



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

La cultura organizacional y su influencia en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

Uema Uyeda, Renzo Raymundo

**ASESOR:**

Mg. Mejía Guerrero, Hans

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

PERÚ

2018

**PAGINA DEL JURADO**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 16 de 18
--	---------------------------------------	---


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don **UEMA UYEDA RENZO RAYMUNDO** cuyo título es: **LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DEL CLUB ASOCIACION ESTADIO LA UNION, LIMA 2018**. Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **18/ Dieciocho**.

Callao, 21 de diciembre del 2018



.....  
**PRESIDENTE**

Dr. Díaz Molinari Javier Fernando



.....  
**SECRETARIO**

Mg. Castillo Canales Braulio Antonio



.....  
**VOCAL**

Mg. Mejía Guerrero Hans

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mi hijo y esposa, quienes estuvieron siempre para apoyarme en todo momento y agradezco infinitamente toda la paciencia que han tenido conmigo; a mis padres, aunque ya partieron, nunca dejaron en vida de creer en mí, al igual que mis hermanos.

Y a Dios por enseñarme de manera vivencial que siempre hay una luz al fondo del camino.

### **Agradecimiento**

A la Asociación Estadio La Unión, por otorgarme las facilidades con los horarios en todo el tiempo de mi carrera.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, por las orientaciones recibidas y un agradecimiento a mi asesor en la presente tesis, Mg. Hans Mejía Guerrero por la amplia orientación que me brindó no solo en la tesis.

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

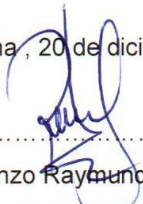
Yo, Renzo Raymundo Uema Uyeda, egresado, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo S.A.C. identificado con DNI N°10005805.

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor de la Tesis **LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA CAPACITACION DEL PERSONAL DEL CLUB ASOCIACION ESTADIO LA UNION, LIMA 2018**. La misma que presento para optar el título profesional en Administración.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada. Por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de diciembre del 2018

  
.....  
Renzo Raymundo Uema Uyeda  
DNI N° 10005805

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “La Cultura Organizacional y su Influencia en la Capacitación del Personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018” la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Esta investigación corresponde al tipo aplicado, con diseño no experimental, de nivel correlacional-causal y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 45 trabajadores del personal del Club Asociación Estadio La Unión. Se aplicaron dos cuestionarios con aplicación de Escala de Likert.

Se espera que la presente investigación alcance a cubrir las expectativas para la aprobación y posterior sustentación de ella.

El Autor

## Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos Previos.	16
1.3. Teorías Relacionadas al tema	19
1.4. Formulación al Problema	32
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivo	34
<b>II. MÉTODO</b>	<b>35</b>
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables, operacionalización	37
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5. Métodos de análisis de datos	45
2.6. Aspectos éticos.	45
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>46</b>

3.1. Análisis descriptivo	47
3.2. Análisis inferencial	57
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	84
<b>V. CONCLUSIONES</b>	89
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	92
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	94
<b>VIII. Anexos</b>	
Anexo 1. Matriz de consistencia	100
Anexo 2. Consentimiento por la institución	102
Anexo 3. Base de datos	103
Anexo 4. Instrumentos	105
Anexo 5. Validación de los instrumentos	111
Anexo 6. Imprimant de resultados	118



## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variable Cultura Organizacional	39
Tabla 2. Operacionalización de la variable Plan de Capacitación	40
Tabla 3. Distribución de la población	41
Tabla 4. Cuestionario para evaluar la Cultura Organizacional	42
Tabla 5. Cuestionario para evaluar el Plan de Capacitación	43
Tabla 6. Tabla Confiabilidad Alfa de Cronbach	44
Tabla 7. Validación del instrumento: Cultura Organizacional	44
Tabla 8. Validación del instrumento: Plan de Capacitación	45
Tabla 9. Niveles de percepción de la Cultura Organizacional	47
Tabla 10. Niveles de percepción de la dimensión implicación	48
Tabla 11. Niveles de percepción de la dimensión consistencia	49
Tabla 12. Niveles de percepción de la dimensión adaptabilidad	50
Tabla 13. Niveles de percepción de la dimensión misión	51
Tabla 14. Niveles de percepción sobre el Plan de Capacitación	52
Tabla 15. Niveles de percepción sobre la evaluación de las necesidades	53
Tabla 16. Niveles de percepción sobre el diseño del plan de capacitaciones	54
Tabla 17. Niveles de percepción sobre la ejecución del plan de capacitaciones	55
Tabla 18. Niveles de percepción sobre la evaluación del plan de capacitaciones	56
Tabla 19. Relación entre la cultura organizacional y la capacitación del personal	57
Tabla 20. Resumen del modelo	59
Tabla 21. ANOVA	60
Tabla 22. Coeficientes	61
Tabla 23. Relación entre la implicación y la capacitación del personal	63
Tabla 24. Resumen del modelo	64
Tabla 25. ANOVA	65
	66

Tabla 26. Coeficientes	68
Tabla 27. Relación entre la consistencia y la capacitación del personal	9
Tabla 28. Resumen del modelo	70
Tabla 29. ANOVA	71
Tabla 30. Coeficientes	73
Tabla 31. Relación entre la adaptabilidad y la capacitación del personal	74
Tabla 32. Resumen del modelo	75
Tabla 33. ANOVA	76
Tabla 34. Coeficientes	78
Tabla 35. Relación entre la misión y la capacitación del personal	79
Tabla 36. Resumen del modelo	80
Tabla 37. ANOVA	81
Tabla 38. Coeficientes	

## Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de percepción de la cultura organizacional	47
Figura 2. Niveles de percepción de la dimensión implicación	48
Figura 3. Niveles de percepción de la dimensión consistencia	49
Figura 4. Niveles de percepción de la dimensión adaptabilidad	50
Figura 5. Niveles de percepción de la dimensión misión	51
Figura 6. Niveles de percepción sobre el Plan de Capacitación	52
Figura 7. Niveles de percepción sobre la evaluación de las necesidades	53
Figura 8. Niveles de percepción sobre el diseño del plan de capacitaciones	54
Figura 9. Niveles de percepción sobre la ejecución del plan de capacitaciones	55
Figura 10. Niveles de percepción sobre la evaluación del plan de capacitaciones	56
Figura 11. Escala de correlaciones	58
Figura 12. Distribución de F de Fisher	60
Figura 13. Recta de regresión lineal.	62
Figura 15. Distribución de F de Fisher	60
Figura 16. Recta de regresión lineal.	62
Figura 17. Distribución de F de Fisher	70
Figura 18. Recta de regresión lineal.	72
Figura 19. Distribución de F de Fisher	75
Figura 20. Recta de regresión lineal.	77
Figura 21. Distribución de F de Fisher	80
Figura 22. Recta de regresión lineal.	82

## Resumen

La presente investigación se realizó en el Club Asociación Estadio La Unión, teniendo como objetivo general de determinar como la cultura organizacional influye en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Esta investigación corresponde al tipo aplicado, con diseño no experimental, de nivel correlacional - causal y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 45 trabajadores del personal del Club Asociación Estadio La Unión, a los cuales se aplicaron dos cuestionarios tipo escala de Likert. Se usaron estadísticos descriptivos y para la prueba de hipótesis se usó el coeficiente de correlación Pearson y el modelo de regresión lineal simple.

Los resultados arrojan que el 15.6 % de los trabajadores perciben que la cultura organizacional es muy débil, el 20 % débil, el 53.3 % fuerte y el 11.2 % muy fuerte. Mientras que, en relación con la capacitación del personal, el 13.3 % perciben que es mala, el 33.3% regular, el 40 % bueno y el 13.4 % excelente. Igualmente, se demostró que la cultura organizacional influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018, evidenciado a través de su R Cuadrado (0, 551) y su p-valor (0.000), que al ser menor que el nivel de significación  $\alpha$  prefijado en 0.05.

**Palabras clave:** cultura, organizacional, capacitación, personal

## Abstract

This research was conducted at the Club Association Stadium La Union, with the overall goal to determine how organizational culture influences the training of staff of the Union Club Association Stadium, Lima 2018

This research corresponds to the applied rate, with no experimental design correlational level - causal and cross section. The sample consisted of 45 workers the Club Association Stadium La Union, to which two Likert type questionnaires were applied scale. Descriptive statistics were used and hypothesis testing the Pearson correlation coefficient and the model simple linear regression was used.

The results show that 15.6% of workers perceive that organizational culture is very weak, weak 20%, 53.3% and 11.2% stronger very strong. Whereas, in relation to staff training, 13.3% perceive to be bad, 33.3% fair, 40% good and 13.4% excellent. It also showed that organizational culture influences significantly in staff training Club AELU, Lima 2018, evidenced through its R Square (0, 551) and p-value (0.000), which being lower than the level of significance  $\alpha$  preset to 0.05.

**Keywords:** culture, organizational, training, personal

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática.**

En la actualidad las personas construyen organizaciones según sus valores, y las sociedades se componen de instituciones y organizaciones que reflejan los valores dominantes de su cultura. Además, desempeñan un papel muy importante, puesto que éstas son las que proporcionan empleo, generando así bienes y servicios con el propósito de satisfacer las necesidades de las personas.

En la actualidad las empresas viven constantes cambios que les permiten a estas mantener un nivel de exigencia mayor en referencia al desempeño y para eso es necesario conocer claramente la cultura de la organización, es por ello que la investigación sobre estas dos variables antes mencionadas, constituye una forma de estimar las posibilidades de éxito en la organización. Si bien es cierto, una organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan en conjunto para lograr alcanzar un propósito determinado que va de la mano con la alta gerencia.

Las organizaciones constantemente están innovando y siempre tratan de crecer tanto interna como externamente. A nivel internacional el caso Google evidencia que esta tiene una cultura empresarial propia basada en elementos que no son los típicos de una empresa de estas dimensiones. Solo basta con ver sus instalaciones organización en cualquiera de sus sedes, para percibir que hay un trabajo en equipo, con una experiencia única, por ello la gigante internet cuenta con 85,050 empleados. De hecho, las oficinas de Google se parecen más un rincón lúdico que a un lugar de trabajo.

A nivel nacional el caso Partner Perú evidencia que la cultura organización es única e inimitable que influye en las empresas a largo plazo en el puesto laboral. A ello se le suma las normas, políticas y procedimientos que todos los colaboradores cumplen en favor de la buena convivencia y para mantener controles de lo que se puede o no hacer. Como afirma Chocano (2016), la cultura organización es muy importante para las empresas ya que estudia los valores, creencias, hábitos, tradiciones y otros en una persona. Asimismo, precisa que el aspirante es el principal responsable de conocer la cultura organizacional y por eso recomienda iniciar esta tarea investigando a la empresa a través de su web,

redes sociales, artículos o noticias en medios de comunicación.

El Club AELU, se fundó el 06 de agosto de 1953 como Comisión Pro-Estadio por don Ichitaro Morimoto, con la iniciativa de aportar al Club Pacifico y a la colectividad, donde logro posesionarse a todo terreno. En dicha organización, se realizan actividades y eventos deportivos a nivel nacional e internacional. Además, tiene convenios, con direcciones deportivas, órganos de apoyo, comités, movimiento y otros vinculados a la actividad deportiva a nivel nacional e internacional. Actualmente el Club AELU tiene como presidente al Sr. Jimmy Shimabukuro Moromisato y cuenta con más de 150 trabajadores.

Al interior del Club Asociación Estadio La Unión se ha prestado mucho interés en el tema de la cultura organizacional como aspecto crucial para mejorar el desempeño de sus empleados a través de mecanismos y decisiones que guíen la actividad organizacional de los miembros ante las condiciones de la organización y presiones externas que finalmente determinan el desempeño y la productividad. No obstante, una de las limitaciones es la carencia de la capacitación y mecanismos de mejora del desempeño laboral.

En tal sentido, la presente investigación pretende determinar como la cultura organizacional influye en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión – Lima.

## **1.2. Trabajos Previos.**

Los antecedentes se basan en explorar estudios anteriores sobre el tema de investigación que los investigadores han realizado (Vara, 2012, p. 94). Asimismo, los estos estudios realizados previamente permitirán que el investigador conozca las respuestas al problema y además a las preguntas de investigación, así también, como en el uso de la información del desarrollo de la tesis (Ídem, p.94).

### **Antecedente Internacional**

Castellón (2017), realizó la investigación “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matalapa – UNAN, Managua según el



Periodo 2016”, para optar el título profesional de Master en Gerencia Empresarial de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. El objetivo de este estudio fue analizar el clima organizacional en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matalapa UNAN, para sacar reportar un detalle de finalidades que tiene el clima organizacional el desempeño laboral de los trabajadores de en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matalapa UNAN. El autor de ésta investigación concluyo que la cultura organizacional incide en la mejora del desempeño laboral y en el incremento de la productividad.

Monterroso (2015), realizó la investigación: “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”, para optar el título profesional de Psicóloga Industrial en la Universidad Rafael Landívar – Guatemala. El objetivo de esta tesis fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Para ello aplicó un diseño correlacional en una muestra de 47 empleados de la organización gubernamental entre personas de 18 a 50 años de edad. El autor de ésta investigación concluyo que la cultura organizacional tiene una relación con el desempeño laboral, en tal sentido, el desarrollo de una cultura organizacional es fundamental porque permite mejorar el desempeño y productividad laboral, en la medida que

Montaña (2015), realizó la investigación “Caracterización de la Cultura Organización y Lineamientos de Intervención para la Implementación de Procesos de Cambios en las Organizaciones – Caso Empresa del Sector Financiero”, para lograr el título de Maestría en Dirección y Gerencias de Empresas, en la Universidad del Rosario, Bogotá. El objetivo de este estudio fue analizar la caracterización de la Cultura Organización y Lineamientos de Intervención para la intervención de las operaciones establecidas por las altas direcciones de las empresas financieras. Por ello realizo un estudio de la actualización del estado de arte que es calve para cambiar la cultura organización en las empresas financieras. Junto a ello recopiló información de las empresas financieras en su estado organización y su nivel de eficiencia de la persona que ingresa a laboral. El autor de ésta investigación concluyo que la

cultura organizacional es la variable de la conciencia, deseo, conocimiento y capacidad de la persona, para construir un sólido fundamento y mejora la cultura organizacional en las empresas financieras de Colombia.

### **Antecedentes Nacionales**

Zhenia (2016), realizó la investigación “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo”, para optar el título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Señor de Sipan, Chiclayo-Perú. Tuvo como objetivo general determinar si existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de Cirugía del Hospital I Naylamp, Chiclayo. Para ello aplico una metodología de tipo descriptivo correlacional en una muestra de 70 trabajadores del área de Cirugía del Hospital I Naylamp, Chiclayo, mediante el uso de cuestionarios con aplicación de escala Likert. El autor de ésta investigación concluyo que, si existe una relación entre la cultura organización y el desempeño de los trabajadores del área de Cirugía del Hospital I Naylamp, Chiclayo.

Madeley (2016), realizó la investigación “Características Predominantes de la Cultura Organizacional de los Colaboradores de Autodema – Arequipa - 2016”, para optar el título profesional de Licenciado en Relaciones Industrial de la Universidad Nacional San Agustín Arequipa. El propósito de su estudio fue realizar un análisis y/o evaluación con el fin de alcanzar sus objetivos. El autor de ésta investigación concluyo que el personal de las instituciones públicas no se desarrolla una cultura organizacional, lo que ocasiona que los trabajadores no se desenvuelvan de manera eficiente en las instituciones.

Luque (2015), realizó la investigación “La Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal del área de logística en el Instituto Nacional Penitenciario De La Oficina Regional Sur Arequipa 2015”, para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación con Mención en Especialista en Relaciones Publicas de la Universidad Nacional San Agustín. El propósito de su tesis fue describir la cultura organización y el desempeño laboral dentro del área de logística del Instituto Nacional Penitenciario, Región Sur – Arequipa. La metodología que aplico fue de cuantitativo y realizo una

cuestionario de preguntas a 57 trabajadores del área de logística del Instituto Nacional Penitenciario, Región Sur – Arequipa. El autor de ésta investigación concluyo que el buen manejo de la cultura organización, influye en la prestación de servicios de los trabajadores de forma efectiva dentro del área de logística del Instituto Nacional Penitenciario, Región Sur – Arequipa.

### **1.3. Teorías Relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Variable independiente: Cultura organizacional**

Los cambios económicos que vienen ocurriendo alrededor del mundo han tenido implicancias enormes en las organizaciones de todo tipo, sobre todo en las organizaciones empresariales. Los altos niveles de competitividad que se requieren para poder tener un mayor peso en los mercados han modificado los comportamientos al interior de las organizaciones empresariales. En efecto, la cultura organizacional juega un rol fundamental en el funcionamiento de una organización empresarial pues da luces de su grado de estabilidad y armonía al interior.

#### **Definiciones de cultura organizacional**

Si bien existen diversas corrientes y enfoques para definir lo que significa la cultura organizacional y sus implicancias. Es la definición brindada por Schein (2004) la que es mayormente utilizada en los círculos de investigación sobre la cultura organizacional. Esta definición es: “La cultura organizacional es el patrón de supuestos tácitos que fueron aprendidos en grupo en la medida que los problemas de adaptación externa e interna son resultados”. Además, el autor agrega que la cultura organizacional “es enseñada a los nuevos miembros de una organización como una concepción correcta de percibir, pensar y sentir sobre problemas determinados” (p. 31).

Otra definición importante es la planteada por Denison (2001, p. 62), afirma que “el significado es establecido por la socialización de una variedad de grupos identificados que convergen en el lugar de trabajo”. Lo cual está en relación con el ámbito laboral en el cual se desenvuelve la dinámica de la cultura organizacional, lo que evidencia una serie de elementos de socialización que las personas asumen en interacción con otros grupos o sub grupos, pero que identifican o marcan su esencia. Esta definición explica los procesos de grupos

que se identifican en base a una serie de valores que convergen en un espacio que puede ser un centro de enseñanza o un centro laboral.

