar la hipótesis alterna.

PRUEBA DE LA SIGNIFICANCIA DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

Utilizando la misma metodología para la docimasia de la hipótesis general, se procederá a validar las hipótesis específicas de investigación, para lo cual en la gráfica siguiente se muestran los niveles de dispersión de las puntuaciones de una variable sobre las dimensiones de la otra variable.

Estructura

Responsabilidad

Calor humano

Soporte

Recompensa

Conflicto

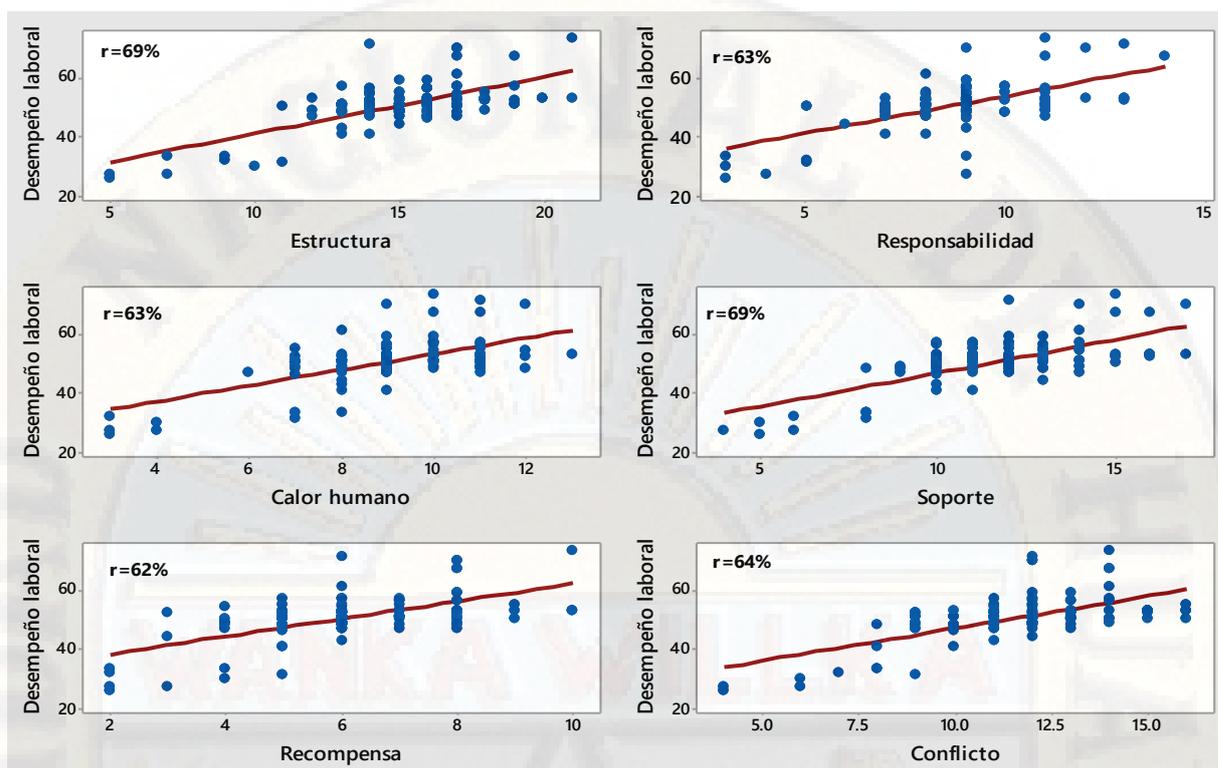
En la siguiente tabla se observa las estadísticas de resumen para las correlaciones de las dimensiones de las variables basados en la estadística “r” de Pearson y otras estadísticas para la respectiva docimasia de las hipótesis.

Tabla 12. Estadísticas para la docimasia de las hipótesis específicas.

Dimensiones de la cultura organizacional	Estadísticas de la relación con el desempeño laboral				
	r	t=Vc	n	p	Decisión
Estructura	69%	4,9	120	-	Rechaza Ho
Responsabilidad	63%	4,1	120	-	Rechaza Ho
Calor humano	63%	4,1	120	-	Rechaza Ho
Soporte	69%	4,9	120	-	Rechaza Ho
Recompensa	62%	4,0	120	-	Rechaza Ho
Conflicto	64%	4,2	120	-	Rechaza Ho

Fuente: Software estadístico.

Gráfico 15. Diagrama de dispersión para la relación de las variables y dimensiones.



Fuente: Software estadístico.

a) PRUEBA DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.

- **Hipótesis Nula (H₀):**

La cultura organizacional según su dimensión estructura no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

- **Hipótesis Alterna (H₁):**

La cultura organizacional según su dimensión estructura se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

DISCUSIÓN.

De la tabla 12 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=69\%$; asimismo al comparar el valor calculado de la t con el valor crítico se deduce $4,9 > 1,658$ que tienen asociado un contraste de significancia de $p=0,00 < 0,05$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La cultura organizacional según su dimensión estructura se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015 con un nivel de confianza del 95%.

b) PRUEBA DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La cultura organizacional según su dimensión responsabilidad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La cultura organizacional según su dimensión responsabilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

DISCUSIÓN.

De la tabla 12 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=63\%$; asimismo al comparar el valor calculado de la t con el valor crítico se deduce $4,1 > 1,658$ que tienen asociado un contraste de significancia de $p=0,00 < 0,05$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La cultura organizacional según su dimensión responsabilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015 con un nivel de confianza del 95%.

c) PRUEBA DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La cultura organizacional según su dimensión calor humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La cultura organizacional según su dimensión calor humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

DISCUSIÓN

De la tabla 12 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=63\%$; asimismo al comparar el valor calculado de la t con el valor crítico se deduce $4,1 > 1,658$ que tienen asociado un contraste de significancia de $p=0,00 < 0,05$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La cultura organizacional según su dimensión calor humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015 con un nivel de confianza del 95%.

d) PRUEBA DE LA CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La cultura organizacional según su dimensión soporte no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La cultura organizacional según su dimensión soporte se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

DISCUSIÓN

De la tabla 12 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=69\%$; asimismo al comparar el valor calculado de la t con el valor crítico se deduce $4,9 > 1,658$ que tienen asociado un contraste de significancia de $p=0,00 < 0,05$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La cultura organizacional según su dimensión soporte se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015 con un nivel de confianza del 95%.

e) PRUEBA DE LA QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La cultura organizacional según su dimensión recompensa no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La cultura organizacional según su dimensión recompensa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

DISCUSIÓN

De la tabla 12 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=62\%$; asimismo al comparar el valor calculado de la t con el valor crítico se deduce $4,0 > 1,658$ que tienen asociado un contraste de significancia de $p=0,00 < 0,05$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La cultura organizacional según su dimensión recompensa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015 con un nivel de confianza del 95%.

f) PRUEBA DE LA SEXTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La cultura organizacional según su dimensión conflicto no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La cultura organizacional según su dimensión conflicto se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.