De estas definiciones, se puede incidir que para que exista la cultura organizacional, es necesario que exista el grupo. Sin ese principal requisito, la cultura organizacional

Para Schein (2004, p. 18), existen tres requisitos fundamentales para que un grupo u organización pueda constituir y generar una cultura organizacional: (a) El primer requisito es que el grupo deba estar junto y fortalecido por un gran espacio de tiempo, (b) El segundo requisito es que el grupo deba afrontar y resolver problemas de manera conjunta, mostrando de esta manera un alto grado de cohesión y organización y (c) Tercero, el grupo debe estar en constante renovación con el ingreso de nuevos miembros que asuman la cultura organizacional del grupo.

La definición de Schein posee similitudes con la realizada por Ouchi (Calderón, Murillo y Torres, 2003, p.110) donde se muestra que la cultura de una organización está conformada por tradiciones, condiciones y valores que brindan lineamientos para una serie de actividades y acciones. Además, esta organización es conformada por componentes culturales específicos que la hacen distinta a otras organizaciones. Estos componentes están conformados por ejes tales como la confianza, la amistad, entre otros aspectos.

Por otro lado, Schwartz, Jessel y Kandel (1997, p.43) manifiestan que la cultura organizacional es el patrón de creencias y expectativas que comparten miembros de una determinada organización donde se producen normas y se forma la conducta de los individuos. En ese sentido, estos autores plantean que la cultura organizacional abarca una serie de dimensiones tales como los pensamientos, percepciones y sentimientos que son asumidos y asimilados por los miembros de una organización.

Por el momento, se muestra que las definiciones que se han analizado demuestran que los conceptos de cultura organizacional poseen un abanico de

grandes ramas en componentes para una organización social, sea pública o privada. En ese sentido, la cultura organización es un concepto no estático y abierto a los cambios y transformaciones dependiendo de los contextos económicos y sociales.

Nuevamente, Schein (2004, p.17) y Tylor (Tinoco, 2014, p.21) manifiestan que la cultura organizacional es un factor clave e importantes para el entendimiento de las dinámicas y flujos diarios del ambiente laboral. Estas dinámicas pueden provenir de factores tanto externos como internos, y son desarrollados en grupo en el aprendizaje de los conocimientos de la empresa en su interacción con los clientes y con la competencia.

### **Evolución del concepto de cultura organizacional**

En el siglo XIX se empezó a elaborar las definiciones sobre cultura. Una de las primeras definiciones científicas fue hecha por Edward Tylor (Tinoco, 2014, p.22), quien definió la cultura como “el conocimiento, creencias, arte, derecho, moral y costumbres adquiridos por el hombre tal cual un miembro de la sociedad”. Con esta definición básica sobre cultura se puede partir por la evolución del concepto de cultura organizacional.

Entre los años 1950 y 1970 se definirían los años formativos en cuanto a los estudios sobre la teoría de la organización fueron los primeros en brindar luces sobre el concepto de cultura organizacional. En esta etapa juegan un rol fundamental los estudios antropológicos sobre los conceptos de cultura y organización. En ese sentido, es en esta etapa donde nacen los primeros conceptos de cultura organizacional.

Es a partir de la década de 1980 donde ocurre el crecimiento del uso y la profundización del término cultura organizacional. En efecto, en aquella década, el uso del concepto empezó a utilizarse de manera masiva en la toma de decisiones en la administración tanto pública como privada en Estados Unidos, Europa y Japón. Castellón (2017, p.39) asegura que la culturas organizaciones sufren cambios acordes a las decisiones que son tomadas tanto por los trabajadores como por los directivos de la organización. Además, estos cambios

demuestran que existe una relación entre el ambiente laboral de desenvolvimiento de las distintas dinámicas que trabajan sobre la cultura organizacional lo cual demuestra que existe un desenvolvimiento en los elementos de socialización.

En ese sentido, en aquella década comenzó la profundización y masificación del uso de la cultura organizacional se debió al impulso de grandes empresas mundiales como Coca Cola, Pepsico, AT&T entre otras organizaciones, que empezaron a tomar en cuenta este concepto para una mejora de la productividad y el liderazgo en los mercados.

## **Modelos de la cultura organizacional**

### *A. Modelo de Hofstede*

En el modelo de Hofstede (1985, p.31), se plantean las siguientes seis dimensiones para evaluar y medir la cultura organizacional:

- Dimensión 1: Empleado frente al trabajo. Explica la preocupación por los empleados y la preocupación por la realización del trabajo. Se mide la confianza entre empleado y empleador, y se estudia los problemas personales del empleado. Sus indicadores son: Interés por problemas personales, interés por bienestar, participación en toma de decisiones, presión por funciones y tareas, e interés por aspectos complementarios a la tarea.
- Dimensión 2: Corporativismo frente a profesionalidad. El ámbito organizacional invade el personal y familiar. El empleado asume su identidad en base a la organización. Sus indicadores son: Normas de comportamiento, criterios de contratación, proyecto de vida, vida privada, y entorno familiar y social en toma de decisiones.
- Dimensión 3: Proceso frente a resultado. Preocupación por los procesos de trabajo para lograr los objetivos de una organización. Sus indicadores son: Actitud frente a riesgos, esfuerzo dedicado al trabajo, posibilidad de innovación, actitud ante situaciones no familiares y trabajo como reto personal.
- Dimensión 4: Sistema abierto frente a cerrado. Dimensión que mide el grado de apertura de la organización hacia nuevos miembros. Facilidad

para integrar nuevos empleados y adaptación. Sus indicadores son: Apertura a nuevos empleados, ajuste persona-organización, facilidad para adaptación, divulgación de información y posibilidad de expresión.

- Dimensión 5: Control laxo frente a control estricto. Percepción de diversas organizaciones ante el manejo de los costos, comportamiento de sus empleados en cuanto a puntualidad o presentación. Sus indicadores son: Preocupación por costos, puntualidad, desinhibición, presentación personal y comportamiento estricto.
- Dimensión 6: Pragmatismo frente a normativismo. Si los resultados tienen una tendencia a ser más fundamentales que los procedimientos de obtención. Mide normas éticas dentro de la organización, si estas son más “pragmáticas o dogmáticas”. Sus indicadores son: Cumplimiento de procedimientos, resultados frente a procedimientos, normas éticas, importancia del cliente y actitud ante proposición de mejoras.

#### B. *Modelo de Denison*

En cuanto al modelo de evaluación de Denison (2001, p. 17) afirma que la cultura organizacional se sustenta en cuatro dimensiones o rasgos culturales. Este modelo de evaluación posee 60 preguntas agrupadas en 12 indicadores, y éstas están agrupadas en 4 dimensiones fundamentales:

- Dimensión 1: Implicación. Esta dimensión explica que las organizaciones dan más poder a sus miembros, eso significa que los organizan en equipos de acuerdo a sus habilidades con el objetivo que desarrollen sus capacidades y potencialidades particulares. Por tanto, es necesario tener en cuenta son los directivos los encargados de la toma de decisiones y las responsabilidades respecto a un determinado trabajo. Ellos perciben los objetivos y dirigen la organización. Dentro de esta dimensión se consideran indicadores como Empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades.
- Dimensión 2: Consistencia. Esta dimensión implica integración y comportamiento de los trabajadores. Además, está en función de un sistema de valores que posibilita lograr acuerdos entre trabajadores y ejecutivos con el objetivo que las acciones de la organización se realicen de forma adecuada y consistente. Además, se busca que participen la

mayor cantidad de miembros posibles para lograr una mayor integridad. El objetivo es lograr una mayor unidad en las instituciones y evidenciar el incremento de la cultura organizacional. Dentro de esta dimensión se consideran indicadores como valores centrales, acuerdo, coordinación e integración.

- Dimensión 3: Adaptabilidad. Dimensión que explica la forma en que se acomoda o ajustan las organizaciones hacia situaciones distintas o contextos cambiantes. En efecto, estas organizaciones se guían en base a las actitudes y gustos cambiantes de sus clientes. Además, continuamente se mejoran capacidades y experimentan un gran incremento de las ventas y cuotas de mercados. Los indicadores son: Orientación al cambio, orientación al cliente y aprendizaje organizativo.
- Dimensión 4: Misión. muestra la dirección hacia dónde se dirige la organización y cuáles son sus finalidades como estructura. Generalmente, las organizaciones avanzan sin objetivos estratégicos. Por tanto, se requieren liderazgos sólidos que ayuden a consolidar la visión de la organización y el apoyo para construir una cultura relacionada a esos objetivos. Sus indicadores son: Dirección y propósitos estratégicos, metas y objetivos, y visión.

### C. *Modelo de Edgar Schein*

Schein (2004, p.86) conceptualiza la cultura organizacional como niveles que están en constante transformación. Se conforman en tres niveles: E

- El nivel 1: Producciones, está dado por su entorno físico y social. En este nivel cabe observar el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado y la conducta expresa de sus miembros.
- El nivel 2: Valores, que reflejan en última instancia la manera en que deben relacionarse los individuos, ejercer el poder y pueden ser validados si se comprueba que reducen la incertidumbre y la ansiedad.
- El nivel 3: Presunciones subyacentes básicas, permite la solución a un problema cuando esta se ha dado repetidamente.

Bajo este parámetro se puede señalar que la cultura de una organización se estudia en base a tres niveles. Una vez entendidos los supuestos básicos, se



puede comprender otros niveles superficiales. Para la presente investigación, se usará como modelo de evaluación de la cultura organizacional el planteado por Denison puesto que posee una mayor cantidad de instrumentos y dimensiones que ya han sido validadas en diferentes estudios a lo largo del mundo.

### **Evaluación de la Cultura Organizacional**

El siguiente subcapítulo permitirá hacer una recopilación de algunos modelos de evaluación de la cultura organizacional que sean los más cercanos con los objetivos de la presente tesis. Algo necesario de destacar es que autores como Bonavia (Citado en Calderón, Murillo y Torres, 2003, p. 16) destacan que hay un importante desfase en cuanto a la cantidad de instrumentos validados adaptados al mundo de habla hispana que evalúan la cultura organizacional.

- a. *Modelo de Schein*. En cuanto al modelo de Schein (2004, p.32) se observa que en la esencia de la cultura organizacional trabaja con el nivel de mayor profundidad de las presunciones básicas que permite a las personas cada día expresar y experimentar sobre sus acontecimientos y dar respuesta a sus problemáticas de subsistencia. En ese sentido, estas presunciones básicas son en esencia, lo que significa la cultura organizacional: El producto de un grupo que aprende a enfrentarse con sus problemas de adaptación. Por otro lado, los valores como las conductas desde sus perspectivas efecto de manifestaciones que han sido derivadas de la esencia cultural. También, se hace un planteamiento donde existan cuestiones internas donde toda empresa debe desarrollar.
  
- b. *Modelo de Denison*. Uno de los modelos de evaluación de la Cultura Organizacional es el planteado por Denison (2001, p.11). Este modelo de evaluación es ampliamente usado en diversas instituciones públicas y privadas en el mundo anglosajón. Además, presenta mejoras al modelo clásico de Schein. Este modelo evalúa los efectos de la cultura que influyen en la efectividad organizacional. Esto es un valor añadido fundamental pues agrega valor a este modelo si lo comparamos con otros modelos. Se analizan los valores organizativos dentro de una organización agrupándolos en cuatro rasgos culturales o dimensiones: Implicación, consistencia, adaptabilidad y

misión.

Empezando con Calderón, Murillo y Torres (2003, p. 119), ellos plantean que para evaluar la cultura organizacional dentro de una organización es evaluar y medir la forma en “cómo los trabajadores perciben algunas características de la organización: Manejo de conflictos, actitud de innovación o el fomento de trabajo en equipo”.

- c. *Modelos de Hofstede*. También hay modelos planteadas por Hofstede (1985, p. 120) que indican que para poder evaluar la cultura organizacional es estudiar las relaciones de confianza y transparencia dentro de una organización, esto quiere decir es necesario la búsqueda de dimensiones para evaluar la relación que hay entre empleadores, empleados con los valores de la organización.
  
- d. *Modelo de Camero y Freeman*. Otro modelo de evaluación es el planteado por Camero y Freeman (Citado en Calderón, Murillo y Torres, 2003, p. 120) es que para poder evaluar la cultura organizacional, es necesario buscar las dimensiones que permitan evaluar los efectos sobre la satisfacción laboral, compromiso en el trabajo y la permanencia de los individuos dentro de las organizaciones. Este tipo de evaluación permite relacionar la cultura organizacional con la satisfacción laboral, algo que será importante tomar en cuenta para la presente investigación.

### **Importancia de la cultura organizacional**

La importancia de la cultura organizacional en organizaciones tanto privadas como públicas radica en que se fortalece una serie de aspectos internos dentro de una organización para lograr índices altos de productividad, cohesión y armonía laboral en su interior. En efecto, la cultura organizacional permite a la empresa lograr una tradición en sus trabajadores y sus clientes de tal manera que logra tener una propia identidad y logre una diferenciación a otras empresas del mercado.

Por otro lado, la cultura organizacional cumple un papel importante como

factor de influencia en la imagen de la organización. En ese sentido, la cultura organizacional trabaja en base a necesidades de contexto dentro de las intenciones de la imagen de la organización. La cultura organizacional influye de manera fundamental en los planes de marketing y posicionamiento de la empresa pues muestra hacia el público y el mercado cuáles son los valores internos de la empresa y cuáles son las fuerzas internas que movilizan a la organización empresarial.

En ese sentido, Madeley (2016, p. 21) menciona que la importancia de la cultura organizacional en las organizaciones empresariales radica en que provee una base para el desarrollo y la impresión de un distintivo que permita diferenciarlos de los competidores y volver atractiva la organización para el público consumidor.

### **Dimensiones de la cultura organizacional**

En la presente investigación se asumen las dimensiones propuestas por Denison, las cuales a continuación se detallan:

- *Dimensión implicación:* Las organizaciones efectivas facultan, empoderan a su gente, que se construye a sí misma alrededor de los equipos, y desarrollan la capacidad humana a todos los niveles. El involucramiento se mide con tres índices: facultamiento, orientación al equipo y desarrollo de capacidades.
  
- *Dimensión consistencia:* Las organizaciones son efectivas en razón de su consistencia e integración interna. El comportamiento de las personas se fundamenta en un conjunto de valores centrales (core values), los líderes y sus seguidores poseen la habilidad de lograr acuerdos (aun cuando existan diversos puntos de vista), y las actividades de la organización están bien coordinadas e integradas. La consistencia se conforma con los siguientes índices: valores centrales, acuerdo y coordinación e integración.
  
- *Dimensión adaptabilidad.* Las organizaciones adaptables son impulsadas por sus clientes, asumen riesgos y aprenden de sus errores. Tienen

capacidad y experiencia en la creación del cambio (Bohlander, 2017, p.75) y mejoran permanentemente su capacidad para generar y entregar valor a sus clientes. Las organizaciones fuertes en adaptabilidad generalmente experimentan crecimiento en las ventas y en su participación del mercado. Esta característica se estima con los índices de creación de cambio, aprendizaje organizacional y enfoque en el cliente.

- *Dimensión Misión.* Las organizaciones exitosas frecuentemente tienen claro sentido de propósito, dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos y además expresa la visión de futuro de la organización (Bohlander, 2017, p.39). Esta característica se estima por medio de los índices de: dirección e intención estratégica, metas y objetivos, y visión.

### **1.3.2. Variable dependiente: Capacitación del personal**

#### **Definiciones conceptuales de capacitación del personal**

Bohlander (2017), define a la capacitación como el “esfuerzo que realiza la empresa para fomentar el aprendizaje entre sus miembros, con el objetivo de aumentar su conocimiento, desarrollan sus habilidades y competencias para la consecución de los objetivos definidos en la organización” (p. 292).

Olea (2014, p.22) considera que la capacitación del personal es el entrenamiento individual o colectivo que se hace a los empleados de una institución para las mejoras de sus habilidades en beneficio de una organización pública o privada determinada. En ese sentido, la capacitación del personal implica el aseguramiento del personal en el potenciamiento de sus habilidades y en el entrenamiento de comportamientos específicos que aseguren al equipo bajo niveles de riesgo en producir errores o fallas que originen perjuicios a la organización.

Werther y Davis (2016, p. 27) manifiesta que existen variedades de protocolos y herramientas para la capacitación del personal. Además, esta efectividad en los procesos de capacitación y potenciamiento de habilidades

personales requiere de un proceso conjunto entre la organización, los objetivos de la organización, la cultura organizacional y los trabajadores. La capacitación del personal trabaja en base al modelo de vida del personal, entrenamientos y “performance”.

En cuanto a otra definición importante ligada a la capacitación del personal, un programa de capacitación significa la enseñanza de habilidades específicas, así como el suministro de conocimientos ampliamente necesarios para influir en las actitudes del personal. Además, un programa de capacitación debe resolver parcialmente las necesidades tanto de la organización como de los empleados a capacitar. Otra definición importante sobre Capacitación es la mencionada por Chiavenato (2017, p.159) donde señala que ésta es un proceso educativo cuyo marco de tiempo es a corto plazo y que se aplica de manera sistemática y bajo esquemas de organización donde los empleados aprenderán conocimientos y fortalecerán sus habilidades en función a los objetivos definidos por la organización.

En efecto, con la revisión realizada se puede destacar que la capacitación del personal explica la transmisión de conocimientos sobre la organización hacia el empleado en relación a sus labores específicas. En este el proceso, el empleado desarrollará y fortalecerá sus habilidades y competencias con el objetivo de aplicarlos en la organización en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta definición va por la misma orientación de la trabajada por Dessler (Umiña, 2017) donde menciona que el proceso de capacitación consiste en medidas para proporcionar habilidades necesarias para desempeñar sus labores de manera ágil y correcta a los nuevos o vigentes empleados para el beneficio de la organización.

### **Componentes de la capacitación de personal**

Según Chiavenato (2017) existen cuatro componentes para el logro del cambio de conducta en la capacitación del personal:

- a) Transmisión de la información. Forma parte de uno de los elementos más importantes en la mayoría de programas de capacitación. En este

componente se brinda una repartición de la información mediante una serie de conocimientos entre los empleados a capacitar.