DISCUSIÓN

De la tabla 12 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=64\%$; asimismo al comparar el valor calculado de la t con el valor crítico se deduce $4,2 > 1,658$ que tienen asociado un contraste de significancia de $p=0,00 < 0,05$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La cultura organizacional según su dimensión conflicto se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015 con un nivel de confianza del 95%.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Los resultados de la investigación ponen en evidencia la presencia de una relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli periodo 2015.

La validez de la relación general hallada entre las dos variables se justifica por el hecho de haber controlado:

Cantidad de datos.- El tamaño de su muestra es relativamente grande ($n=120$), es lo suficientemente necesario como para proveer una estimación muy precisa de la fuerza de la relación.

Datos atípicos.- Puesto que existen casos atípicos por debajo y por encima de la mediana en ambas variables, estos tienen a equilibrarse por lo que su influencia es escasa en la distribución de datos.

Normalidad.- En el gráfico 1 los histogramas de frecuencia muestran que las puntuaciones de ambas variables siguen distribuciones normales con una media sobre la cual se distribuyen las puntuaciones.

El modelo de predicción.- El Informe de selección de modelo muestra un modelo idóneo y eficiente para realizar predicciones. Además en la gráfica de dispersión de la relación general se observa que los casos cubren adecuadamente el rango de valores de las dos variables.

Dicho modelo de predicción es:

$$\text{Desempeño laboral} = 8,941 + 0,6696 * \text{Cultura organizacional}$$

Además su estadística de bondad de ajuste $R^2 = 72,6\%$ lo que significa cualquier predicción de los niveles de la calidad de servicio tiene un nivel de certeza del 72,6% o que el modelo de regresión lineal explica hasta el 49,8% de la variación de las puntuaciones de la cultura organizacional.

De esta manera, en general se ha identificado la presencia de una relación positiva fuerte entre el desempeño laboral y la cultura organizacional, la intensidad de la relación hallada es $r = 85\%$ que a decir de Hernández (2009) es una relación *positiva fuerte*, además de ser significativa con lo cual se cumple el primer objetivo planteado en la investigación.

En cuanto al cumplimiento de los objetivos específicos, evidentemente los resultados nos muestran que se tienen evidencias para su cumplimiento, pues la relación identificada es:

1. Dimensión *estructura* con *desempeño laboral* → 69% media
2. Dimensión *responsabilidad* con *desempeño laboral* → 63% media
3. Dimensión *calor humano* con *desempeño laboral* → 63% media
4. Dimensión *soporte* con *desempeño laboral* → 69% media
5. Dimensión *recompensa* con *desempeño laboral* → 62% media
6. Dimensión *conflicto* con *desempeño laboral* → 64% media

En general se ha corroborado que para el desempeño laboral, prevalece el nivel bajo con un 88,3% seguido del nivel medio con un 6,7% de casos y finalmente el nivel alto con un 5,0% de

casos. En cuanto a la cultura organizacional se ha identificado que prevalece el nivel medio con un 86,7% seguido de los niveles bajo y alto con un 6,7% de los casos.

Al respecto **VÁSQUEZ**, (2009) manifiesta la importancia de la *cultura organizacional* y sus *indicadores* son el compromiso, el cumplimiento, el aprendizaje y el respeto. Los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli recuerdan constantemente que estos valores están escritos y divulgados a través del decálogo de valores.

Considerando a Esparza, García y Gómez (2010) que consideran que la cultura de la empresa se caracteriza principalmente por sus creencias, valores, normas, comportamientos, metas y tradiciones. Asimismo tiende hacia una cultura donde se le va dando mayor reconocimiento y formalidad, en donde se establecen reglas y normas hacia su interior y finalmente es un recurso intangible que puede generar una ventaja competitiva.

Con Quiñones y Superviellemilburn, (2005) se pone sobre tapete la problemática que genera la presencia del sector financiero en torno al encuentro de una cultura corporativa global con las culturas locales. Asimismo en un contexto de globalización, también entendido como de sostenido incremento de la reflexividad, el artículo se investiga cómo estas nuevas condiciones sobre las que opera la ya centenaria orientación de capitales españoles en la región influyen en las orientaciones para la acción de todos los actores implicados.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el desempeño laboral tienen una relación positiva y significativa con la cultura organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=85\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva fuerte. En el 88,3% de casos el desempeño laboral es medio y en el 88,7% de casos la cultura organizacional es media.
2. Se determinó que el desempeño laboral en su dimensión estructura tienen una relación positiva y significativa con la cultura organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=69\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 82,5% de casos el desempeño laboral en su dimensión estructura es medio, en el 10,0% de casos es bajo y en el 7,5% de casos es alta.
3. Se determinó que el desempeño laboral en su dimensión responsabilidad tienen una relación positiva y significativa con la cultura organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=63\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 55,8% de casos el desempeño laboral en su dimensión responsabilidad es medio, en el 40,0% de casos es baja y en el 4,2% de casos es alta.
4. Se determinó que el desempeño laboral en su dimensión calor humano tienen una relación positiva y significativa con la cultura organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=63\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 67,5% de casos el desempeño laboral en su dimensión calor humano es medio, en el 29,2% de casos es baja y en el 3,3% de casos es alta.
5. Se determinó que el desempeño laboral en su dimensión soporte tienen una relación positiva y significativa con la cultura organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=69\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 84,2% de casos el desempeño laboral en su dimensión soporte es medio, en el 10,0% de casos es bajo y en el 5,8% de casos es alto.

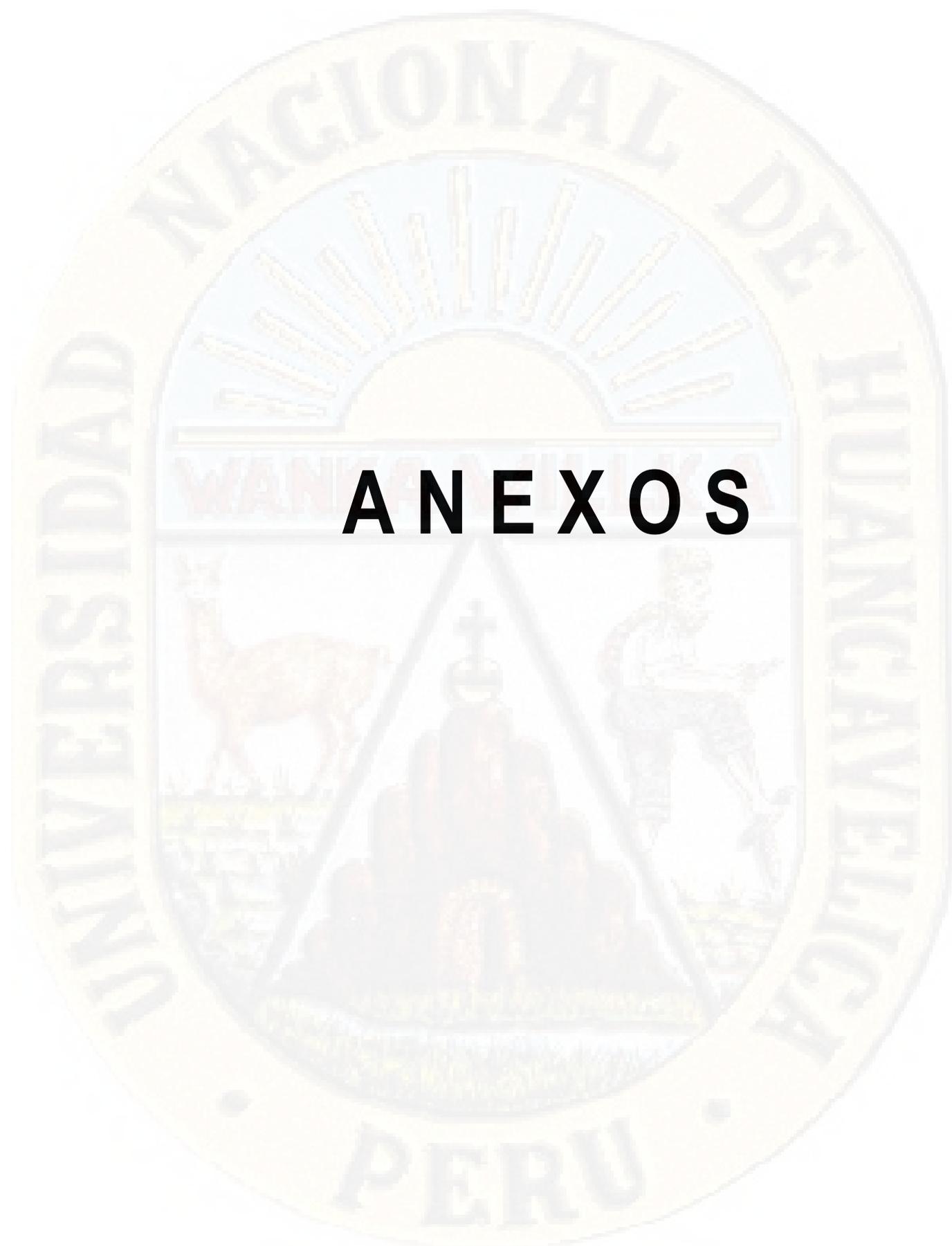
Se determinó que el desempeño laboral en su dimensión recompensa tienen una relación positiva y significativa con la cultura organizacional en el personal administrativo

6. de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=62\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0 < 0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 84,2% de casos el desempeño laboral en su dimensión recompensa es medio, en el 10,0% de casos es bajo y en el 5,8% de casos es alto.
7. Se determinó que el desempeño laboral en su dimensión conflicto tienen una relación positiva y significativa con la cultura organizacional en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=64\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0 < 0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 66,7% de casos el desempeño laboral en su dimensión recompensa es medio, en el 20,0% de casos es alto y en el 13,3% de casos es bajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. **CRUZ CORDERO, Teresa. (2008).** "El diagnóstico de la Cultura Organizacional".
2. **CHIAVENATO, Adalberto. (2005).** "Gestión del Talento Humano". McGraw-Hill.
3. **CHIAVENATO, Idalberto. (1999).** "Administración de Recursos Humanos". Ed. Mc Graw Hill. Colombia.
4. **CHIAVENATO, Idalberto. (2002).** "Administración de Recursos Humanos" 5ta edición MCMXC VIII Brasil
5. **CHIAVENATO, Edalberto. (2000).** "Introducción a la teoría general de la administración". Tercera edición. México: Mc Graw Hill.
6. **DESSLER, Gary y RICARDO, Vanela. (2004).** "Administración de los Recursos Humanos", enfoque Latinoamericano. Parson Educativos.
7. **HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto. (2010).** "Metodología de la investigación", 4ta edición. Mc Graw Hill. México.
8. **HURTADO de B. Jacqueline. (2000).** "Metodología de la Investigación Holística. Fundación Sypal". Caracas. Venezuela.
9. **ESPARZA AGUILAR, José Luis y GARCÍA PÉREZ DE LUNA, Deming; (2010),** "La cultura Empresarial en la gestión de la empresas familiares", Universidad Autónoma de Aguascalientes- México.
10. **GUTIÉRREZ, Mario. (2003).** "Administración para la Calidad" ITEMS, LIMUSA.
11. **HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. (2010).** "Metodología de la investigación", 4ta edición. Mc Graw Hill. México.
12. **HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C. y BAPTISTA LUCIO, P. (2007).** "Metodología de la Investigación". México: McGraw-Hill Internacional.
13. **HUAMANÍ MARTINEZ, Héctor, (2012),** "Cultura Organizacional y desempeño Laboral".
14. **IVANCEVICH, M. John (2005)** "Administración de Recursos Humanos", McGraw-Hill.
15. **KOONTZ, WEHRICH, Cannice. (2008).** "Administración: una Perspectiva Global y Empresarial". México: McGraw-Hill.
16. **MOROCHO CÁCERES, Ana Cecilia, (2012),** "Cultura Organizacional y Autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario Red N° 7- Callao".
17. **PEREZ, López Cesar. (2005).** "Métodos estadísticos avanzados con SPSS", Instituto de estudios Fiscales, 1ªEdición, España.
18. **RAMOS, Cósete. (1996).** "La escuela de calidad total". Empresarial Brasilia, Brasil.