- b) Desarrollo de habilidades. En este componente se realiza el desarrollo de habilidades, destrezas y una serie de conocimientos principalmente relacionados con los desempeños del puesto a ocupar por parte de los empleados. En ese sentido, esta etapa presenta una capacitación con orientación hacia la serie de tareas y operaciones que se realizarán.
- c) Desarrollo o modificación de actitudes. En esta parte se realizará una modificación de las actitudes negativas o inconvenientes para la organización hacia actitudes más favorables para los objetivos de la organización. En ese sentido, aquí se desarrollará la sensibilidad del personal y la mejora de la supervisión en cuanto a las reacciones de los empleados. Por tanto, esta etapa implica la adquisición o mejora hábitos o actitudes favorables tanto para los clientes como para la organización.
- d) Desarrollo de conceptos. La capacitación se dirige a la elevación de las capacidades de abstracción y los conceptos de ideas para la facilitación en la aplicación de los conceptos de la administración. En ese sentido, la capacitación es un aspecto de la inversión y no un gasto.

### **Modelos de capacitación de personal**

Sobre los modelos de capacitación de personal se identificaron los siguientes:

- a. *Inducción (Onboarding)*. Este modelo de capacitación tiene como objetivo la formalización y la familiarización de nuevos trabajadores con los valores y acciones de la organización. Este es un proceso de “socialización sistemática” donde la capacitación se profundiza los elementos básicos sobre la organización. En este proceso se prepara a la persona para su nuevo trabajo donde se hace una introducción a los principales aspectos del nuevo trabajo.
- b. *Capacitación en habilidades básicas*. Este tipo de capacitación en conocimientos básicos surge en Estados Unidos como necesidad de

brindar conocimientos básicos a los nuevos empleados pues existen serias carencias en las capacidades de lectura y escritura en las nuevas generaciones. Este problema surge pues acorde al paso de los años, los avances científicos dotan de nuevos términos y conocimientos, además de una mayor elevación de la complejidad en el lenguaje, lo cual requiere de empleados con mejores niveles de habilidades básicas tales como la escritura y la lectura.

- c. *Capacitación de equipos y capacitación cruzada.* Esta capacitación es masiva en compañías donde el trabajo posee mayores niveles de uso tecnológico. Con el paso de los años, los avances tecnológicos elevan la necesidad de las organizaciones empresariales en el uso de maquinarias e instrumentos más sofisticados para el cumplimiento de sus funciones. En este tipo de capacitación entran las actividades laborales ligadas, por ejemplo, a la aeronáutica, laboratorios de investigación, o fábricas especializadas. Esta capacitación no solo brinda al empleado nuevos conocimientos en cuanto al uso de maquinarias o tecnologías ligadas a la actividad económica de la empresa, sino a su inserción en un equipo de trabajo sofisticado y con altos niveles de complejidad.
- d. *Capacitación en ética.* Esta capacitación incide en los aspectos de la moral y la ética de la organización sobre los empleados. Este tipo de capacitación surge ante sucesos de corrupción entre los empleados de una determinada organización en su trato con entidades públicas. Esta capacitación incide en los códigos de ética de las empresas, así como en el marco jurídico del país donde se realiza la operación empresarial.
- e. *Capacitación en diversidad.* Este tipo de capacitación fue diseñado e implementado ante el aumento de los efectos de la globalización y el continuo aumento de la diversidad cultural y racial de los trabajadores de la organización. Esta capacitación incide en la construcción y fortalecimiento de la conciencia, además de la capacitación para la prevención y la discriminación. Este tipo de capacitación se trabaja a la par con otros tipos de capacitación de los arriba mencionados.

## **Dimensiones de la capacitación del personal**

En la presente investigación se asumen las dimensiones propuestas por Bohlander (2017, p.91), las cuales a continuación se detallan:

- *Dimensión de Evaluación de las necesidades:* los administradores en las empresas deben estar en constante gestión del personal y buscar tipos de capacitación, que son necesarios para mejorar el talento del persona., esto permitirá evaluar las necesidades de la organización de forma sistemática.
- *Dimensión de Diseño:* El diseño consiste en diseñar al tipo de ambiente del aprendizaje en la organización, ya que el éxito dependerá de tomar una buena información en base a los análisis. Por ello es necesario diseñar programas de capacitación, según el tipo de aprendizaje.
- *Dimensión de Implementación;* Al elegir las opciones de implementación de un programa de capacitación, debe estar sujeto a los métodos de instrucción a medida que la implementación avance. Para obtener los resultados esperados en la organización.
- *Dimensión de Evaluación:* La capacitación del personal debe ser evaluada para establecer la efectividad del diseño del programa de capacitación, para ello existen cuatro criterios; reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados.

### **1.4. Formulación al Problema.**

#### **Problema General**

¿En qué medida la cultura organizacional influye en la capacitación del personal dentro del el Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018?

#### **Problemas Específicos**

¿En qué medida la implicación influye en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018?

¿En qué medida la consistencia influye en la capacitación del personal del



personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018?

¿En qué medida la adaptabilidad influye en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018?

¿En qué medida la misión influye en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018?

## **1.5. Justificación del estudio.**

### **Justificación Teórica**

El presente estudio se justifica porque genera nuevos conocimientos mediante el desarrollo de teorías y enfoques relacionados con la cultura organizacional dando paso a nuevos modelos de gestión del talento humano, que permitan tomar decisiones y acciones administrativas que generen elevar el desempeño y la satisfacción laboral en un mundo competitivo y lleno de necesidades de desarrollo del capital humano..

### **Justificación Práctica**

La presente investigación se justifica porque busca contribuir en el fortalecimiento de la cultura organizacional del personal del Club Asociación Estadio La Unión, asimismo permitirá solucionar los problemas del desempeño laboral, tanto en eficiencia, entusiasmo, valores, salud, compromiso y otros del personal.

### **Justificación Metodológica**

La presente investigación se justifica porque proporcionara un conjunto de instrumentos que permitirán evaluar la cultura organizacional y la capacitación del personal en organizaciones. Dichos instrumentos de investigación servirán para otras investigaciones similares al tema.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

La cultura organizacional influye significativamente en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

La implicación influye significativamente en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

La consistencia influye significativamente en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

La adaptabilidad influye significativamente en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

La misión influye significativamente en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar como la cultura organizacional influye en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

### **1.4.2. Objetivo específicos**

Establecer cómo la implicación influye en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Establecer cómo la consistencia influye en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Establecer cómo la adaptabilidad influye en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Establecer cómo la misión influye en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es cuantitativo, pues es un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, utilizando en el procesamiento de información, las técnicas de la Estadística.

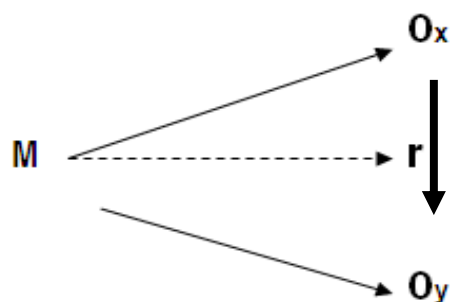
La investigación cuantitativa “Parte de una idea que va acotándose, una vez delimitada se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.4).

La investigación es del tipo básica, ya que los resultados del mismo generarán un nuevo conocimiento o un tema de debate. Según Carrasco (2016) este tipo de investigación “es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el causal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad “(p. 43). Asimismo, consiste en desarrollar una teoría, extender, corregir o verificar el conocimiento mediante el descubrimiento de amplias divulgaciones o principios. Este tipo de investigación tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Además, se orienta a conocer y perseguir la resolución de problemas amplios y de validez general (Landeau, 2007, p. 55).

En cuanto al diseño de estudio, éste corresponde a un diseño no experimental, transversal y correlacional. Es no experimental porque según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “no se realizan manipulación deliberada de las variables” (p.149), lo que significa que no se presenta manipulación de las variables gerencia estratégica y calidad de servicio, es decir, son observadas y entendidas en su entorno natural, tal y como se presentan en la realidad. Asimismo, es transversal, porque “recopila datos en un solo momento dado”, es decir, los instrumentos fueron aplicados sobre gerencia estratégica y

calidad de servicio a la muestra seleccionada, por una sola vez (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 133). Además, presenta un diseño correlacional causal porque no solo describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, sino que pretende buscar las causas o influencias entre las variables de estudio. En ese sentido, se limita a establecer relaciones en sentido de causalidad (Hernández, Fernández y Baptista., 2010, p.155). El diseño correlacional-causal presenta el siguiente esquema.

**Esquema:**



Dónde:

- |                      |   |                                  |
|----------------------|---|----------------------------------|
| M                    | : | Muestra de estudio               |
| Ox (V <sub>1</sub> ) | : | Cultura Organizacional           |
| Ox (V <sub>2</sub> ) | : | Capacitación del personal        |
| r                    | : | Correlación entre las variables. |

## 2.2. Variables, Operacionalización

### Variable independiente: Cultura Organizacional

Definición conceptual

Denison (1996, p. 624) quien afirma que “el significado es establecido por la socialización de una variedad de grupos identificados que convergen en el lugar de trabajo”. Lo cual está en relación con el ámbito laboral en el cual se desenvuelve la dinámica de la cultura organizacional, lo que evidencia una serie de elementos de socialización que las personas asumen en interacción con otros grupos o sub grupos, pero que identifican o marcan su esencia.

#### Definición operacional

La cultura organizacional describe las conductas y roles de desempeño conectados a los componentes de relaciones y reciprocidad, iniciativa, innovación y creatividad, identificación con la institución y toma de decisiones las cuales se pudieron observar a través de los indicadores ítems para su respectivo análisis y medición.

#### **Variable dependiente: Capacitación del personal**

##### Definición conceptual

Bohlander (2017), definen a la capacitación como el esfuerzo que realiza la empresa para fomentar el aprendizaje entre sus miembros, con el objetivo de aumentar su conocimiento, desarrollan sus habilidades y competencias para la consecución de los objetivos definidos en la organización. (p. 292).

##### Definición operacional

La capacitación es un proceso educativo cíclico y continuo que pasa por cuatro etapas: evaluación de las necesidades, diseño, implementación y evaluación.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable independiente: *Cultura Organizacional*

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles y Rangos	
<b>Cultura Organizacional</b>	Implicación	- Empowerment	1,2,3,4,5,	Totalmente en desacuerdo	Muy débil (75-131)	
		- Trabajo en equipo	6,7,8,9,10, 11,			
		- Desarrollo de capacidades	12, 13, 14, 15,			
	Consistencia	- Valores centrales	16,17,18,19,20,	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débil (132-187)
		- Acuerdo	21,22,23,24,25,			
		- Coordinación e integración	26,27,28,29,30			
	Adaptabilidad	- Orientación al cambio.	31,32,33,34,35,	En desacuerdo	En acuerdo	Fuerte (188-243)
		- Orientación al cliente	36,37,38,39,40,			
		- Aprendizaje organizativo	41,42,43,44,45			
	Misión	-		Totalmente en acuerdo		Muy fuerte (244-300)
		- Dirección y propósitos estratégicos	46,47,48,49,50, 51,52,53,54,55,			
		- Metas y objetivos	56,57,58,59,60			
		- Visión				

Tabla 2.

Operacionalización de la variable dependiente: Capacitación del personal

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Capacitación del personal	Evaluación de las necesidades	- Análisis de la organización - Análisis de las tareas - Análisis de las personas	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Totalmente en desacuerdo	Malo (45-77)
	Diseño	- Objetivos instruccionales - Disposición y motivación de los capacitandos - Aprendizaje - Características de los instructores	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	En desacuerdo  Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Regular (78-109) Bueno (110-142) Excelente (143-175)
	Implementación	- Ejecución	18,19,20, 21,22,23,24,25, 26	En acuerdo  Totalmente en acuerdo	
	Evaluación	- Reacción - Aprendizaje - Comportamiento - Estado de animo - Percepción del cliente - Resultados obtenidos - Opiniones de otras - personas	27,28,29,30, 31,32,33,34,35		



### 2.3. Población y muestra

#### Población

Según (Tamayo, 1997), la población es el conjunto de personas o individuos de la misma clase, limitado por el estudio de investigación. (Tamayo, 1997), define como la totalidad del fenómeno de estudio las unidades de la población que posee según sus características y da origen a los datos de la investigación. De esta forma, la población objeto de estudio quedó conformada por 45 trabajadores del Club Asociación Estadio La Unión – Lima, Perú., Lima 2018. A continuación se detalla la población en la siguiente tabla:

Tabla 3.  
*Distribución de la población.*

	Total
Trabajadores del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018.	45
Total	45

#### Muestra

La muestra constituye un subconjunto de la población, en la que todos los elementos tienen las mismas características, por lo tanto, tienen la misma posibilidad de ser elegidos o seleccionados. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, 177). En tal sentido, para el desarrollo de la investigación, se utilizó como unidad de análisis a todos los participantes, constituyendo la connotación de población Censal, la cual no requiere la obtención de una muestra así como la realización del muestreo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) al utilizar la población censal para una investigación está favoreciendo a la generalización de resultados para los sistemas investigados, además que robustece la validación de todo instrumento con miras a su adaptación, contando la presente investigación con dichas cualidades al utilizar como unidad de análisis a toda la población objetivo identificada.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizó fue la encuesta. Según Carrasco (2016) la encuesta es “una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p. 314).

Si bien la encuesta es un estudio minucioso mediante la recopilación de información para después analizarla, el cuestionario es el conjunto de preguntas que serán utilizadas en el proceso de recopilación de información de una persona. En tal sentido, el cuestionario permite al investigador obtener la información necesaria si tiene como objetivo conocer la magnitud de un fenómeno social, su relación con otro fenómeno, así como la opinión de una gran cantidad de personas (Martínez, 2002).

En cuanto a los instrumentos utilizados, los cuestionarios elaborados para las variables de cultura organizacional y plan de capacitación fueron en atención a las variables del problema de investigación, así como en estrecha relación con los indicadores e índices que se han derivado de ellas” (Carrasco, 2016, p. 318). En los mencionados instrumentos se procedió a recolectar los datos según puntuación asignada y que se muestran en las fichas técnicas de los cuestionarios, los que seguidamente se presentan.

Tabla 4.

### *Cuestionario para evaluar la cultura organizacional*

Cuestionario para evaluar la cultura organizacional	
<b>Autores:</b>	Denison, D. R., Janovics, J., Young, J. y Cho, H. J. (Adaptación al español por Bonavia, Prado y García)
<b>Año:</b>	2010
<b>Objetivo:</b>	Evaluar el nivel de percepción cultura organizacional
<b>Destinatarios:</b>	Colaboradores o trabajadores
<b>Forma de administración:</b>	Individual.
<b>Contenido:</b>	Consta de 4 dimensiones y 60 ítems: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión
<b>Duración:</b>	60 minutos.
<b>Puntuación:</b>	Total Acuerdo (TA), De Acuerdo (A), indeciso (I); En Desacuerdo (D) y Total Desacuerdo (TD).

Tabla 5.

*Cuestionario para evaluar la capacitación del personal*

Cuestionario para evaluar la capacitación del personal	
<b>Autores:</b>	Renzo Raymundo Uema Uyeda
<b>Año:</b>	2018
<b>Objetivo:</b>	Evaluar la percepción de la capacitación del personal
<b>Destinatarios:</b>	Colaboradores o trabajadores
<b>Forma de administración:</b>	Individual.
<b>Contenido:</b>	Consta de 4 dimensiones y 35 ítems: evaluación de las necesidades, diseño, implementación y evaluación
<b>Duración:</b>	60 minutos.
<b>Puntuación:</b>	Total Acuerdo (TA), De Acuerdo (A), indeciso (I); En Desacuerdo (D) y Total Desacuerdo (TD).

**Confiabilidad y Validez:****Confiabilidad:**

“La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes períodos de tiempo” (Carrasco, 2016, p. 339).

Mediante el uso del coeficiente de Alfa de Cronbach, se realizó la medición de la consistencia interna de ambos instrumentos, lo que conllevó a establecer el grado de interrelación y de equivalencia de los ítems configurados por cada variable.

La fórmula utilizada fue la siguiente:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

$S_i^2$  es la varianza del ítem  $i$ ,

$S_t^2$  es la varianza de los valores totales observados y

$K$  es el número de preguntas o ítems.

Habiéndose determinado los resultados de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, con apoyo del software SPSS, versión 22, se contaron como resultados los siguientes:

Tabla 6.

*Tabla Confiabilidad – Alfa de Cronbach*

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Cultura organizacional	,892	60
Capacitación del personal	,960	35

Aplicado el coeficiente Alfa de Cronbach, este procedimiento mostró el resultado correspondiente a un valor de 0,892 para el Cultura organizacional indicando así que cuenta con una alta confiabilidad; asimismo, respecto a la variable capacitación del personal se obtuvo un valor de 0,960 con lo que se señala contar con una alta confiabilidad. Estos resultados determinaron el proceder con la aplicación de los instrumentos en la muestra en estudio.

#### **Validez:**

Se utilizó la validez de contenido de los instrumentos de cultura organizacional y capacitación del personal, a través del juicio de expertos. Los expertos son docentes de la Universidad César Vallejo:

- Dr. Manuel Mori Paredes
- Dr. Luis Burgos Encarnación
- Mg. Hans Mejía Guerrero

Tabla 7.

*Validación del instrumento: cultura organizacional*

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Coherencia	Si	Si	Si	Si
Pertinencia	Si	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si	Si

Tabla 8.

*Validación del instrumento: capacitación del personal*

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Coherencia	Si	Si	Si	Si
Pertinencia	Si	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si	Si

## 2.5. Métodos de análisis de datos

El método utilizado fue el hipotético-deductivo. Este método considera el uso de hipótesis planteadas en la investigación. Asimismo, es deductivo, pues se realiza un análisis que va de lo general a lo particular

Una vez aplicados los instrumentos de cada variable sobre la muestra en estudio, se realizaron los procedimientos correspondientes al ingreso de datos en Excel y el paquete estadístico SPSS, versión 22 respectivamente, para luego procesar al análisis descriptivo e inferencial a fin de realizar la contratación de hipótesis.