19. **ROBBINS, STEPHEN, P. (1996)**, "Satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza".
20. **SCHEIN, Edgar. (1992)**. "Cultura organizacional y liderazgo". 2ª ed. San Francisco: Jossey-Bass.
21. **STONER JAMES, Freeman (1997)**. "Administration" Prentice – Hall.
22. **TAMAYO y TAMAYO, Mario. (1981)**. "El proceso de la investigación científica". Edit. Limusa. México. 3ª. Edición.
23. **VÁSQUEZ, Milangela, (2009)**; "La Cultura Organizacional presente en DAYCO TELECOM, C.A: una estrategia para el fortalecimiento del estilo DAYCOHOST a través de su Liderazgo Gerencial". Universidad Andrés Bello Venezuela.



ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI PERIODO – 2015”

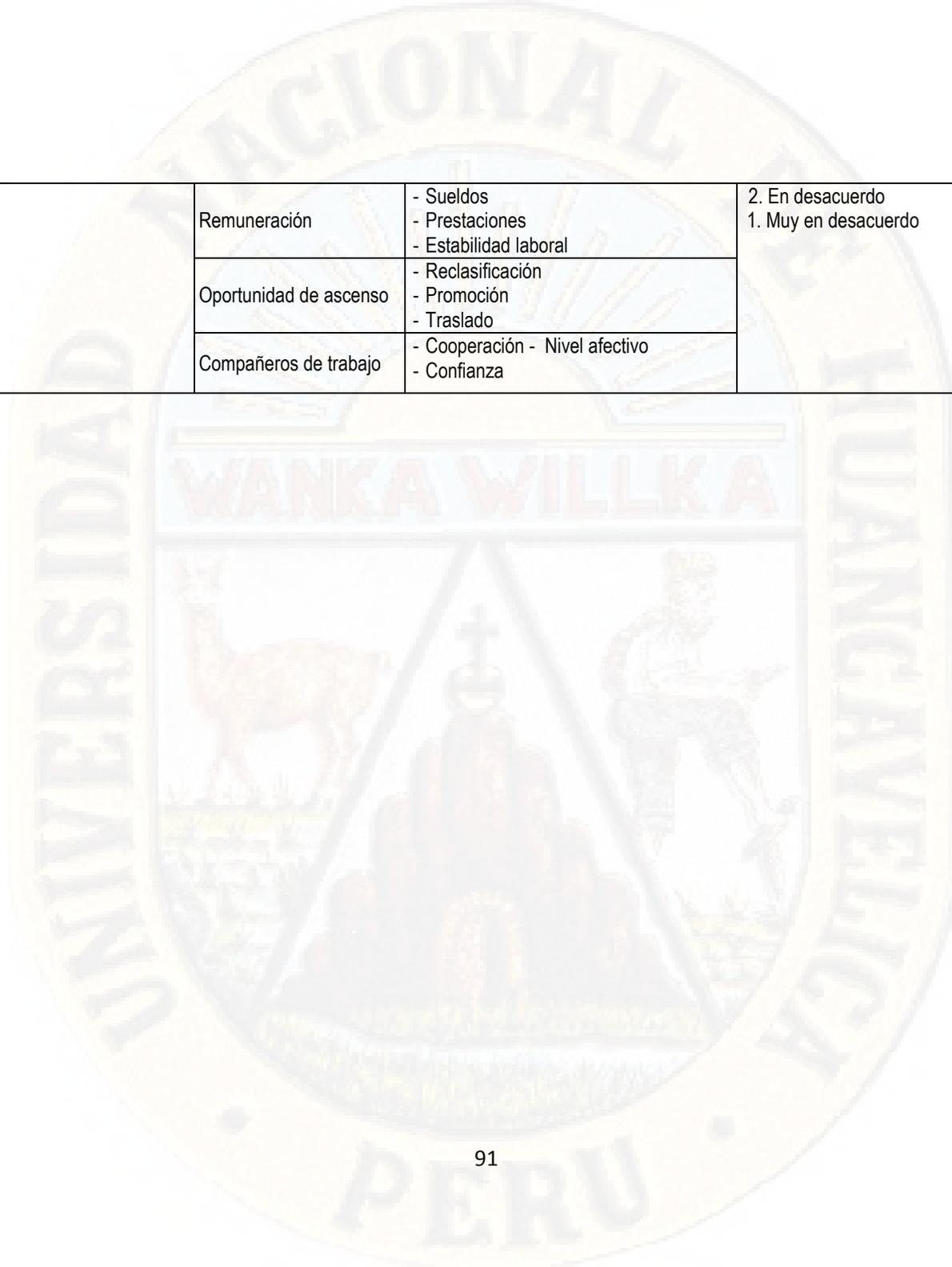
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general. ¿De qué manera la Cultura Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura – Huancavelica periodo 2015?</p> <p>Problemas Específicos. ¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión estructura, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión responsabilidad, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?</p>	<p>Objetivo general. Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.</p> <p>Objetivos Específicos. Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión estructura, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015.</p> <p>Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión responsabilidad, con el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015.</p>	<p>Hipótesis general. ¿La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?</p> <p>Hipótesis Específicas. La Cultura Organizacional, según su dimensión estructura, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los empleados del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015. La Cultura Organizacional, según su dimensión responsabilidad, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Cultura Organizacional</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Estructura</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Calor Humano</p> <p>Soporte</p> <p>Recompensa</p> <p>Conflicto</p> <p>Contenido del trabajo</p> <p>Supervisión</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción de cargos - Políticas reglas y procedimientos - Estructura organizacional - Departamentalización - División de trabajo - Línea de mando - Actividades delegadas - Actividades realizadas - Participación de grupos - Relaciones interpersonales - Nivel afectivo - Comunicación - Tipo de liderazgo - Calidad de interacciones - Equipos de trabajo - Políticas de promoción y ascenso - Reconocimiento - Problemas - Sugerencias - Autocontrol - Actitud - Desempeño - Responsabilidad - Logro - Estatus - Autonomía - Confianza - Liderazgo - Comunicación 	<p>TIPO: Básico</p> <p>NIVEL: Descriptivo-Correlacional</p> <p>MÉTODOS: Método General Científico Método Específico Analítico Descriptivo</p> <p>DISEÑO: No experimental de tipo transversal – Correlacional.</p> <p>Dónde: M = Muestra</p>

<p>¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión calor humano, con el desempeño laboral en él personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?</p>	<p>Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión calor humano, con el desempeño laboral en él personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015.</p>	<p>La Cultura Organizacional, según su dimensión calor humano, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.</p>	<p>Remuneración</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldos - Prestaciones - Estabilidad laboral 	<p>X_1 = Variable 1 Y_2 = Variable 2 r = Relación de variables.</p> <p>POBLACIÓN: 120 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli periodo -2015.</p> <p>MUESTRA: Estará constituida por 91trabajadores de la Municipalidad distrital de Yauli- 2015.</p> <p>MUESTREO: Probabilístico o aleatorio</p> <p>TÉCNICAS: Encuestas Entrevistas</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario de encuestas Guía de entrevista</p>
<p>¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión soporte, con el desempeño laboral en él personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?</p>	<p>Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión soporte, con el desempeño laboral en él personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015.</p>	<p>La Cultura Organizacional, según su dimensión soporte, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.</p>	<p>Oportunidad de ascenso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reclasificación - Promoción - Traslado 	
<p>¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión recompensa, con el desempeño laboral en él personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - p2015?</p>	<p>Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión recompensa, con el desempeño laboral en él personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015.</p>	<p>La Cultura Organizacional, según su dimensión recompensa, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.</p>	<p>Compañeros de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación - Nivel afectivo - Confianza 	
<p>¿Cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión conflicto, con el desempeño laboral en él personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015?</p>	<p>Determinar cuál es la relación que se da entre la cultura organizacional, según su dimensión conflicto, con el desempeño laboral en él personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli - periodo 2015.</p>	<p>La Cultura Organizacional, según su dimensión conflicto, se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - periodo 2015.</p>			

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operativa		Escala	Instrumento
		Dimensiones	Indicadores		
Variable Independiente Cultura Organizacional	Un patrón de supuestos básicos compartidos, que la organización ha aprendido mientras resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que han funcionado lo suficientemente bien para ser considerada válida. Por lo tanto es enseñada a los miembros nuevos como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación a sus problemas.	Estructura	- Descripción de cargos - Políticas reglas y procedimientos - Estructura organizacional - Departamentalización - División de trabajo	Escala de medición: Ordinal Escala valorativa: 5. Muy de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Muy en desacuerdo	Cuestionario de encuesta
		Responsabilidad	- Línea de mando - Actividades delegadas - Actividades realizadas		
		Calor Humano	- Participación de grupos - Relaciones interpersonales - Nivel afectivo		
		Soporte	- Comunicación - Tipo de liderazgo - Calidad de interacciones - Equipos de trabajo		
		Recompensa	- Políticas de promoción y ascenso - Reconocimiento		
		Conflicto	- Problemas - Sugerencias - Autocontrol - Actitud		
Variable dependiente Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el resultado productivo de una jornada de trabajo.	Contenido del trabajo	- Desempeño - Responsabilidad - Logro - Estatus - Autonomía	Escala de medición: Ordinal Escala valorativa: 5. Muy de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Cuestionario de encuesta
		Supervisión	- Confianza - Liderazgo - Comunicación		

		Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldos - Prestaciones - Estabilidad laboral 	2. En desacuerdo 1. Muy en desacuerdo	
		Oportunidad de ascenso	<ul style="list-style-type: none"> - Reclasificación - Promoción - Traslado 		
		Compañeros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación - Nivel afectivo - Confianza 		



BASE DE DATOS

N	CULTURA ORGANIZACIONAL						DESEMPEÑO LABORAL																			
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOTAL	D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL													
1	5	1	4	1	4	1	4	1	3	1	6	1	26	1	8	1	6	1	5	1	3	1	5	1	27	1
2	7	1	9	2	3	1	6	1	2	1	4	1	31	1	7	1	8	1	3	1	4	1	5	1	27	1
3	9	1	9	2	8	1	8	1	4	1	8	1	46	1	13	2	7	1	3	1	5	1	5	1	33	1
4	10	1	3	1	4	1	5	1	4	1	6	1	32	1	7	1	8	1	5	1	5	1	5	1	30	1
5	7	1	3	1	7	1	8	1	2	1	8	1	35	1	7	1	7	1	5	1	7	1	7	1	33	1
6	5	1	3	1	3	1	5	1	2	1	4	1	22	1	7	1	3	1	5	1	4	1	7	1	26	1
7	11	1	5	1	7	1	8	1	5	2	9	1	45	1	8	1	6	1	5	1	7	1	5	1	31	1
8	14	2	8	1	9	1	10	2	5	2	10	2	56	2	13	2	8	1	7	1	7	1	6	1	41	2
9	9	1	5	1	3	1	6	1	2	1	7	1	32	1	9	1	5	1	6	1	5	1	7	1	32	1
10	15	2	11	2	11	2	12	2	6	2	11	2	66	2	15	2	11	2	9	2	10	2	10	2	55	2
11	17	2	12	2	12	3	17	3	8	3	12	2	78	3	21	3	13	3	13	3	13	3	10	2	70	3
12	13	2	7	1	8	1	11	2	5	2	8	1	52	2	12	1	8	1	6	1	8	1	7	1	41	2
13	14	2	9	2	9	1	11	2	7	2	16	3	66	2	19	3	10	2	8	1	9	2	9	2	55	2
14	18	2	7	1	9	2	9	1	6	2	12	2	61	2	14	2	8	1	10	2	8	1	9	2	49	2
15	15	2	8	1	10	2	13	2	5	2	12	2	63	2	15	2	7	1	9	2	9	2	11	2	51	2
16	13	2	10	2	7	1	11	2	6	2	13	2	60	2	15	2	8	1	8	1	8	1	9	2	48	2
17	13	2	9	2	10	2	11	2	6	2	12	2	61	2	13	2	7	1	11	2	9	2	9	2	49	2