El análisis descriptivo será presentado en tablas de frecuencia, porcentajes y figuras estadísticas. Asimismo, para contrastar las hipótesis se utilizará el Coeficiente de Correlación de Spearman, en consideración de las variables cualitativas ordinales

## 2.6. Aspectos éticos.

La presente investigación tendrá en cuenta la veracidad de resultados; además del respeto por la propiedad intelectual, el respeto por las convicciones políticas, religiosas y morales, el respeto por el medio ambiente y la biodiversidad, la responsabilidad social, política, jurídica y ética, el respeto a la privacidad y proteger la identidad de los individuos que participan en el estudio.

### **III. Resultados**

### 3.1. Análisis descriptivo

#### Cultura organizacional

Tabla 9.

*Niveles de percepción de la cultura organizacional*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy débil	7	15,6
	Débil	9	20,0
	Fuerte	24	53,3
	Muy fuerte	5	11,1
	Total	45	100,0



*Figura 1.* Niveles de percepción de la cultura organizacional

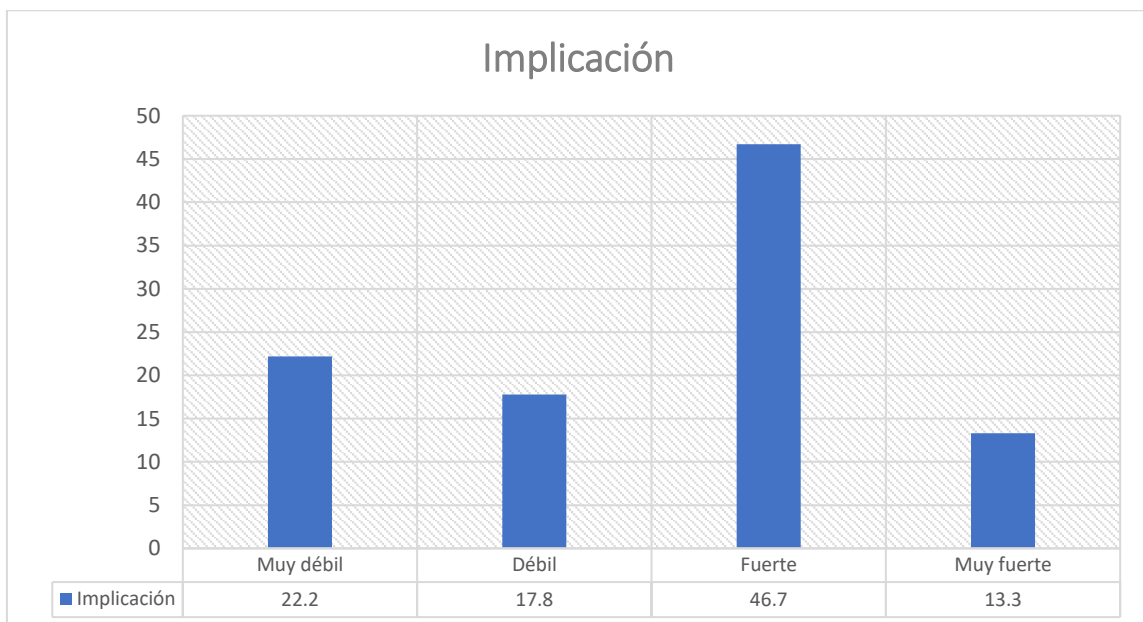
En la tabla 9 y figura 1 se observa que el 15.6 % del personal del Club Asociación Estadio La Unión – Lima perciben que la cultura organizacional es muy débil, el 20 % débil, el 53.3 % fuerte y el 11.1 % muy fuerte.

## Implicación

Tabla 10.

*Niveles de percepción de la implicación*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy débil	10	22,2
	Débil	8	17,8
	Fuerte	21	46,7
	Muy fuerte	6	13,3
	Total	45	100,0



*Figura 2.* Niveles de percepción de la implicación

En la tabla 10 y figura 2 se observa que el 22.2 % del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión perciben que la implicación es muy débil, el 17.8 % débil, el 46.7 % fuerte y el 13.3 % muy fuerte.

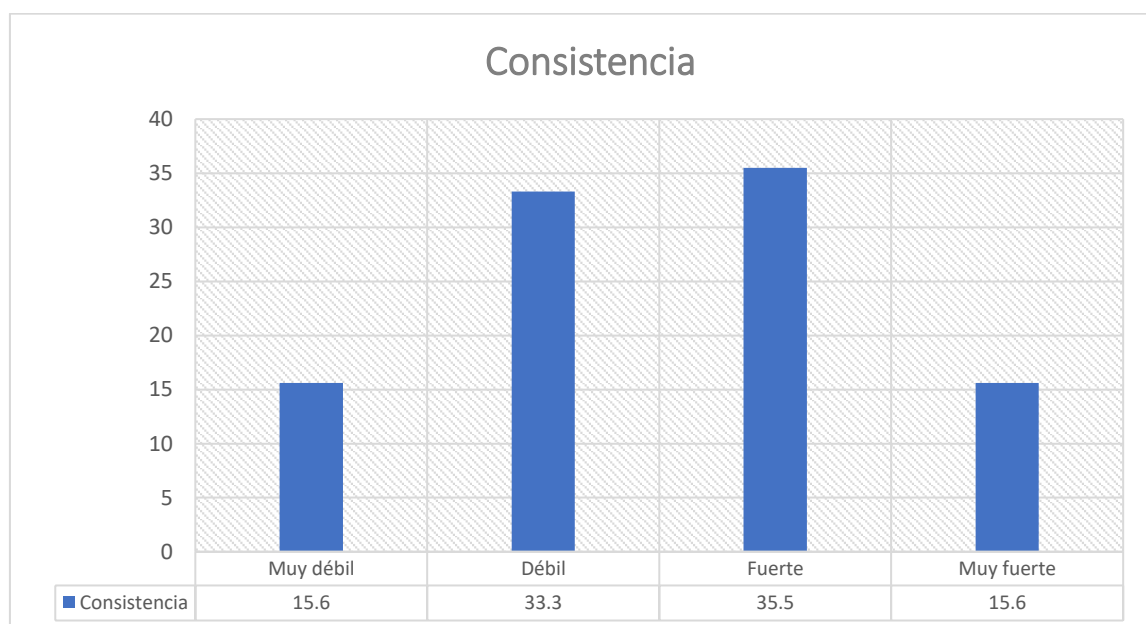


## Consistencia

Tabla 11.

*Niveles de percepción de la consistencia*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy débil	7	15,6
	Débil	15	33,3
	Fuerte	16	35,5
	Muy fuerte	7	15,6
	Total	45	100,0



*Figura 3. Niveles de percepción de la consistencia*

En la tabla 11 y figura 3 se observa que el 15.6 % del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión perciben que la implicación es muy débil, el 33.3 % débil, el 35.5 % fuerte y el 15.6 % muy fuerte.

## Adaptabilidad

Tabla 12.

*Niveles de percepción de la adaptabilidad*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy débil	6	13,3
	Débil	17	37,8
	Fuerte	13	28,9
	Muy fuerte	9	20,0
	Total	45	100,0

Fuente. Elaboración propia

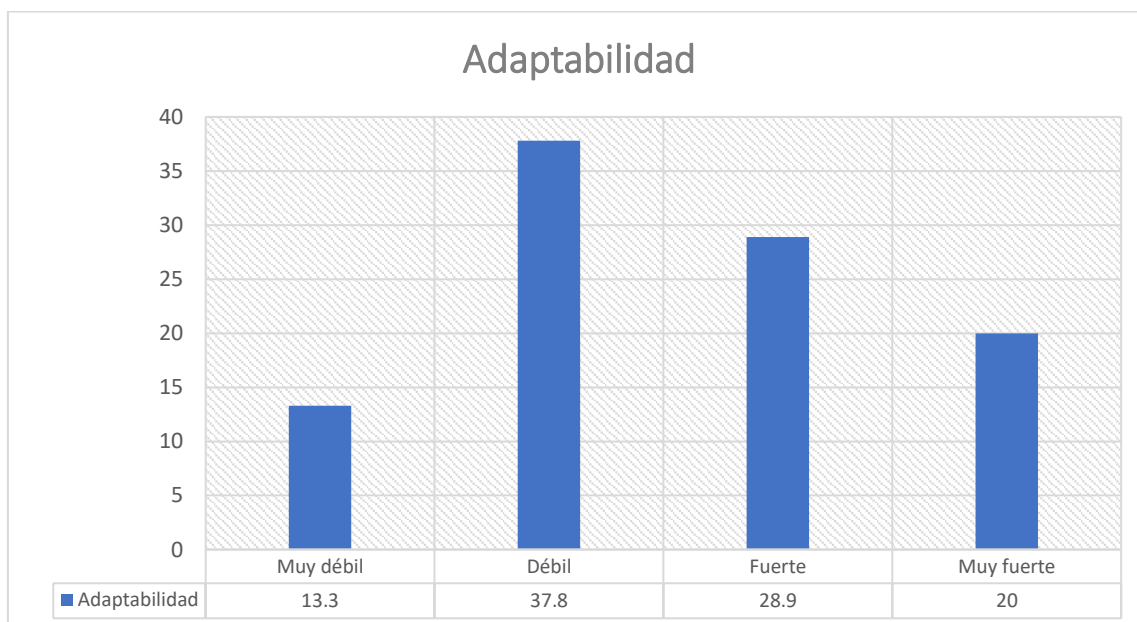


Figura 4. Niveles de percepción de la adaptabilidad

En la tabla 12 y figura 4 se observa que el 13.3 % del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión perciben que la adaptabilidad es muy débil, el 37.8 % débil, el 28.9 % fuerte y el 20 % muy fuerte.

## Misión

Tabla 13.

*Niveles de percepción de la misión*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy débil	6	17,8
	Débil	17	24,4
	Fuerte	13	46,7
	Muy fuerte	9	11,1
	Total	45	100,0

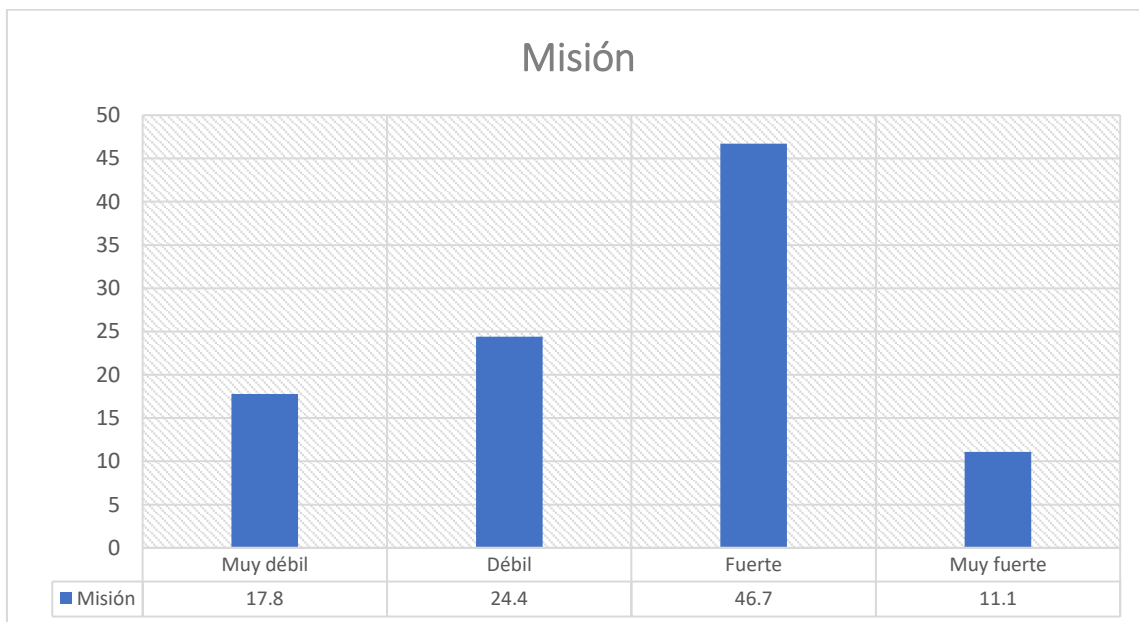


Figura 5. Niveles de percepción de la misión

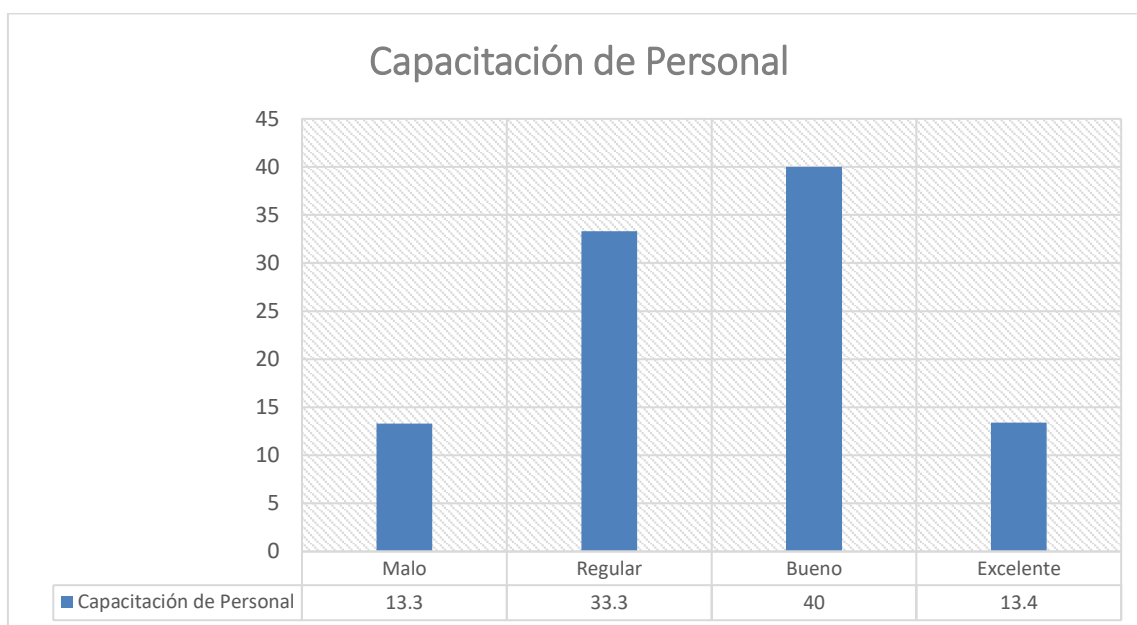
En la tabla 13 y figura 5 se observa que el 17.8 % del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión perciben que la misión es muy débil, el 24.4 % débil, el 46.7 % fuerte y el 11.1 % muy fuerte.

## Capacitación de personal

Tabla 14

*Niveles de percepción sobre el Plan de Capacitación*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Malo	6	13,3
	Regular	15	33,3
	Bueno	18	40,0
	Excelente	6	13,4
	Total	45	100,0



*Figura 6.* Niveles de percepción sobre el Plan de Capacitación

En la tabla 14 y figura 6 se observa que el 13.3. % del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión perciben que el Capacitación de Personal es malo, el 33.3 % regular, el 40 % bueno y el 13.4 % excelente.

## Evaluación de las necesidades de capacitación

Tabla 15

*Niveles de percepción sobre la evaluación de las necesidades*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Malo	7	15,6
	Regular	17	37,8
	Bueno	12	26,7
	Excelente	9	20,0
	Total	45	100,0

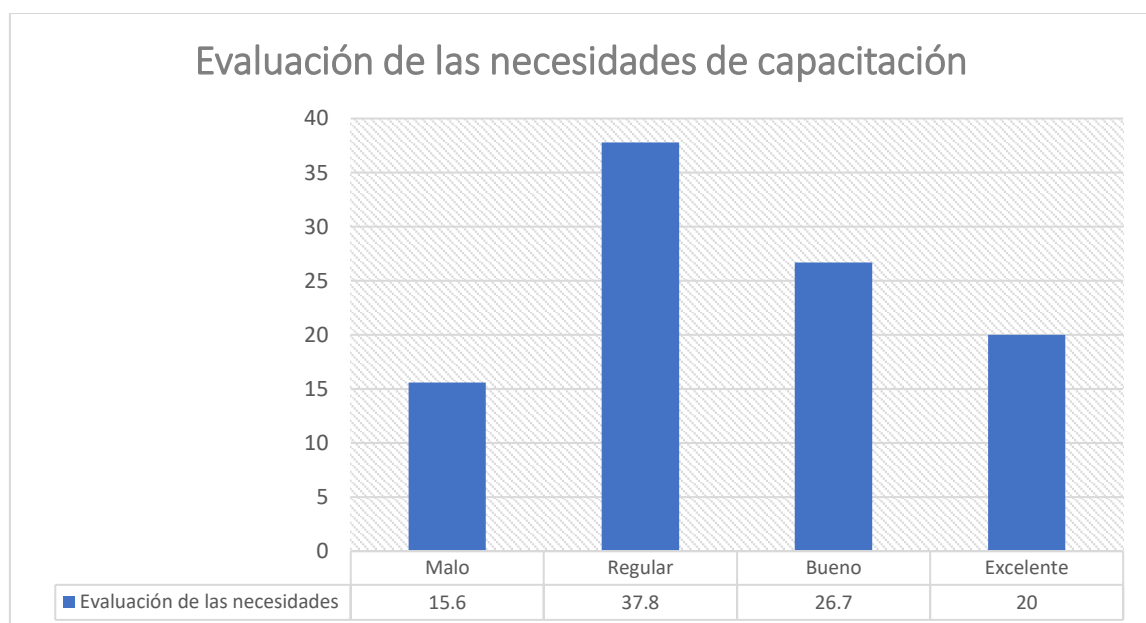


Figura 7. *Niveles de percepción sobre la evaluación de las necesidades*

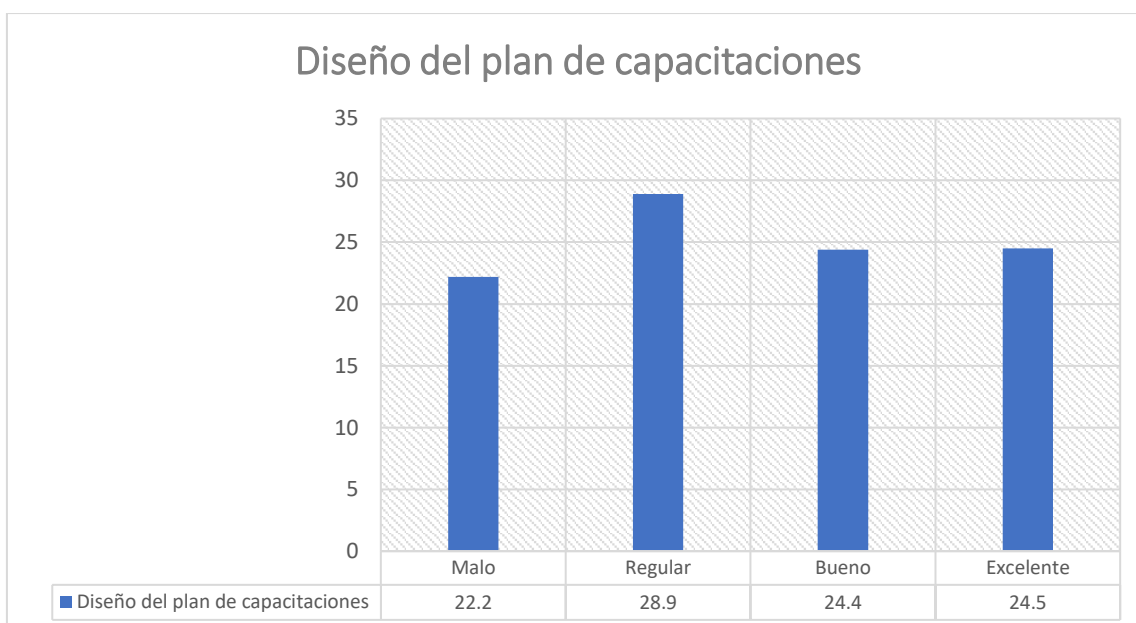
En la tabla 15 y figura 7 se observa que el 15.6 % del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión perciben que la evaluación de las necesidades de capacitación es mala, el 37.8 % regular, el 26.7 % bueno y el 20 % excelente.

## Diseño

Tabla 16.

*Niveles de percepción sobre el diseño del plan de capacitaciones*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Malo	10	22,2
	Regular	13	28,9
	Bueno	11	24,4
	Excelente	11	24,5
	Total	45	100,0



*Figura 8.* Niveles de percepción sobre el diseño del plan de capacitaciones

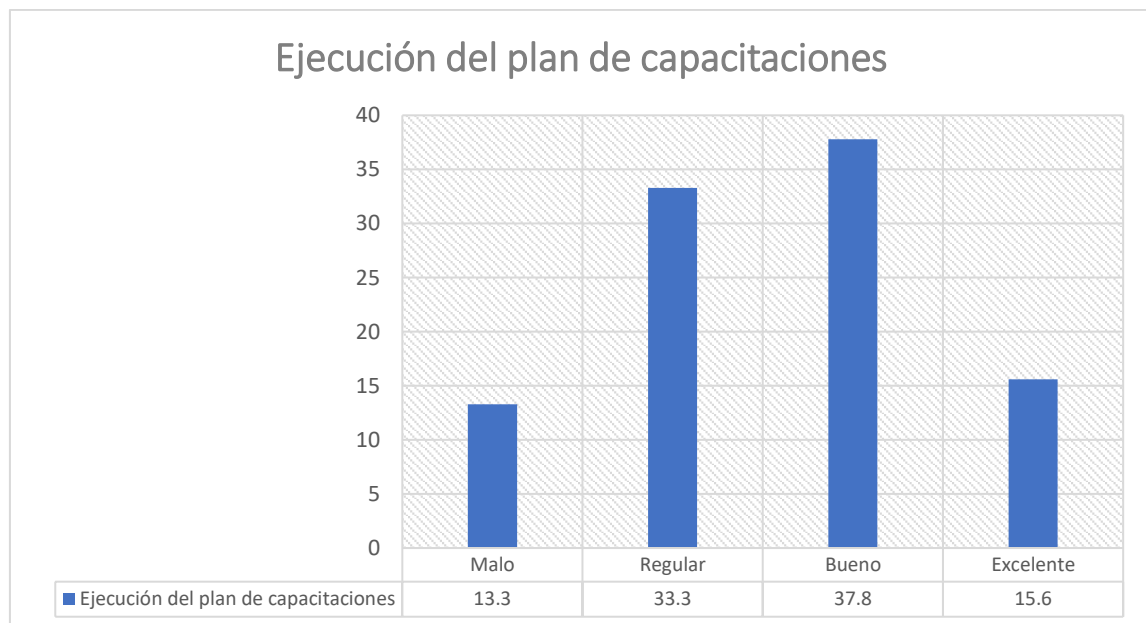
En la tabla 16 y figura 8 se observa que el 22.2 % del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión perciben que el diseño del plan de capacitaciones es mala, el 28.9 % regular, el 24.4 % bueno y el 24.5 % excelente.

## Ejecución

Tabla 17.

*Niveles de percepción sobre la ejecución del plan de capacitaciones*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Malo	6	13,3
	Regular	15	33,3
	Bueno	17	37,8
	Excelente	7	15,6
	Total	45	100,0



*Figura 9.* Niveles de percepción sobre la ejecución del plan de capacitaciones

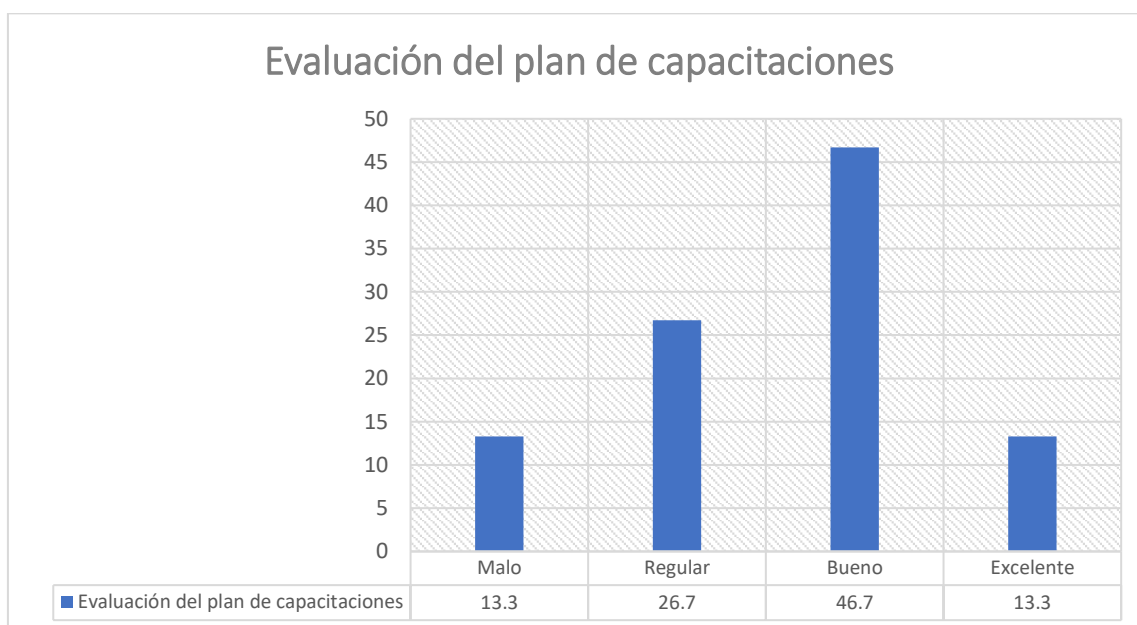
En la tabla 17 y figura 9 se observa que el 13.3 % del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión perciben que la ejecución del plan de capacitaciones es mala, el 28.9 % regular, el 24.4 % bueno y el 24.5 % excelente.

## Evaluación

Tabla 18.

*Niveles de percepción sobre la evaluación del plan de capacitaciones*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Malo	6	13,3
	Regular	12	26,7
	Bueno	21	46,7
	Excelente	6	13,3
	Total	45	100,0



*Figura 10.* Niveles de percepción sobre la evaluación del plan de capacitaciones

En la tabla 18 y figura 10 se observa que el 13.3 % del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión perciben que la evaluación del plan de capacitaciones es mala, el 26.7 % regular, el 46.7 % bueno y el 18.3 % excelente.



### 3.2. Prueba de hipótesis

#### 3.2.1. Hipótesis General

#### Prueba de Relación de Variables

#### HIPÓTESIS DE RELACIÓN DE VARIABLES

**H<sub>G</sub>:** La cultura organizacional está relacionada con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>0</sub>:** La cultura organizacional no está relacionada con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>a</sub>:** La cultura organizacional si está relacionada con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

#### Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 19.

*Relación entre la cultura organizacional y la capacitación del personal*

		Cultura organizacional	Capacitación de Personal
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,742
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Capacitación de Personal	Correlación de Pearson	,742	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

**Interpretación:** Como podemos observar en la tabla 19 la correlación de Pearson es de 0.742 que de acuerdo a los niveles de la figura 11 existe una correlación positiva alta, siendo las variables directamente proporcionales. También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), ( $0.00 < 0.05$ , nivel de aceptación = 95%, Z=1.96), seguidamente se concluye

que según la regla de decisión que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ : La cultura organizacional no está relacionada con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna ( $H_a$ : **La cultura organizacional si está relacionada con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018** ) cumpliéndose así la hipótesis de trabajo.

Coeficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

Figura 11. Escala de correlaciones

## Prueba de Regresión Lineal Simple para la Hipótesis General

### Prueba de la Hipótesis General de la investigación

**H<sub>G</sub>:** La cultura organizacional influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>0</sub>:** La cultura organizacional no influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>a</sub>:** La cultura organizacional si influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

#### Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 20

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,742a	,551	,540	,499

a. Predictores: (Constante), Cultura Organizacional (agrupado)

b. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

**R:** coeficiente de correlación R de Pearson

**R cuadrado:** coeficiente de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

$$VD=R^2.VI$$

**Interpretación:** Observando la tabla 20 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson (R=0.742), éste es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se concluye que la variable dependiente (Capacitación de Personal) está cambiando en 55.1%, por acción o causa de la variable independiente (Cultura Organizacional).

## La Hipótesis General del trabajo se probará con el Análisis de Varianzas (ANOVA)

Tabla 21

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	13,091	1	13,091	52,675	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	10,687	43	,249		
	Total	23,778	44			

a. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

b. Predictores: (Constante), Cultura Organizacional (agrupado)

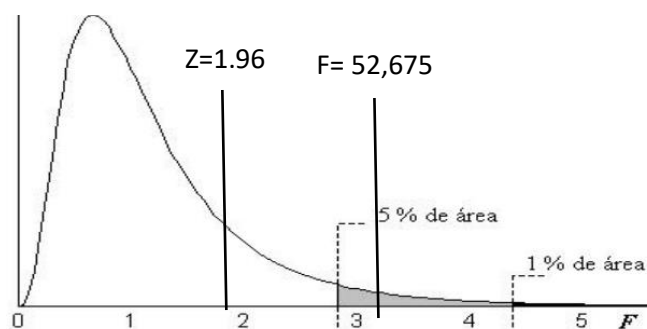


Figura 12. Distribución de F de Fisher

**Interpretación:** Como se puede observar en la tabla 21 el valor del estadístico de Fisher es de 52,675 ( $F = 52,675$ ) el cual tiene un resultado positivo, que se ubica a la derecha del valor crítico ( $Z=1.96$ ) de la figura N°12, cayendo así en la zona de rechazo de la  $H_0$  (Hipótesis Nula), También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), ( $0.00 < 0.05$ , nivel de aceptación = 95%,  $Z=1.96$ ), seguidamente se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ : La cultura organizacional no influye significativamente en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna ( $H_a$ : La cultura organizacional si influye significativamente en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018), la cual es equivalente a la  $H_G$  (hipótesis general) de investigación.

## Formulación de la ecuación lineal de regresión simple

Tabla 22

### Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	T	Sig.
1	(Constante)	1,154	,236		4,893	,000
	Cultura Organizacional (agrupado)	,630	,087	,742	7,258	,000

a. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

**Interpretación:** La Variable Independiente Cultura Organizacional aporta en un 63 % para que la Variable Dependiente Capacitación de Personal cambie. Por otra parte el Valor  $B_0=1.154$  representa el punto de corte de la recta con el eje Y. El coeficiente  $Beta=0.742$  nos dice que la Cultura Organizacional está Relacionada con una intensidad de 74.2% con la Capacitación de Personal; el coeficiente tstudent ( $t=7,258$ ) tomando en cuenta el valor crítico de investigación, se encuentra en la zona de rechazo de la  $H_0$ . La cual confrontando con la regla de decisión se obtuvo una significancia encontrada de 0.00 el cual es menor a la significancia de trabajo, concluyendo que la Hipótesis General Planteada se ratifica como verdadera.

### Recta de regresión lineal simple

$$Y = B_0 + B_1 * X$$

#### Dónde:

**Y** = Variable Dependiente

**X** = Variable Independiente

**B<sub>0</sub>** = Punto de corte o intercepción de la recta con el eje Y

**B<sub>1</sub>** = Angulo de Inclinación

## Formulación de la ecuación de la regresión lineal de la recta

$$Y = 1.154 + 0,630 * X$$

**Dónde:**

Y = VD = Capacitación de Personal

X = VI = Cultura Organizacional

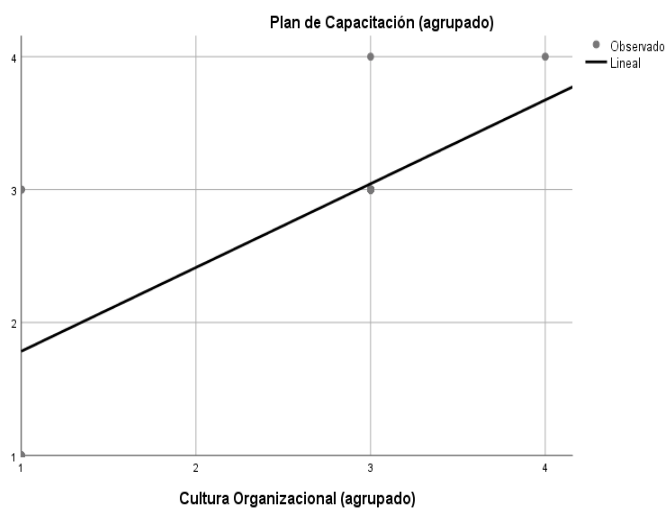
Bo = 1.154

B1 = 0,630

Además, usando las variables de trabajo se tiene:

### Ecuación econométrica de la recta

$$\text{Capacitación de Personal} = 1.154 + 0,630 * \text{Cultura Organizacional}$$



**Interpretación:** Se concluye que la Cultura Organizacional aporta con 63% para que la variable dependiente Capacitación de Personal cambie.

Figura 13. *Recta de regresión lineal.*

### 3.2.2. Hipótesis específicas

#### Hipótesis Específica 1

#### Prueba de Relación de Variables

#### Hipótesis de relación de variables

**H<sub>G</sub>:** La implicación de cultura organizacional está relacionada con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>0</sub>:** La implicación de cultura organizacional no está relacionada con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>a</sub>:** La implicación de cultura organizacional si está relacionada con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

#### Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 23.

*Relación entre la implicación y la capacitación del personal*

		Implicación	Capacitación de Personal
Implicación	Correlación de Pearson	1,000	,802
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Capacitación de Personal	Correlación de Pearson	,802	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

**Interpretación:** Como podemos observar en la tabla 23 la correlación de Pearson es de 0.802 que de acuerdo a los niveles de la tabla 11 existe una correlación positiva muy alta, siendo las variables directamente proporcionales. También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00)

la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), ( $0.00 < 0.05$ , nivel de aceptación = 95%,  $Z=1.96$ ), seguidamente se concluye que según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ : La implicación no está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna ( **$H_a$ : implicación de la cultura organizacional si está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018**) cumpliéndose así la hipótesis de trabajo.

## Prueba de Regresión Lineal Simple para la Hipótesis Específica 1

### Prueba de la Hipótesis Específica 1

**$H_a$ :** La implicación influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**$H_0$ :** La implicación no influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**$H_a$ :** La implicación si influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%,  $Z=1.96$

#### Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la  $H_0$  (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la  $H_0$

Tabla 24

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,824a	,679	,672	,421

a. Predictores: (Constante), Implicación (agrupado)

b. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)



**R:** coeficiente de correlación R de Pearson

**R cuadrado:** coeficiente de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

$$VD=R^2.VI$$

**interpretación:** Observando la Tabla 24 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson ( $R=0.824$ ), éste es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se concluye que la variable dependiente (Capacitación de Personal) está cambiando en 67.9 %, por acción o causa de la variable independiente (Implicación).