N	CULTURA ORGANIZACIONAL													DESEMPEÑO LABORAL												
	D1		D2		D3		D4		D5		D6		TOTAL		D1		D2		D3		D4		D5		TOTAL	
18	19	3	10	2	10	2	10	2	5	2	12	2	66	2	15	2	9	2	10	2	12	2	11	2	57	2
19	13	2	9	2	8	2	10	2	6	2	11	2	57	2	10	1	6	1	9	2	10	2	8	1	43	2
20	16	2	9	2	11	2	10	2	7	2	14	2	67	2	18	2	10	2	10	2	9	2	9	2	56	2
21	19	3	9	2	8	2	11	2	6	2	10	2	63	2	14	2	10	2	9	2	8	1	10	2	51	2
22	16	2	9	2	11	2	10	2	4	1	11	2	61	2	12	1	9	2	9	2	10	2	9	2	49	2
23	14	2	9	2	10	2	13	2	8	3	12	2	66	2	18	2	9	2	10	2	8	1	11	2	56	2
24	14	2	13	3	11	2	12	2	6	2	12	2	68	2	20	3	13	3	11	2	13	3	14	3	71	3
25	15	2	7	1	9	2	10	2	6	2	14	2	61	2	13	2	10	2	9	2	8	1	9	2	49	2
26	13	2	11	2	11	2	13	2	6	2	9	1	63	2	15	2	9	2	9	2	11	2	7	1	51	2
27	13	2	10	2	12	2	9	1	4	1	12	2	60	2	15	2	9	2	9	2	5	1	10	2	48	2
28	13	2	9	2	10	2	14	2	6	2	10	2	62	2	14	2	8	1	11	2	9	2	9	2	51	2
29	15	2	7	1	11	2	10	2	6	2	12	2	61	2	13	2	7	1	9	2	9	2	11	2	49	2
30	18	2	8	1	9	2	14	2	5	2	12	2	66	2	14	2	9	2	10	2	12	2	10	2	55	2
31	16	2	7	1	10	2	11	2	6	2	12	2	62	2	14	2	10	2	9	2	9	2	9	2	51	2
32	13	2	9	2	11	2	11	2	6	2	13	2	63	2	14	2	8	1	10	2	10	2	9	2	51	2
33	15	2	11	2	9	2	10	2	6	2	12	2	63	2	14	2	10	2	11	2	7	1	9	2	51	2
34	15	2	9	2	9	1	10	2	7	2	9	1	59	2	15	2	10	2	7	1	6	1	9	2	47	2
35	13	2	11	2	9	1	12	2	4	1	12	2	61	2	15	2	9	2	7	1	9	2	9	2	49	2

N	CULTURA ORGANIZACIONAL													DESEMPEÑO LABORAL												
	D1		D2		D3		D4		D5		D6		TOTAL		D1		D2		D3		D4		D5		TOTAL	
36	20	3	11	2	13	2	16	3	7	2	13	2	80	3	14	2	11	2	10	2	9	2	9	2	53	2
37	18	2	8	1	10	1	12	2	5	2	11	2	64	2	14	2	11	2	7	1	9	2	11	2	52	2
38	16	2	9	2	9	2	12	2	8	3	13	2	67	2	17	2	12	2	9	2	9	2	9	2	56	2
39	17	2	9	2	11	1	12	2	6	2	9	1	64	2	17	2	10	2	8	1	8	1	9	2	52	2
40	17	2	9	2	9	2	14	2	8	3	12	2	69	2	21	3	11	2	12	2	13	3	13	3	70	3
41	16	2	8	1	7	2	13	2	7	2	12	2	63	2	17	2	9	2	10	2	9	2	6	1	51	2
42	13	2	9	2	8	1	12	2	8	3	12	2	62	2	15	2	9	2	8	1	10	2	9	2	51	2
43	16	2	9	2	9	2	12	2	6	2	13	2	65	2	15	2	9	2	9	2	9	2	11	2	53	2
44	19	3	13	3	11	1	16	3	8	3	15	2	82	3	17	2	8	1	8	1	10	2	9	2	52	2
45	19	3	8	1	10	2	10	2	6	2	9	1	62	2	17	2	9	2	9	2	9	2	7	1	51	2
46	15	2	8	1	9	1	12	2	5	2	11	2	60	2	12	1	8	1	8	1	11	2	9	2	48	2
47	15	2	9	2	10	2	11	2	5	2	15	2	65	2	17	2	10	2	9	2	9	2	8	1	53	2
48	15	2	9	2	9	2	12	2	6	2	12	2	63	2	14	2	9	2	9	2	8	1	11	2	51	2
49	16	2	11	2	9	2	11	2	7	2	13	2	67	2	18	2	9	2	9	2	13	3	7	1	56	2
50	12	1	8	1	6	2	14	2	8	3	11	2	59	2	15	2	6	1	10	2	7	1	9	2	47	2
51	12	1	11	2	8	1	12	2	6	2	12	2	61	2	17	2	8	1	8	1	7	1	9	2	49	2
52	14	2	9	2	11	2	13	2	7	2	9	1	63	2	15	2	9	2	10	2	9	2	8	1	51	2
53	14	2	9	2	9	1	11	2	6	2	10	2	59	2	14	2	9	2	8	1	7	1	10	2	48	2

N	CULTURA ORGANIZACIONAL													DESEMPEÑO LABORAL												
	D1		D2		D3		D4		D5		D6		TOTAL		D1		D2		D3		D4		D5		TOTAL	
54	16	2	9	2	9	2	10	2	6	2	15	2	65	2	16	2	9	2	10	2	9	2	9	2	53	2
55	15	2	7	1	8	2	13	2	6	2	11	2	60	2	15	2	9	2	10	2	7	1	7	1	48	2
56	14	2	9	2	9	2	13	2	6	2	12	2	63	2	15	2	9	2	9	2	9	2	9	2	51	2
57	16	2	9	2	9	2	10	2	5	2	12	2	61	2	14	2	8	1	9	2	9	2	10	2	50	2
58	16	2	9	2	10	2	12	2	8	3	12	2	67	2	17	2	10	2	11	2	11	2	10	2	59	2
59	14	2	9	2	7	1	10	2	6	2	15	2	61	2	17	2	9	2	8	1	8	1	8	1	50	2
60	18	2	8	1	8	2	10	2	6	2	13	2	63	2	18	2	9	2	10	2	6	1	9	2	52	2
61	16	2	9	2	7	1	10	2	5	2	10	2	57	2	14	2	8	1	8	1	6	1	10	2	46	2
62	11	1	9	2	11	2	12	2	6	2	12	2	61	2	14	2	9	2	9	2	8	1	10	2	50	2
63	15	2	10	2	7	2	13	2	9	3	12	2	66	2	18	2	10	2	9	2	9	2	9	2	55	2
64	16	2	9	2	9	2	10	2	6	2	13	2	63	2	14	2	11	2	10	2	9	2	8	1	52	2
65	18	2	8	1	9	2	11	2	7	2	12	2	65	2	15	2	9	2	10	2	11	2	8	1	53	2
66	18	2	13	3	11	2	16	3	8	3	15	2	81	3	15	2	10	2	11	2	9	2	8	1	53	2
67	14	2	9	2	7	1	13	2	8	3	12	2	63	2	17	2	10	2	7	1	9	2	9	2	52	2
68	15	2	9	2	9	2	15	2	5	2	11	2	64	2	16	2	9	2	9	2	9	2	9	2	52	2
69	15	2	8	1	9	2	15	2	8	3	10	2	65	2	15	2	11	2	9	2	9	2	9	2	53	2
70	15	2	8	1	7	1	12	2	6	2	13	2	61	2	15	2	8	1	7	1	11	2	9	2	50	2
71	18	2	10	2	9	1	11	2	6	2	9	1	63	2	17	2	9	2	8	1	9	2	9	2	52	2