### La Hipótesis Específica 1 del trabajo se probará con el Análisis de Varianzas (ANOVA)

Tabla 25

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	16,150	1	16,150	91,040	,000b
	Residuo	7,628	43	,177		
	Total	23,778	44			

a. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

b. Predictores: (Constante), Implicación (agrupado)

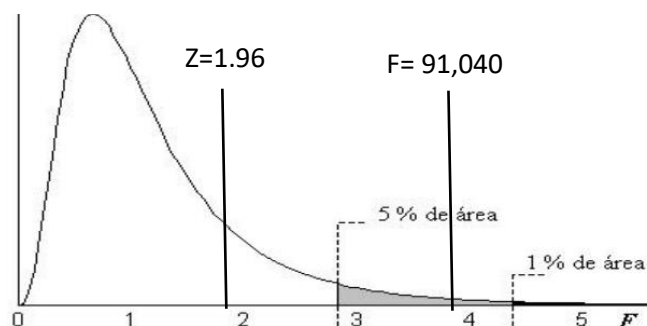


Figura 14. Distribución de F de Fisher

**Interpretación:** Como se puede observar en la tabla 25 el valor del estadístico de Fisher es de 91,040 ( $F = 91,040$ ) el cual tiene un resultado positivo, que se ubica a la derecha del valor crítico ( $Z=1.96$ ) de la Figura N°14, cayendo así en la zona de rechazo de la  $H_0$  (Hipótesis Nula), También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), ( $0.00 < 0.05$ , nivel de aceptación = 95%,  $Z=1.96$ ), seguidamente se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ : La implicación no influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna ( $H_a$ : La implicación si influye significativamente la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018), la cual es equivalente a la  $H_G$  (hipótesis general) de investigación.

### Formulación de la ecuación lineal de regresión simple

Tabla 26

#### Coefficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,872	,209		4,165	,000
	Implicación (agrupado)	,727	,076	,824	9,541	,000

a. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

**Interpretación:** La Variable Independiente Implicación aporta en un 72.7 % para que la Variable Dependiente Capacitación de Personal cambie. Por otro parte el Valor  $B_0=0.872$  representa el punto de corte de la recta con el eje Y. El coeficiente  $Beta=0.824$  nos dice que la implicación está Relacionada con una intensidad de 82.4 % con el Capacitación de Personal; el coeficiente tstudent ( $t=9,541$ ) tomando en cuenta el valor critico de investigación, se encuentra en la zona de rechazo de la  $H_0$ . La cual confrontando con la regla de decisión se obtuvo una significancia encontrada de 0.00 el cual es menor a la significancia de trabajo, concluyendo que la Hipótesis Específica N° 1 planteada se ratifica como verdadera.

### Recta de regresión lineal simple

$$Y = B_0 + B_1 * X$$

**Dónde:**

**Y** = Variable Dependiente

**X** = Variable Independiente

**B<sub>0</sub>** = Punto de corte o intercepción de la recta con el eje Y

**B<sub>1</sub>** = Angulo de Inclinación

### Formulación de la ecuación de la regresión lineal de la recta

$$Y = 0.972 + 0,727 * X$$

**Dónde:**

**Y** = VD = Capacitación de Personal

**X** = VI = Implicación de cultura organizacional

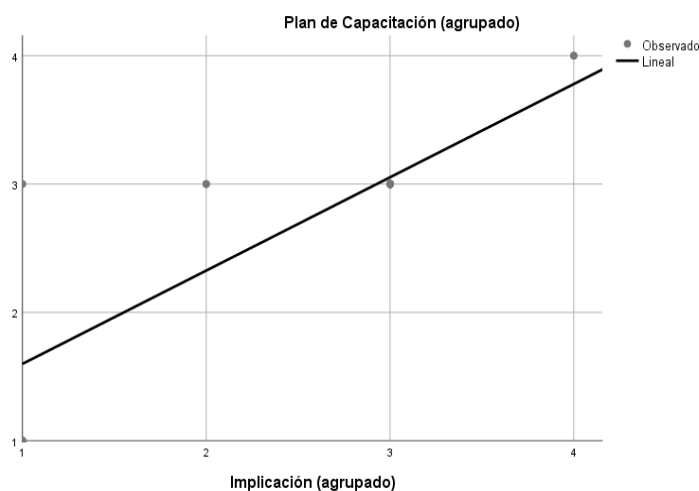
**B<sub>0</sub>** = 0.972

**B<sub>1</sub>** = 0,727

Además, usando las variables de trabajo se tiene:

### Ecuación econometría de la recta

$$\text{Capacitación de Personal} = 0.972 + 0,727 * \text{Implicación}$$



**Interpretación:** Se concluye que la implicación aporta con 72 % para que la variable dependiente Capacitación de Personal cambie

Figura 15. Recta de regresión lineal.

## Hipótesis Especifica 2

### Prueba de Relación de Variables

#### Hipótesis de relación de variables

**H<sub>G</sub>:** La consistencia está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>0</sub>:** La consistencia no está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>a</sub>:** La consistencia si está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

#### Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 27

*Relación entre la consistencia y la capacitación del personal*

		Consistencia	Capacitación de Personal
Consistencia	Correlación de Pearson	1,000	,752
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Capacitación de Personal	Correlación de Pearson	,752	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

**Interpretación:** Como podemos observar en la tabla 27 la correlación de Pearson es de 0.752 que de acuerdo a los niveles de la tabla 11 existe una correlación positiva alta, siendo las variables directamente proporcionales. También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), ( $0.00 < 0.05$ , nivel de aceptación = 95%, Z=1.96), seguidamente se concluye que según la regla de decisión que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>: La consistencia no está relacionada con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis

alterna (**H<sub>a</sub>: La consistencia está relacionada con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018** ) cumpliéndose así la hipótesis de trabajo.

## Prueba de regresión lineal simple para la Hipótesis Específica 2

### Prueba de la Hipótesis Específica 2

**H<sub>0</sub>:** La consistencia influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>0</sub>:** La consistencia no influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>a</sub>:** La consistencia si influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

#### Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 28

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,750 <sup>a</sup>	,562	,552	,492

a. Predictores: (Constante), Consistencia (agrupado)

b. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

**R:** coeficiente de correlación R de Pearson

**R cuadrado:** coeficiente de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

$$VD=R^2.VI$$

**Interpretación:** Observando la tabla 28 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson ( $R=0.750$ ), éste es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se concluye que la variable dependiente (Capacitación de Personal) está cambiando en 56.2 %, por acción o causa de la variable independiente (Consistencia).

### La Hipótesis Específica N° 1 del trabajo se probará con el Análisis de Varianzas(ANOVA)

Tabla 29  
ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	13,374	1	13,374	55,274	,000b
	Residuo	10,404	43	,242		
	Total	23,778	44			

a. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

b. Predictores: (Constante), Consistencia (agrupado)

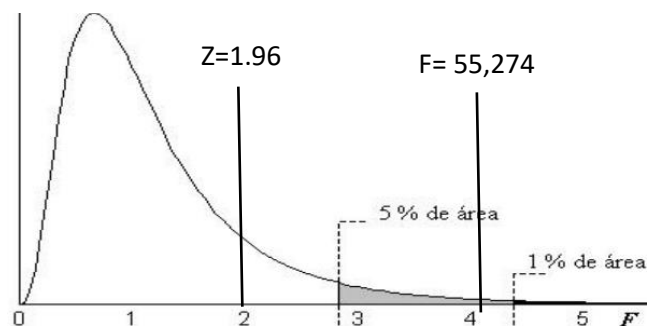


Figura 16. Distribución de F de Fisher

**Interpretación:** Como se puede observar en la tabla 29 el valor del estadístico de Fisher es de 55,374 ( $F = 55.274$ ) el cual tiene un resultado positivo, que se ubica a la derecha del valor crítico ( $Z=1.96$ ) de la Figura N°16, cayendo así en la zona de rechazo de la  $H_0$  (Hipótesis Nula), También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T = 0.05), ( $0.00 < 0.05$ , nivel de aceptación

= 95%,  $Z=1.96$ ), seguidamente se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ : La consistencia no influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna ( $H_a$ : La consistencia si influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018), la cual es equivalente a la  $H_G$  (hipótesis general) de investigación.

### Formulación de la ecuación lineal de regresión simple

Tabla 30

#### Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,911	,262		3,485	,001
	Consistencia (agrupado)	,661	,089	,750	7,435	,000

a. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

**Interpretación:** La Variable Independiente Consistencia aporta en un 66.1 % para que la Variable Dependiente Capacitación de Personal cambie. Por otro parte el Valor  $B_0=0.911$  representa el punto de corte de la recta con el eje Y. El coeficiente  $Beta=0.750$  nos dice que la consistencia está Relacionada con una intensidad de 75 % con el Capacitación de Personal; el coeficiente tstudent ( $t=7,435$ ) tomando en cuenta el valor critico de investigación, se encuentra en la zona de rechazo del  $H_0$ . La cual confrontando con la regla de decisión se obtuvo una significancia encontrada de 0.00 el cual es menor a la significancia de trabajo, concluyendo que la Hipótesis Específica N° 2 planteada se ratifica como verdadera.

### Recta de regresión lineal simple

$$Y = B_0 + B_1 * X$$

**Dónde:**

**Y** = Variable Dependiente

**X** = Variable Independiente

**B<sub>0</sub>** = Punto de corte o intercepción de la recta con el eje Y

**B<sub>1</sub>** = Angulo de Inclinación

### Formulación de la ecuación de la regresión lineal de la recta

$$Y = 0.911 + 0,661 * X$$

**Dónde:**

**Y = VD** = Capacitación de Personal

**X = VI** = Consistencia de la cultura organizacional

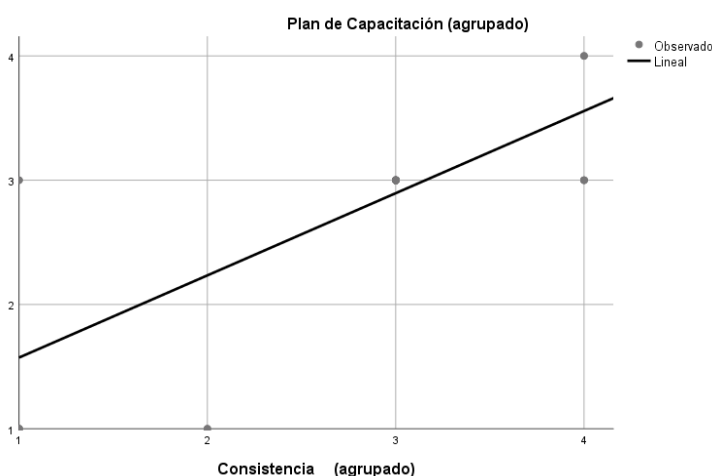
**B<sub>0</sub>** = 0. 911

**B<sub>1</sub>** = 0, 661

Además, usando las variables de trabajo se tiene:

### Ecuación econometría de la recta

$$\text{Capacitación de Personal} = 0. 911 + 0, 661 * \text{Consistencia}$$



**Interpretación:** Se concluye que la consistencia aporta con 66 % para que la variable dependiente Capacitación de Personal cambie

Figura 17. Recta de regresión lineal.



### Hipótesis Específica 3

#### Prueba de Relación de Variables

##### Hipótesis de relación de variables

**H<sub>G</sub>:** La adaptabilidad está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>0</sub>:** La adaptabilidad no está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>a</sub>:** La adaptabilidad si está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

##### Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 31

*Relación entre la adaptabilidad y la capacitación del personal*

		Adaptabilidad	Capacitación de Personal
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	1,000	,769
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Capacitación de Personal	Correlación de Pearson	,769	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

**Interpretación:** Como podemos observar en la tabla 31 la correlación de Pearson es de 0.769 que de acuerdo a los niveles de la tabla 11 existe una correlación positiva alta, siendo las variables directamente proporcionales. También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), (0.00<0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96), seguidamente se concluye que según la regla de decisión que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>: La adaptabilidad no está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio

La Unión, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (**H<sub>a</sub>: La adaptabilidad está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018**) cumpliéndose así la hipótesis de trabajo.

### Prueba de regresión lineal simple para la Hipótesis Específica 3

#### Prueba de la hipótesis Específica 3

**H<sub>G</sub>:** La adaptabilidad influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>0</sub>:** La adaptabilidad no influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>a</sub>:** La adaptabilidad si influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

#### Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 32

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,910a	,828	,824	,308

a. Predictores: (Constante), Adaptabilidad (agrupado)

b. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

**R:** coeficiente de correlación R de Pearson

**R cuadrado:** coeficiente de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

$$VD=R^2.VI$$

**Interpretación:** Observando la tabla 32 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson ( $R=0.910$ ), éste es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se concluye que la variable dependiente (Capacitación de Personal) está cambiando en 82.8 %, por acción o causa de la variable independiente (Adaptabilidad).

### La Hipótesis Específica N° 3 del trabajo se probará con el Análisis de Varianzas(ANOVA)

Tabla 33

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19,693	1	19,693	207,281	,000b
	Residuo	4,085	43	,095		
	Total	23,778	44			

a. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

b. Predictores: (Constante), Adaptabilidad (agrupado)

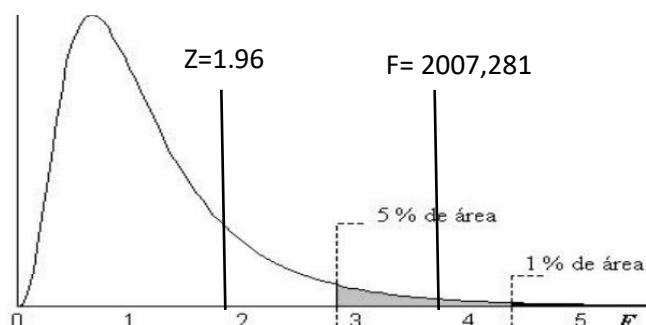


Figura 18. Distribución de F de Fisher

**Interpretación:** Como se puede observar en la tabla 33 el valor del estadístico de Fisher es de 207,281 ( $F = 207,281$ ) el cual tiene un resultado positivo, que se ubica a la derecha del valor crítico ( $Z=1.96$ ) de la Figura N°18, cayendo así en la zona de rechazo de la  $H_0$  (Hipótesis Nula), También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), ( $0.00 < 0.05$ , nivel de aceptación = 95%,  $Z=1.96$ ), seguidamente se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ : La adaptabilidad no influye significativamente en la

capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018 por lo que aceptamos la hipótesis alterna ( $H_a$ : La adaptabilidad si influye significativamente en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018), la cual es equivalente a la  $H_0$  (hipótesis general) de investigación.

### Formulación de la ecuación lineal de regresión simple

Tabla 34

#### Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	,389	,172		2,256	,029
	Adaptabilidad (agrupado)	,840	,058	,910	14,397	,000

a. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

**interpretación:** La Variable Independiente Adaptabilidad aporta en un 84 % para que la Variable Dependiente Capacitación de Personal cambie. Por otro parte el Valor  $B_0=0.389$  representa el punto de corte de la recta con el eje Y. El coeficiente  $Beta=0.910$  nos dice que la adaptabilidad está relacionada con una intensidad de 91 % con el Capacitación de Personal; el coeficiente tstudent ( $t=14,397$ ) tomando en cuenta el valor critico de investigación, se encuentra en la zona de rechazo de la  $H_0$ . La cual confrontando con la regla de decisión se obtuvo una significancia encontrada de 0.00 el cual es menor a la significancia de trabajo, concluyendo que la Hipótesis Específica N° 3 planteada se ratifica como verdadera.

### Recta de regresión lineal simple

$$Y = B_0 + B_1 * X$$

**Dónde:**

**Y** = Variable Dependiente

**X** = Variable Independiente

**$B_0$**  = Punto de corte o intercepción de la recta con el eje Y

**$B_1$**  = Angulo de Inclinación

### Formulación de la ecuación de la regresión lineal de la recta

$$Y = 0.389 + 0,840 * X$$

#### Dónde:

Y = VD = Capacitación de Personal

X = VI = Adaptabilidad de la cultura organizacional

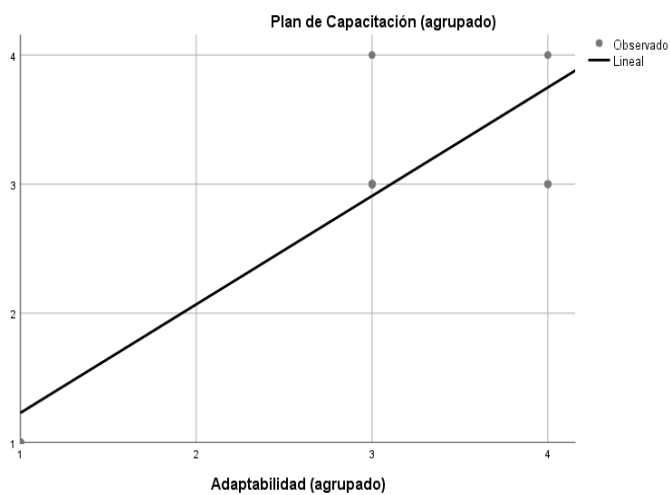
Bo = 0.389

B1 = 0,840

Además, usando las variables de trabajo se tiene:

#### Ecuación econometría de la recta

$$\text{Capacitación de Personal} = 0.389 + 0,840 * \text{Adaptabilidad}$$



Interpretación: Se concluye que la adaptabilidad aporta con 84 % para que la variable dependiente Capacitación de Personal cambie

Figura 19. Recta de regresión lineal.

## Hipótesis Especifica 4

### Prueba de Relación de Variables

#### HIPÓTESIS DE RELACIÓN DE VARIABLES

**H<sub>G</sub>:** La misión está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>0</sub>:** La misión no está relacionada con la capacitación del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>a</sub>:** La misión si está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

#### Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 35.

*Relación entre la misión y la capacitación del personal*

		Misión	Capacitación de Personal
Misión	Correlación de Pearson	1,000	,769
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Capacitación de Personal	Correlación de Pearson	,769	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

**Interpretación:** Como podemos observar en la tabla 35 la correlación de Pearson es de 0.769 que de acuerdo a los niveles de la tabla 11 existe una correlación positiva alta, siendo las variables directamente proporcionales. También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), (0.00<0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96), seguidamente se concluye que según la regla de decisión que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>: La misión no está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La

Unión, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (**H<sub>a</sub>: La misión está relacionada con la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018**) cumpliéndose así la hipótesis de trabajo.

#### Prueba de regresión lineal simple para la Hipótesis Específica 4

##### Prueba de la Hipótesis Específica 4

**H<sub>0</sub>**: La misión influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>0</sub>**: La misión no influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**H<sub>a</sub>**: La misión si influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

##### Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 36

##### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,910 <sup>a</sup>	,828	,824	,308

a. Predictores: (Constante), Misión (agrupado)

b. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

**R**: coeficiente de correlación R de Pearson

**R cuadrado**: coeficiente de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

$$VD=R^2.VI$$

**Interpretación:** Observando la tabla 36 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson ( $R=0.910$ ), éste es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se concluye que la variable dependiente (Capacitación de Personal) está cambiando en 82.8 %, por acción o causa de la variable independiente (Misión).

### La Hipótesis Específica N° 4 del trabajo se probará con el Análisis de Varianzas (ANOVA)

Tabla 37

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19,693	1	19,693	207,281	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	4,085	43	,095		
	Total	23,778	44			

a. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

b. Predictores: (Constante), Misión (agrupado)

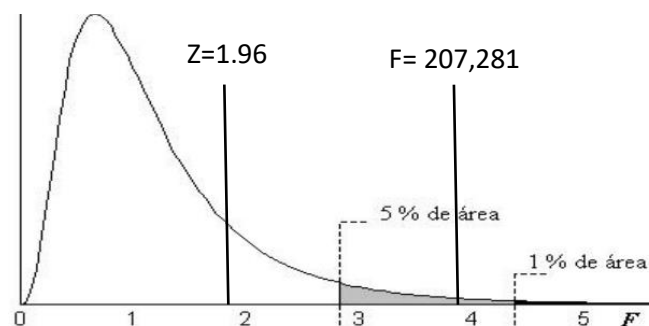


Figura 20. Distribución de F de Fisher

**Interpretación:** Como se puede observar en la tabla 37 el valor del estadístico de Fisher es de 207,281 ( $F = 207,281$ ) el cual tiene un resultado positivo, que se ubica a la derecha del valor crítico ( $Z=1.96$ ) de la Figura N°20, cayendo así en la zona de rechazo de la  $H_0$  (Hipótesis Nula), También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), ( $0.00 < 0.05$ , nivel de aceptación = 95%,  $Z=1.96$ ), seguidamente se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ : La misión no influye significativamente en la



capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna ( $H_a$ : La misión influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018), la cual es equivalente a la  $H_0$  (hipótesis general) de investigación.

### Formulación de la ecuación lineal de regresión simple

Tabla 38

#### Coefficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1 (Constante)	,389	,172		2,256	,029
Misión (agrupado)	,840	,058	,910	14,397	,000

a. Variable dependiente: Capacitación de Personal (agrupado)

**Interpretación:** La Variable Independiente Misión aporta en un 84 % para que la Variable Dependiente Capacitación de Personal cambie. Por otro parte el Valor  $B_0=0.389$  representa el punto de corte de la recta con el eje Y. El coeficiente  $Beta=0.910$  nos dice que la misión está relacionada con una intensidad de 91 % con el Capacitación de Personal; el coeficiente tstudent ( $t= 14,397$ ) tomando en cuenta el valor crítico de investigación, se encuentra en la zona de rechazo del  $H_0$ . La cual confrontando con la regla de decisión se obtuvo una significancia encontrada de 0.00 el cual es menor a la significancia de trabajo, concluyendo que la Hipótesis Específica N° 4 planteada se ratifica como verdadera.

### Recta de regresión lineal simple

$$Y = B_0 + B_1 * X$$

#### Dónde:

**Y** = Variable Dependiente

**X** = Variable Independiente

**B<sub>0</sub>** = Punto de corte o intercepción de la recta con el eje Y

**B<sub>1</sub>** = Angulo de Inclinación

### Formulación de la ecuación de la regresión lineal de la recta

$$Y = 0.389 + 0,840 * X$$

#### Dónde:

Y = VD = Capacitación de Personal

X = VI = Misión de cultura organizacional

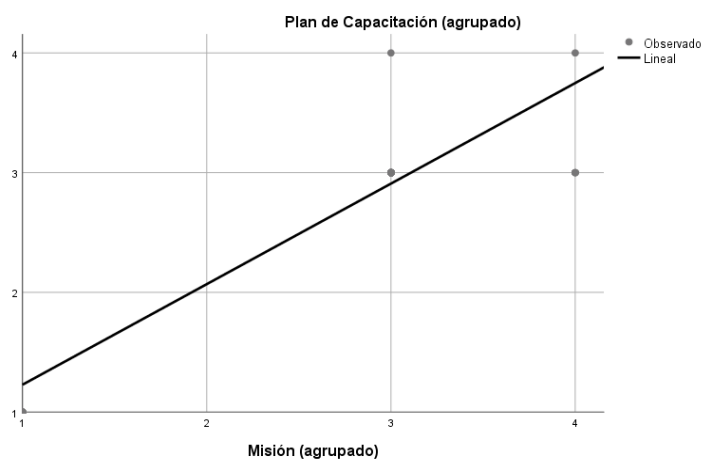
Bo = 0.389

B1 = 0,840

Además, usando las variables de trabajo se tiene:

#### Ecuación econometría de la recta

$$\text{Capacitación de Personal} = 0.389 + 0,840 * \text{Misión}$$



Interpretación: Se concluye que la misión aporta con 84 % para que la variable dependiente Capacitación de Personal cambie

Figura 21. Recta de regresión lineal.

## **IV. Discusión**

## **Discusión por Objetivos**

La presente investigación cumplió con el objetivo general en determinar la influencia de la cultura organizacional en el Capacitación de Personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima - 2018.

Similar objetivo presentó Cantillo (2013) en la tesis "*Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*", la cual se realizó en Lima - Perú, para la obtención del grado de Magister en Administración. en la Universidad Nacional de Colombia (Bogotá, Colombia) el cual tuvo como objetivo general determinar incidencia de la cultura organizacional en el desempeño.

## **Discusión por Metodología**

La presente investigación es de estudio correlacional – causal, que tiene como propósito determinar la relación o causa entre las variables en estudio, el tipo de investigación es básica y el diseño utilizado fue no experimental de corte transversal.

Este estudio tiene semejanza con la metodología de investigación utilizada por Hernandez (2013) en su tesis titulada "*La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo*", presentada para obtener el título de Licenciado en Administración en la Universidad Señor de Sipán (Pimentel, Perú). Dicha investigación es de tipo descriptiva – correlacional causal, a fin de establecer las interrelaciones de causalidad entre las variables, y conocer la incidencia que existe entre cada una de ellas. La población estuvo conformada por 20 colaboradores y 50 pacientes. Asimismo, en el estudio de Luque y Morales (2015) en su tesis titulada "*La cultura organizacional y el desempeño laboral del Personal del área de logística en el Instituto Nacional Penitenciario De La Oficina Regional Sur Arequipa 2015*", presentada para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Comunicación Especialidad de Relaciones Públicas en la Universidad Señor de Sipán (Pimentel, Perú). Dicha investigación es de tipo descriptiva – correlacional causal, a fin de establecer las interrelaciones de causalidad entre las variables, y conocer la incidencia que existe entre cada una de ellas. La población estuvo

conformada por 57 personas del área de logística del Instituto Nacional Penitenciario.

### **Discusión por Resultados**

De acuerdo a los resultados de la presente investigación se determinó que la cultura organizacional influye significativamente en el Capacitación de Personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018.

Según los resultados de la estadística inferencial, se observó en los cuadros de regresión lineal de la Hipótesis General, que el Capacitación de Personal cambia en un 51.1 % por acción o causa de la cultura organizacional, siendo el valor del estadístico de Fisher de 52,675 ( $F = 52,675$ ) el cual tiene un resultado positivo, que se ubica a la derecha del valor crítico ( $Z=1.96$ ) cayendo así en la zona de rechazo de la  $H_0$  (Hipótesis Nula), y reafirmando con la regla de decisión se obtuvo una significancia de investigación de 0.00 la cual es menor a la significancia de investigación 0.05, concluyendo en el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ : La cultura organizacional no está relacionada con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018), siendo aceptada la hipótesis alterna ( $H_a$ : La cultura organizacional si está relacionada con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018). Con la finalidad de contrastar este resultado se observó que el coeficiente tstudent que se obtuvo como resultado de 7.258 ( $t=7,258$ ), ubicado a la derecha del valor crítico de investigación ( $Z=1.96$ ), la cual se encuentra en la zona de rechazo de la  $H_0$  y aceptando la  $H_a$  de la investigación. Este resultado muestra la importancia de contar con una eficiente y eficaz fr cultura organizacional para obtener una buena Capacitación de Personal, ya que se evidencia que la variable independiente aporta en 63% para que la variable dependiente cambie, siendo éste un porcentaje muy favorable en la presente investigación.

En tal sentido, este resultado tiene similitud con la investigación de Hernandez (2013) titulada "*La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo*", quien comprobó que existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño

laboral de los colaboradores del Hospital I Naylamp, con un coeficiente de correlación de 0.984. Asimismo, en el estudio de Luque y Morales (2015) en su tesis titulada *“La cultura organizacional y el desempeño laboral del Personal del área de logística en el Instituto Nacional Penitenciario De La Oficina Regional Sur Arequipa 2015”*, quien comprobó que existe la cultura organizacional incide en el desempeño laboral del Personal del área de logística en el Instituto Nacional Penitenciario

### **Discusión por Conclusión**

En la conclusión de la parte estadística, se observa que la cultura organizacional influye en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018 Lo cual significa que el Club AELU debe promover una cultura organizacional fuerte por parte de la gerencia que permitan la institucionalización de sistema de capacitación del personal en el club donde se ha realizado la investigación.

Esta conclusión se asemeja con la conclusión de la investigación de Julieta (2017), en su tesis titulada *“La capacitación como recurso dinamizador del cambio organizacional”*, en la cual se concluye que la necesidad de la capacitación en las organizaciones debe considerar la forma más conveniente de llevarla a cabo para optimizar recursos y tener en cuenta la variable tiempo, es decir cómo construir un diseño educativo que dé cuenta de las necesidades particulares de la situación -sobre la que se está interviniendo- y que brinde una respuesta pertinente en relación al desempeño laboral y la cultura organizacional. En ese sentido, una propuesta de capacitación debe responder a lo que acontece en el entorno y al impacto que debe tener sus modificaciones en el contexto, en términos de necesidades de capacitación, es decir que el diagnóstico -y el relevamiento de necesidades- debe ser una práctica permanente (más allá que sea la primera fase formal) en todo proceso de capacitación. Asimismo, la planificación debe privilegiar las acciones que permitan un efecto cascada, ya que por su posición central -entre los estrategas y los receptores- en la estructura organizacional son los que más fácilmente pueden provocar un efecto multiplicador de cambio en la estructura y cultura organizacional. Además, siguiendo con el efecto cascada, para lidiar con las

resistencias de los receptores, los implementadores estarán mejor preparados si primero trabajan sobre sus propias resistencias y obstáculos internos para el cambio.

Igualmente se asemeja con la conclusión de la investigación de Robles, Alabart. y Rodríguez (2016), en su tesis titulada “La cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la provincia del Guayas.”, en la cual se concluye que la innovación en los días actuales sí se encuentra bien fundamentada dentro de la institución, que la gran mayoría de gente acuerda que es el motor que impulsa sus actividades y su enfoque a lograr los objetivos, por lo que la cultura organizacional se debe fortalecer en la comunicación entre directivos y empleados en general.

### **Discusión por Teorías**

La presente investigación se fundamenta en los aportes teóricos de Denison (2001, p. 17) afirma que la cultura organizacional se sustenta en cuatro dimensiones: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión. Mientras que, los aportes de Bohlander (2017), se utilizó para explicar las bases teóricas de la capacitación del personal y sus fases o procesos: evaluación de las necesidades, diseño, implementación y evaluación.

## **V. Conclusiones**



Contrastando los resultados de la investigación, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis, se llegaron a las siguientes conclusiones.

### **Primero**

Con respecto al objetivo general se determinó que, la cultura organizacional influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018, evidenciado a través de su R Cuadrado (0, 551) y su p-valor (0.000), que al ser menor que el nivel de significación  $\alpha$  prefijado en 0.05.

### **Segundo**

Con respecto al objetivo específico N° 1 se determinó que, la implicación influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018, evidenciado a través del coeficiente de correlación de regresión lineal del R cuadrado (0,551). En cuanto a los coeficientes encontrados, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual, la capacitación del personal respecto a la implicación de la cultura organizacional. En base a estos resultados se puede concluir que la implicación de la cultura organizacional influye en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

### **Tercero**

Con respecto al objetivo específico N° 2 se determinó que, la consistencia influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018, evidenciado a través del coeficiente de correlación de regresión lineal del R cuadrado (0,552). En cuanto a los coeficientes encontrados, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual, la capacitación del personal respecto a la consistencia de la cultura organizacional. En base a estos resultados se puede concluir que la consistencia de la cultura organizacional influye en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018.

### **Cuarto**

Con respecto al objetivo específico N° 3 se determinó que, la consistencia influye

significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018, evidenciado a través del coeficiente de correlación de regresión lineal del R cuadrado (0,828). En cuanto a los coeficientes encontrados, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual, la capacitación del personal respecto a la adaptabilidad de la cultura organizacional. En base a estos resultados se puede concluir que la adaptabilidad de la cultura organizacional influye en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018.

#### **Quinto**

Con respecto al objetivo específico N° 4 se determinó que, la misión influye significativamente en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018, evidenciado a través del coeficiente de correlación de regresión lineal del R cuadrado (0,828). En cuanto a los coeficientes encontrados, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual, la capacitación del personal respecto a la misión de la cultura organizacional. En base a estos resultados se puede concluir que la misión de la cultura organizacional influye en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018.

## **VI. Recomendaciones**

Luego del análisis de los resultados de esta investigación se propone las siguientes recomendaciones para el Gerente General y Gerente del Talento Humano del Club Asociación Estadio La Unión

### **Primero**

Se recomienda implementar programas de capacitación e interacción para que puedan fluir la cultura de cada persona y buscar mejoras para la organización en la medida que la cultura organizacional contribuye al desarrollo integral de los colaboradores. En relación a la Capacitación de Personal o fortalecimiento de capacidades, se sugiere que éste debe diseñarse en función a las necesidades de cada área, asimismo, debe ser diferenciado: uno para los jefes por área y otro para todo el personal.

### **Segunda**

Se recomienda difundir mejoras de implicación de nuevas estrategias de motivación para que los colaboradores se sientan en su zona de confort y tengan compromiso por cumplir con los objetivos y metas de la Organización.

### **Tercera**

Se recomienda más consistencia con la cooperación de los colaboradores para lo cual se puede emplear incentivos, talleres de integración para el trabajo en equipo y darles a conocer los objetivos y metas de la institución y de esta manera se integren con resultados de cooperación.

### **Cuarta**

Se recomienda desarrollar talleres de relaciones interpersonales dirigido a los jefes y coordinadores de las áreas administrativas, para que ellos difundan a los demás como efecto adaptabilidad entre todos los colaboradores del Club Asociación Estadio La Unión

### **Quinta**

Se recomienda coordinar la difusión de la Misión, la misma debe de ser uno de los requisitos que debe saber el personal para identificarse con la institución y así tener aportes importantes.

## **VII. Referencias**

- Bohlander, G. (2017). *Administración de Recursos Humanos 17ª Edición*. Mexico: Cengage
- Calderón, Murillo y Torres (2003) *Cultura organizacional y bienestar laboral*. de:[http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/viewFile/5452/4214](http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/viewFile/5452/4214)
- Castellón, L. A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Matagalpa, Nicaragua: Tesis.
- Consulting, P. &. (2015). *Análisis de Costos y Presupuestos: Sistemas de Costos en las Empresas*. Madrid: P & A .
- Chiavenato. (2017). *Liderazgo en la Capacitación del Personal*. Buenos Aires.
- Chocano, P. (2016). *La Cultura Organizacional de la Empresa, es Clave para Postular un Puesto*. Lima: Gestión.
- Denison, D. (2001). *Cultura Organizacional: ¿puede ser clave para impulsar el cambio organizacional*. New York: Cooper S.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones, comportamiento, estructura y procesos, (7ma Ed.)*. Buenos Aires: Addison Wesley.
- Gomez, C. y Rodriguez, J. (2001). *Teorías de la Cultura Organizacional*. Madrid: *Revista Contabilidad y Auditoría*, 115. pp. 111-140. ISSN 1692-2913
- Gomez, C. (2015). *Teorías de la cultura organizacional*. Santiago, Chile: Amartya.
- González, Y. (2015) *Cultura Organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación media general*. Tesis para optar el grado de Maestría en Gerencia Educativa. Universidad Rafael Urdaneta. Vicerrectorado Académico. Decanato de post grado e investigación.
- Guillermo, C. I. (2015). *El presupuesto de capital y los métodos de evaluación en la inversión de largo plazo*. Lima: *Actualidad Empresarial* N.º 334 - Primera Quincena de Setiembre 2015.

- Hernandez, N. (2014). La Importancia de la Capàcitación en la Empresa. Madrid: Gestipolis.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. Cuarta Edición. Mc. Graw Hill. México.
- Heinz, M. (2007). La capacitación como recurso dinamizador del cambio organizacional. Buenos Aires : Universidad de Buenos Aires.Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Estudios de Posgrado.
- Hofstede, G. (1985). The interaction between national and organizational value systems. *Journal of Management Studies*, 22, pp-347–357
- León, O. C. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. Lima: PUCP.
- Luque, A. (2015). “La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del área de logística en El Instituto Nacional Penitenciario de la Oficina Regional Sur Arequipa 2015”. Arequipa: UNSA.
- Madeley, S. (2016). Características Predominantes de la Cultura Organizacional de los Colaboradores de Autodema – Arequipa - 2016. Arequipa: UNSA.
- Marroquín, R. P. (2015). Confiabilidad y Validez de Instrumento de Investigación. Lima.
- Montaña, A. (2015). Caracterización de la Cultura Organización y Lineamientos de Intervención para la Implementación de Procesos de Cambios en las Organizaciones – Caso Empresa del Sector Financiero. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Monterroso, L. (2015). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Guatemala: Tesis.
- Ochoa, C. (2015). Muestreo no Probalistico. Madrid: Netquest.
- Olea, N. (2014). La capacitación y el desarrollo del personal. Caracas: Gestionpolis.
- Pedraza, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein:

Estudio fenomenológico. Universidad del Magdalena, Colombia.