N	CULTURA ORGANIZACIONAL													DESEMPEÑO LABORAL												
	D1		D2		D3		D4		D5		D6		TOTAL		D1		D2		D3		D4		D5		TOTAL	
72	15	2	9	2	9	2	13	2	8	3	13	2	67	2	17	2	11	2	10	2	11	2	10	2	59	2
73	16	2	9	2	10	2	15	2	3	1	11	2	64	2	14	2	9	2	9	2	9	2	11	2	52	2
74	14	2	8	1	9	3	13	2	5	2	10	2	59	2	12	1	9	2	13	3	7	1	7	1	48	2
75	13	2	8	1	9	1	12	2	6	2	12	2	60	2	12	1	9	2	8	1	10	2	9	2	48	2
76	15	2	8	1	9	2	11	2	7	2	12	2	62	2	15	2	9	2	9	2	8	1	10	2	51	2
77	13	2	5	1	8	2	15	2	8	3	12	2	61	2	15	2	9	2	9	2	9	2	8	1	50	2
78	17	2	9	2	10	2	11	2	6	2	14	2	67	2	12	1	11	2	10	2	12	2	12	2	57	2
79	15	2	7	1	11	1	11	2	5	2	10	2	59	2	15	2	8	1	7	1	10	2	8	1	48	2
80	16	2	9	2	8	1	12	2	6	2	12	2	63	2	15	2	10	2	8	1	10	2	9	2	52	2
81	19	3	14	3	10	2	16	3	8	3	14	2	81	3	19	3	15	3	9	2	13	3	11	2	67	3
82	15	2	7	1	9	2	11	2	6	2	16	3	64	2	17	2	9	2	9	2	9	2	6	1	50	2
83	17	2	11	2	11	3	15	2	8	3	14	2	76	2	21	3	12	2	13	3	12	2	9	2	67	3
84	20	3	12	2	10	2	17	3	10	3	16	3	85	3	14	2	12	2	10	2	9	2	8	1	53	2
85	14	2	11	2	9	2	11	2	6	2	12	2	63	2	14	2	8	1	9	2	10	2	11	2	52	2
86	15	2	7	1	9	2	12	2	6	2	9	1	58	2	11	1	9	2	9	2	10	2	8	1	47	2
87	17	2	5	1	10	2	10	2	6	2	13	2	61	2	13	2	9	2	9	2	10	2	9	2	50	2
88	18	2	9	2	9	2	10	2	8	3	11	2	65	2	16	2	11	2	10	2	8	1	8	1	53	2
89	15	2	9	2	10	2	8	1	8	3	9	1	59	2	13	2	8	1	11	2	8	1	8	1	48	2

N	CULTURA ORGANIZACIONAL													DESEMPEÑO LABORAL												
	D1		D2		D3		D4		D5		D6		TOTAL		D1		D2		D3		D4		D5		TOTAL	
90	17	2	9	2	10	2	12	2	5	2	11	2	64	2	15	2	8	1	9	2	11	2	7	1	50	2
91	14	2	8	1	8	2	13	2	7	2	14	2	64	2	15	2	9	2	9	2	8	1	9	2	50	2
92	15	2	8	1	11	2	12	2	4	1	14	2	64	2	16	2	8	1	10	2	9	2	7	1	50	2
93	16	2	9	2	8	2	12	2	6	2	11	2	62	2	13	2	9	2	9	2	9	2	11	2	51	2
94	14	2	7	1	11	2	11	2	6	2	12	2	61	2	13	2	8	1	9	2	11	2	6	1	47	2
95	17	2	8	1	8	2	9	1	6	2	13	2	61	2	12	1	7	1	10	2	8	1	10	2	47	2
96	16	2	8	1	9	1	12	2	6	2	10	2	61	2	14	2	7	1	8	1	9	2	9	2	47	2
97	17	2	7	1	11	2	11	2	10	3	14	2	70	2	16	2	9	2	10	2	9	2	9	2	53	2
98	13	2	8	1	8	2	14	2	7	2	12	2	62	2	17	2	9	2	9	2	8	1	8	1	51	2
99	17	2	9	2	9	1	11	2	5	2	11	2	62	2	14	2	9	2	7	1	10	2	11	2	51	2
100	14	2	9	2	10	2	14	2	6	2	12	2	65	2	15	2	9	2	9	2	11	2	10	2	54	2
101	16	2	11	2	9	1	10	2	4	1	11	2	61	2	15	2	10	2	5	1	8	1	9	2	47	2
102	15	2	8	1	12	2	11	2	6	2	11	2	63	2	16	2	10	2	9	2	7	1	10	2	52	2
103	17	2	8	1	12	2	13	2	4	1	11	2	65	2	15	2	9	2	11	2	11	2	8	1	54	2
104	15	2	9	2	8	1	12	2	7	2	11	2	62	2	18	2	9	2	5	1	10	2	9	2	51	2
105	13	2	11	2	7	2	11	2	9	3	13	2	64	2	12	1	9	2	9	2	9	2	11	2	50	2
106	17	2	9	2	11	2	12	2	7	2	11	2	67	2	17	2	10	2	12	2	8	1	10	2	57	2
107	16	2	7	1	8	1	12	2	6	2	12	2	61	2	15	2	7	1	8	1	9	2	9	2	48	2

N	CULTURA ORGANIZACIONAL													DESEMPEÑO LABORAL												
	D1		D2		D3		D4		D5		D6		TOTAL		D1		D2		D3		D4		D5		TOTAL	
108	14	2	8	1	9	2	12	2	5	2	13	2	61	2	14	2	9	2	9	2	9	2	9	2	50	2
109	17	2	9	2	9	2	10	2	7	2	8	1	60	2	15	2	9	2	10	2	7	1	7	1	48	2
110	21	3	13	3	11	2	16	3	9	3	16	3	86	3	13	2	9	2	9	2	12	2	10	2	53	2
111	21	3	11	2	10	3	15	2	10	3	14	2	81	3	23	3	11	2	14	3	13	3	12	2	73	3
112	14	2	7	1	9	2	12	2	5	2	14	2	61	2	17	2	7	1	9	2	8	1	9	2	50	2
113	17	2	8	1	8	2	14	2	6	2	14	2	67	2	19	3	12	2	12	2	9	2	9	2	61	2
114	13	2	10	2	10	2	14	2	6	2	12	2	65	2	19	3	10	2	9	2	10	2	9	2	57	2
115	15	2	6	1	8	2	13	2	3	1	12	2	57	2	13	2	8	1	9	2	6	1	8	1	44	2
116	15	2	7	1	9	2	12	2	8	3	9	1	60	2	15	2	8	1	9	2	9	2	8	1	49	2
117	14	2	8	1	7	2	14	2	6	2	11	2	60	2	15	2	7	1	9	2	9	2	9	2	49	2
118	12	1	9	2	8	2	13	2	7	2	15	2	64	2	15	2	8	1	9	2	12	2	9	2	53	2
119	14	2	9	2	8	1	12	2	6	2	11	2	60	2	13	2	9	2	6	1	9	2	12	2	49	2
120	15	2	9	2	9	2	12	2	4	1	11	2	60	2	14	2	9	2	9	2	9	2	8	1	49	2



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 095-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 04 de Setiembre del 2015.