- Rocha, D. (2015). Evaluación de la cultura organizacional según la teoría de Schein en la Municipalidad Distrital de la Banda de Chiclayo en el año 2012. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín). San Martín-Perú. Recuperado de <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/handle/11458/645>
- Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional (Décima edición). México DF: Pearson Education.
- Robles, P., Alabart, Y. y Rodríguez T. (2016). La cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la provincia del Guayas. *Comhumanitas: Revista Científica de Comunicación*, 7(2), 76-91.
- Rojas y Távara (2017). Cultura Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación. Mención en Gestión Educativa. Universidad Marcelino Champagnat. Escuela de post grado. Programa de Maestría. Lima Perú.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership* (3ra edición). San Francisco: Jossey Bass
- Schwartz, J; Jessel, T y Kandel, E. (1997). *Neurociencia y conducta*. México: Prentice Hall.
- Tamayo. (1997). *Metodología de investigación: población y muestra*. Madrid.
- Tinoco (2014) *Cultura Organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. *Industrial Data*. Volumen 17, Nùm. 2, julio – diciembre 2014, pp. 56 – 66. UNMSM. Lima -Perú.
- Werther, & Davis. (2016). *La Capacitación del Personal*. Madrid.
- Yepes, J. O. (2014). *Prácticas de presupuesto de capital: evaluación empírica en un grupo de empresas del sector de la construcción en Colombia*. Medellín, Colombia: Universidad EAFIT.



Zhenia, H. D. (2016). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. Chiclayo: USS.

## **VIII. Anexo**

**Anexo 1: Matriz De Consistencia**

**“La Cultura Organización y su Influencia en la Capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Perú”**

<b>PROBLEMAS DE INVESTIGACION</b>	<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>VARIABLES O INDICADORES</b>	<b>METODOLOGIA DE INVESTIGACION</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable Independiente</b>	<b>Tipo</b>
¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018	Existe una relación entre la cultura organizacional y la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018	Cultura Organizacional Implicación Consistencia Adaptabilidad Misión	➤ Aplicativo – No Experimental
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Especifico</b>	<b>Variable dependiente</b>	<b>Técnica</b>
¿En qué medida la implicación de la cultura organizacional se relaciona con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018?	Determinar la relación entre la implicación de la cultura organizacional y la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018.	Existe una relación entre la implicación de la cultura organizacional y la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018.	Capacitación del personal Evaluación de las necesidades Diseño Implementación Evaluación	• Cuestionario de Preguntas  <b>Población:</b>  Estará conformado por 40 personas, entre: administrador, personal, especialistas en el tema y otros del Club Asociación Estadio
¿En qué medida la consistencia de la cultura organizacional se relaciona con la	Determinar la relación entre la consistencia de la cultura organizacional y la capacitación del personal del Club Asociación	Existe una relación entre la consistencia de la cultura organizacional y la capacitación del personal del personal del Club		

<p>capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018?</p> <p>¿En qué medida la adaptabilidad de la cultura organizacional se relaciona con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018?</p> <p>¿En qué medida la misión de la cultura organizacional se relaciona con la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018?</p>	<p>Estadio La Unión, Lima 2018</p> <p>Determinar la relación entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018</p> <p>Determinar la relación entre la misión de la cultura organizacional y la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018.</p>	<p>Asociación Estadio La Unión – Lima, Perú.</p> <p>Existe una relación entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018</p> <p>Existe una relación entre la misión de la cultura organizacional y la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018.</p>		<p>La Unión, Lima 2018</p>
---	--	--	--	----------------------------

**Anexo 2: Consentimiento de la institución**

"Un lugar de encuentro e integración familiar"

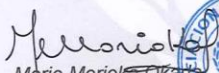
**CONSTANCIA**

Mediante el presente documento la Asociación Estadio la Unión certifica que el Sr. **RENZO UEMA UYEDA** con DNI 10005805, ha desarrollado el trabajo de investigación para la obtención de la Licenciatura en Administración de Empresas, titulado: "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA CAPACITACION DEL PERSONAL DEL CLUB AELU, LIMA 2018".

El trabajo de investigación se ha realizado con colaboradores de la institución durante los meses de Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del 2018

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Pueblo Libre, 29 de noviembre del 2018

  
Mario Morioka Okada  
Vice Presidente



Jr. Paracas 565 Pueblo Libre  
| Teléfono: 261-1221 / 261-2724 / 461-0585 / 461-4375  
| aelu@aelu.com.pe | www.aelu.com.pe



## CAPACITACION

ENC	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	4	4	4	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	5	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4		
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4		
4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5		
5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3		
6	5	3	4	5	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	
7	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	
8	4	3	5	4	2	3	4	2	4	3	2	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3		
9	4	4	4	3	4	4	2	2	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	2	4	3	4	4	3	4		
10	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	5	5	3	4		
11	5	4	5	5	4	5	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	2	5	4	3	5	2	5	2	5	5	4	5	4	3	3	2	2		
12	4	4	4	4	5	5	2	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	
13	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	2
15	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	
16	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4		
17	5	5	1	2	2	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	1	4	4	4	3	3	3	1	4	4	1	4	5	4	4	3	3	1	1	5	1	1	1	5	3	3	1	2	2	1	3	3	5	5	5		
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5		
20	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	

## Anexo 4: Instrumentos

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta, busca recolectar información relacionada con el siguiente tema: *“la cultura organizacional y su influencia en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión – LIMA, PERÚ”* sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Este cuestionario de preguntas permitirá, tener una información de gran interés para nuestro proyecto de investigación, de antemano agradecemos su tiempo y colaboración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Regularmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

ITEM	CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
	<b>Implicación</b>					
1	La mayoría de los trabajadores de este grupo están comprometidos con su trabajo					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
4	Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5	La planificación de nuestra institución es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta Institución					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipos, en vez de descargar el peso en la dirección					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta Institución					
10	El trabajo se organiza de modo que cada trabajadores entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la Institución					
11	La autoridad se delega de modo que los trabajadores puedan actuar por sí mismos.					
12	Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente					



13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de los trabajadores					
14	La capacidad de los trabajadores es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
	<b>Consistencia</b>					
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
21	Cuando existe desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
22	Este grupo tiene una cultura “fuerte”					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta Institución					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
	<b>Adaptabilidad</b>					
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno					
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes influyen en nuestras decisiones.					
37	La información sobre nuestros estudiantes influye en					

	nuestras decisiones.					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los estudiantes					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los estudiantes					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43	Muchas ideas "se pierden por el cambio"					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda"					
	<b>Misión</b>					
46	Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.					
48	Esta institución tiene una misión clara estrategia de cara al futuro					
49	Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
50	La orientación estratégica de esta institución no me resulta clara.					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a seguir.					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55	Los trabajadores de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

La presente encuesta, busca recolectar información relacionada con el siguiente tema: ***“la cultura organizacional y su influencia en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión – LIMA, PERÚ”*** sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Este cuestionario de preguntas permitirá, tener una información de gran interés para nuestro proyecto de investigación, de antemano agradecemos su tiempo y colaboración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Regularmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

ITEM	CAPACITACION DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
	<b>EVALUACIÓN DE LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN</b>					
1	La organización debe realizar un análisis de sus necesidades de capacitación.					
2	La organización debe determinar los conocimientos que necesita su personal.					
3	La organización debe examinar los recursos tecnológicos, financieros y humanos disponibles.					
4	La organización debe contar con un manual de tareas de cada puesto.					
5	La organización debe determinar el grado de conocimientos que requerir cada puesto.					
6	La organización debe determinar la capacitación basado en el análisis de tareas del puesto.					
7	La organización debe determinar que personas requieren capacitación.					
8	La organización debe enviar a capacitarse sólo al personal que lo necesita.					
9	La organización debe llevar un registro histórico del personal capacitado					
	<b>DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN</b>					
10	La organización debe establecer los objetivos institucionales del programa de capacitación.					
11	La organización debe determinar los conocimientos que se desea adquirir.					

12	La organización debe considerar que los contenidos de la capacitación respondan a los objetivos institucionales.					
13	La organización debe tener presente que la motivación de los participantes es previo al aprendizaje.					
14	La organización debe conocer que el personal se motiva cuando hay mayores oportunidades de capacitación.					
15	La organización debe entender que la capacitación ayuda al empleado en su vida personal y laboral.					
16	El buen capacitador realiza un poco más de esfuerzo y demuestra una adecuada preparación instructiva					
17	La organización debe diseñar los programas de capacitación de acuerdo a su diagnóstico.					
	<b>EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b>					
18	La capacitación en el puesto es la más adecuada para los empleados.					
19	El costo de las capacitaciones internas son menores que las externas.					
20	Los capacitadores internos tienen la ventaja de conocer la idiosincrasia de la institución y los empleados.					
21	Los capacitadores externos, ofrecen un know-how (conocimiento) moderno y actualizado.					
22	La capacitación externa genera un mayor interés para los capacitados.					
23	Las capacitaciones deben desarrolladas por instituciones de reconocido prestigio.					
24	El costo de las capacitaciones externas debe considerarse como una inversión.					
25	La experiencia en el puesto del personal es importante para la organización.					
26	Las capacitaciones externas son mejores que las internas					
	<b>EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN</b>					
27	El desempeño y las reacciones del personal capacitado deberían evaluarse.					
28	Los capacitados deberían indicar que contenidos y técnicas les fueron más útiles en la capacitación.					
29	Los participantes deben dar pruebas de conocimientos antes de comenzar y al final la capacitación.					
30	Los conocimientos adquiridos en la capacitación son útiles para la labor que realiza.					
31	Las capacitaciones cambian el comportamiento					

	personal y laboral de los capacitados.					
32	La organización mide la capacitación en términos de su retorno de inversión realizada.					
33	Los beneficios de la capacitación se miden por el aumento de la calidad del producto o servicio.					
34	La organización debería contar con un modelo de evaluación pre establecido.					
35	La organización debe evaluar los resultados de la capacitación					

## **Anexo 5: Formato de validación**

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION

VARIABLE		DIMENSIONES	INDICADORES	Item/ pregunta	Escala	OPINION DEL EXPERTO		
						Si cumple	No cumple Observaciones	
CAPACIDAD PERSONAL DEL CLUB ADM	CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empowerment Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades Valores centrales	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Muy desacuerdo, en desacuerdo, ni	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Consistencia	Acuerdo Coordinación e integración Orientación al cambio.	16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	de acuerdo, ni de acuerdo, muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Adaptabilidad	Orientación al cliente Aprendizaje organizativo Dirección y propósitos estratégicos	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Misión	Metas y objetivos Visión	46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación de las necesidades	Análisis de la organización Análisis de las tareas Análisis de las personas	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Muy desacuerdo, en desacuerdo,	<input checked="" type="checkbox"/>		
							<input checked="" type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	

Diseño	Objetivos instruccionales	10,11,12,13,14,15,16,17	ni desacuerdo ni acuerdo, muy de acuerdo	✓
	Disposición y motivación de los capacitandos			✓
	Aprendizaje			✓
	Características de los instructores			✓
Implementación	Ejecución			✓
	Recepción			✓
Evaluación	Aprendizaje			✓
	Comportamiento			✓
	Estado de animo			✓
	Percepción del cliente			✓
	Resultados obtenidos	18,19,20,21,22,23,2,425,26,27,28,29,30		✓
	Opiniones de otras personas			✓
				✓

  
**Mg. Herta Mejía Guerrero**  
 Asesor y Consultor en  
 Prácticas Educativas  
 21/10/21



## VALIDACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION

Título de la Investigación: "La Cultura Organización y su Influencia en la Capacitación del Personal del Club Aelu – Lima, Perú"		Apellidos y nombres del Investigador: UEMA UYEDA, Renzo		Apellidos y nombres del Experto :			
VARIABLE	DIMENSIONES	ASPECTOS POR EVALUAR			OPINION DEL EXPERTO		
		INDICADORES	Item/ pregunta	Escala	Si cumple	No cumple	Observaciones
CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empowerment					
		Trabajo en equipo					
	Consistencia	Desarrollo de capacidades	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Muy desacuerdo, en desacuerdo, ni			
		Valores centrales					
Adaptabilidad	Acuerdo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	desacuerdo ni acuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo				
	Coordinación e integración						
Misión	Orientación al cambio.	Orientación al cliente	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37				
		Aprendizaje organizativo	38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45				
	Dirección y propósitos estratégicos	Metas y objetivos	46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60				
		Visión					
CAPACITACION DEL PERSONAL	Evaluación de las necesidades	Análisis de la organización		Muy desacuerdo, en desacuerdo,			
		Análisis de las tareas					
		Análisis de las personas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9				

https://mail.google.com/mail/u/0/#search/any/RdDgqclHrVwcvdJPhvMGdFzsfMbmmRNsIgbJkqG?projector=1&messagePartId=0.4

17

Diseño	Objetivos instruccionales	10,11,12,13,14,15,16,17	ni desacuerdo ni acuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo	✓
	Disposición y motivación de los capacitandos			
Implementación	Aprendizaje			✓
	Características de los instructores			
	Ejecución			
	Reacción			
	Aprendizaje			
	Comportamiento			
	Estado de ánimo			
	Percepción del cliente			
	Resultados obtenidos			
	Opiniones de otras personas			
Evaluación		18,19,20,21,22,23,2,425,26,27,28,29,30		✓
				✓

*Realizado*  
*12/09/2018*  
*7:55 P.M.*

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION

Título de la Investigación: "La Cultura Organización y su Influencia en la Capacitación del Personal del Club Aelu – Lima, Perú"		Apellidos y nombres del Investigador: UJEMA UYEDA, Renzo		Apellidos y nombres del Experto :			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Item/ pregunta	Escala	OPINION DEL EXPERTO		
					Si cumple	No cumple	Observaciones
CAPACITACION DEL PERSONAL CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empowerment	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Muy desacuerdo, en desacuerdo, ni desacuerdo, ni acuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Trabajo en equipo			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Desarrollo de capacidades			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Consistencia	Valores centrales	16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Acuerdo			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Adaptabilidad	Coordinación e integración	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Orientación al cambio.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Misión	Orientación al cliente	46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Aprendizaje organizativo			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Dirección y propósitos estratégicos			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Evaluación de las necesidades	Metas y objetivos	9,60		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Visión			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Análisis de la organización			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			1,2,3,4,5,6,7,8,9	Muy desacuerdo, en desacuerdo,	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Diseño	Objetivos instruccionales	ni desacuerdo ni acuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo	/
	Disposición y motivación de los capacitandos		
Aprendizaje			
Características de los instructores			
Ejecución			
Reacción			
Aprendizaje			
Comportamiento			
Estado de animo			
Percepción del cliente			
Evaluación	Resultados obtenidos	10,11,12,13,14,15,16,17	/
	Opiniones de otras personas	18,19,20,21,22,23,2,425,26,27,28,29,30	/

8/12/2018

**Anexo 6: Imprimant de resultados**

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=SUMA1 SUMA6
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Cultura Organizacional (agrupado)	Plan de Capacitación (agrupado)
Rho de Spearman	Cultura Organizacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Plan de Capacitación (agrupado)	Coefficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

```

DATASET CLOSE ConjuntoDatos2.
DATASET CLOSE ConjuntoDatos3.
NONPAR CORR
  /VARIABLES=SUMA2 SUMA6
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Implicación (agrupado)	Plan de Capacitación (agrupado)
Rho de Spearman	Implicación (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,802**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Plan de Capacitación (agrupado)	Coefficiente de correlación	,802**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

```

NONPAR CORR
  /VARIABLES=SUMA3 SUMA6
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Consistencia (agrupado)	Plan de Capacitación (agrupado)
Rho de Spearman	Consistencia (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Plan de Capacitación (agrupado)	Coefficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

```

/VARIABLES=SUMA4 SUMA6
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Adaptabilidad (agrupado)	Plan de Capacitación (agrupado)
Rho de Spearman	Adaptabilidad (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Plan de Capacitación (agrupado)	Coefficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

```

/VARIABLES=SUMA6 SUMA5
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Plan de Capacitación (agrupado)	Misión (agrupado)
Rho de Spearman	Plan de Capacitación (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Misión (agrupado)	Coefficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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




 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 16 de 18
--	---	---

Yo, **Hans Mejía Guerrero**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Sede Callao, revisor de la tesis titulada:

**“La Cultura Organizacional y su Influencia en la Capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018”**, del (de la) estudiante **Uema Uyeda, Renzo Raymundo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **16 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Callao, 20 de diciembre de 2018

.....  
  
 Mg. Hans Mejía Guerrero  
 DNI: 40720573

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : de 1

Yo, **Renzo Raymundo Uema Uyeda**, identificado con **DNI N° 10005805**, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, **autorizo ( X )**, No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: **“La Cultura Organizacional y su influencia en la Capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Renzo Raymundo Uema Uyeda

DNI : 10005805

FECHA : 20 de Marzo del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

feedback studio UEMA. INFORME DE TESIS. VF 4 de 18

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La cultura organizacional y su influencia en la capacitación del personal del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**  
Uena Uyeda, Renzo Raymundo

16

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
2	repositorio.upagu.edu...	1 %
3	repositorio.unsa.edu.pe	1 %
4	Entregado a Universida...	1 %
5	es.scribd.com	1 %
6	www.utq.edu.mx	1 %
7	revistas.unimaqdalena...	1 %
8	biblioteca.itsson.mx	1 %
9	recursosbiblio.ur.edu.gt	1 %
10	repositorio.uas.edu.pe	1 %
11	www.scribd.com	<1 %

Página: 1 de 81 Número de palabras: 16013

Text-only Report Turnitin Classic High Resolution



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Facultad de Ciencias Empresariales

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Uema Uyeda, Renzo Raymundo

INFORME TÍTULADO:

"La Cultura Organizacional y su influencia en la Capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión, Lima 2018"

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 21/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 18 - DIECIOCHO



Mg. Rafael Arturo López Landauro