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 2109 de fecha 14-08-2015, El Oficio N°471-2015-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 13-08-15 presentado por el Director de la Escuela Profesional de Administración y la solicitud presentado por los Bachilleres **LINO ALEX PALOMINO DE LA CRUZ y FREDY QUINTO TAIPE**; pidiendo designación de Docente Asesor y Miembros Jurados para el Proyecto de Investigación,

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares amillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y Declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afin con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que con la resolución de Consejo de Facultad N°0176-2015-FCE-R-UNH de fecha 12-05-2015 se Aprobó el Plan de trabajo y Reglamento del **"IV CURSO DE TITULACIÓN CON ELABORACIÓN DE TESIS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN"**.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 095-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 04 Setiembre del 2015

ARTÍCULO 1° DESIGNAR al Mg. **ALBERTO VERGARA AMES**, como Asesor del Proyecto de Investigación Científica Titulado: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISRITAL DE YAULI PERIODO-2015”**, presentado por los Bachilleres **LINO ALEX PALOMINO DE LA CRUZ** y **FREDY QUINTO TAIPE**.

ARTÍCULO 2°.- DESIGNAR a los miembros Jurados del Proyecto de Investigación titulado: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISRITAL DE YAULI PERIODO-2015”**, presentado por los Bachilleres **LINO ALEX PALOMINO DE LA CRUZ** y **FREDY QUINTO TAIPE**; a los siguientes docentes:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| • Dr. Edgar Augusto SALINAS LOARTE | PRESIDENTE |
| • Lic. Adm. Héctor QUINCHO ZEVALLOS | SECRETARIO |
| Lic. Mat. Oscar Manuel GARCIA CAJO | VOCAL |
| Lic. Adm. Yohnny HUARAC QUISPE | SUPLENTE |

ARTÍCULO 3°.- ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 4°.- NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
EAPA.
Interesados
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD N° 246-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 01 de Diciembre del 2015

VISTO:

Oficio Transcriptorio N° 220-2015-SD-FCE-R-UNH de fecha 01-12-2015, Oficio N°674-2015-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 30-11-2015, Informe N° 043-2015-EASL-EPA-FCE-UNH de fecha 30-11-2015, Informe N° 059-2015-AVA-AJ/EPA-FCE-UNH de fecha 30-11-2015, emitido por el docente asesor y miembros jurados pidiendo Aprobación del Proyecto de Investigación presentado por los bachilleres **LINO ALEX PALOMINO DE LA CRUZ y FREDY QUINTO TAIPE**, y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 con resolución N° 001-2014-AE-UNH de fecha 18-12-2014; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernamental, Académico, Administrativo y Económico.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académica Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afin con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

Que, el Artículo 34° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Proyecto de Investigación aprobado, será remitido al Decanato, para que esta emita Resolución de aprobación e inscripción; previa ratificación del consejo de facultad; el graduado procederá a desarrollar el trabajo de investigación, con la orientación del Profesor Asesor. El docente asesor nombrado es responsable del cumplimiento de la ejecución y evaluación del trabajo de investigación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad.

Que, estando a lo acordado por el Consejo de Facultad en su Sesión Ordinaria del día 01-12-2015;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Investigación Científica titulado: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI PERIODO-2015”** presentado por los bachilleres **LINO ALEX PALOMINO DE LA CRUZ y FREDY QUINTO TAIPE**.

ARTÍCULO 2° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese.”


Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO


LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
SECRETARIO DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0282-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 11 de Mayo del 2016

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 979 de fecha 02-05-2016; Oficio N°0142-2016-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 28-04-2016, Informe N° 010-2016-AAMS-EPA-FCE-UNH de fecha 12-04-2016; solicitud presentada por los bachilleres **LINO ALEX PALOMINO DE LA CRUZ y FREDY QUINTO TAYPE**, solicitando la Ratificación de Miembros del Jurado para la revisión del informe final de tesis; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que mediante, Informe N° 010-2016-AAMS-EPA-FCE-UNH de fecha 12-04-2016, emitido por el docente asesor **MG. ALBERTO VERGARA AMES** donde emite el resultado final de **APROBACIÓN** de la Tesis Titulado: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI PERIODO - 2015"** presentado por los bachilleres **LINO ALEX PALOMINO DE LA CRUZ y FREDY QUINTO TAYPE**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0282-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 11 de Mayo del 2016

En uso de las atribuciones establecida por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° RATIFICAR a los Miembros de Jurado para la Revisión del informe final de la tesis titulada: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI PERIODO - 2015”**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración a los siguientes docentes:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| • DR. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE | PRESIDENTE |
| • LIC. ADM. HÉCTOR QUINCHO ZEVALLOS | SECRETARIO |
| • LIC. MAT. OSCAR MANUEL GARCIA CAJO | VOCAL |
| • LIC. ADM. YOHNNY HUARAC QUISPE | SUPLENTE |

ARTÍCULO 2°.- ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”




DR. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO




LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFEA.
EPA
Interesado
Archivo



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0470-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 24 de Junio del 2016

VISTO:

Hoja de Tramite N° 1484 de fecha 23-06-2016, Solicitud S/N. presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **PALOMINO DE LA CRUZ LINO ALEX y QUINTO TAIPE FREDY** pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 574-2010-R-UNH, en su Artículo N° 39 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 0237-2016-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 02-06-2016, Informe N° 007-2016-MJ-EPA-FCE-UNH de fecha 20-05-2016, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI PERIODO - 2015"**, dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.-PROGRAMAR la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI PERIODO - 2015"**, presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **PALOMINO DE LA CRUZ LINO ALEX y QUINTO TAIPE FREDY** para el día Martes 05 de Julio del 2016 a horas 10:00 p.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0470-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 24 de Junio del 2016

ARTICULO 2° ENCARGAR al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”



DR. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFEC.
JURADOS
ARCHIVOS