



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CODIJISA S.A.C.,
COMAS, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

ABIGAIL FRANCESCA QUITO CRISPÍN (ORCID: 0000-0001-5413-2904)

ASESORA:

MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX (ORCID: 0000-0001-9402-5601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA- PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **ABIGAIL FRANCESCA QUITO CRISPÍN** cuyo título es: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CODIJISA S.A.C., COMAS, 2018"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) dieciséis (letras).

Los Olivos, 29 de noviembre de 2018.



Dr. Carranza Estela, Teodoro

PRESIDENTE



Dra. Martínez Zavala, María Dolores

SECRETARIO



MSc. Petronila Lilliana Malrena Fox

VOCAL

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

DEDICATORIA

A mi madre Jacqueline por darme las fuerzas cuando sentía que ya no podía, enseñarme el valor del esfuerzo, por su amor, cariño y comprensión y porque ella es la única que creyó en mí a ciegas.

A mis hermanos por su apoyo incondicional, por su valentía y por enseñarme que hay que salir adelante pase lo que pase.

A mis profesores quienes me incentivaron en seguir adelante.

Por ellos culmino una etapa más en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a mi estimada asesora Petronila Liliana Mairena Fox por su atención, apoyo, consejos, y por todos los conocimientos brindados. Al igual para todos mis profesores y compañeros que me demostraron que si se puede y no se debe perder la fe.

A la universidad que me dio la oportunidad de cumplir mi anhelo de estudiar una carrera profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Quito Crispín Abigail Francesca con DNI N° 70205340, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 29 de noviembre del 2018



Quito Crispín Abigail Francesca

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

El presente trabajo de investigación es producto del esfuerzo al trabajo meticulado que tiene como objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

Quito Crispin Abigail Francesca

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.1.1. En el contexto internacional	1
1.1.2. En el contexto nacional	2
1.1.3. En el contexto local	5
1.2. Trabajos previos	6
1.2.1. En el contexto internacional	6
1.2.2. En el contexto nacional	7
1.3. Teorías relacionadas al tema	9
1.3.1. Cultura organizacional	9
1.3.1.1. Teoría de la Cultura organizacional de Schein	9
1.3.1.2. El modelo de Cultura organizacional de Denison	10
1.3.1.3. Definición de cultura organizacional	10
1.3.1.4. Dimensiones de la cultura organizacional	11
1.3.2. Desempeño laboral	15
1.3.2.1. Teoría de desempeño laboral de Idalberto Chiavenato	15
1.3.2.2. Teoría de desempeño laboral de Vroom	15
1.3.2.3. Definiciones de desempeño laboral	16
1.3.2.4. Dimensiones de desempeño laboral	17
1.4. Formulación del problema	19
1.4.1. Problema general	19
1.4.2. Problemas específicos	19
1.5. Justificación del estudio	20
1.5.1. Justificación teórica	20
1.5.2. Justificación metodológica	20
1.5.3. Justificación práctica	21
1.6. Hipótesis	21
1.6.1. Hipótesis general	21
1.6.2. Hipótesis específicas	21
1.7. Objetivos	21
1.7.1. Objetivo general	21
1.7.2. Problemas específicos	21
II. MÉTODO	22
2.1. Diseño de investigación	22
2.1.1. Método de la investigación	22

2.1.2	Nivel de la investigación	22
2.1.3	Tipo de la investigación	23
2.1.4	Diseño	23
2.2	Variables, operacionalización	24
2.3	Población y muestra	26
2.3.1	Población	26
2.3.2	Muestra	26
2.4	Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.4.1.	Técnica de recolección de datos	27
2.4.2.	Instrumento de recolección de datos	27
2.4.3.	Validez del instrumento	28
2.4.4.	Confiabilidad del instrumento	28
2.5.	Métodos de análisis de datos	29
2.6.	Aspectos éticos	29
III.	RESULTADOS	30
3.1	Prueba de normalidad	30
3.2	Análisis de los resultados	31
3.2.1.	Resultados por dimensión	31
3.2.2.	Resultados por variables	49
3.2.2.1.	Resultados de las medidas descriptivas	49
3.2.3.	Prueba de hipótesis	49
3.2.3.1.	Prueba de hipótesis general	49
3.2.3.2.	Prueba de hipótesis específicas	50
IV.	DISCUSIÓN	53
V.	CONCLUSIONES	56
VI.	RECOMENDACIONES	57
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	58
	ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1.4.1.	Diseño_correlacional	24
Tabla 2.2.1.1	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	24
Tabla 2.2.2.1	Cuadro de operacionalización de variables	25
Tabla 2.3.1.1	Cantidad de colaboradores de la empresa	26
Tabla 2.4.2.1.	Estructura dimensional de las variables de estudio	27
Tabla 2.4.2.2.	Categorías en la escala de Likert	28
Tabla 2.4.3.1	Validación de expertos	28
Tabla 2.4.4.1.	Resumen de procesamiento de casos	28
Tabla 2.4.4.2.	Estadísticas de fiabilidad	29
Tabla 2.4.4.3	Escala de medidas para evaluar el Coeficiente alfa de Cronbach	29
Tabla 3.1.1	Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnova	30
Tabla 3.2.1.1.a	Nivel de involucramiento en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018	31
Tabla 3.2.1.1.b	Interpretación de los componentes de la brecha del involucramiento	32
Tabla 3.2.1.1.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para mejorar el involucramiento mediante la cultura organizacional.	33
Tabla 3.2.1.2.a	Nivel de consistencia en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018	34
Tabla 3.2.1.2.b	Interpretación de los componentes de la brecha de consistencia	35
Tabla 3.2.1.2.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para mejorar la consistencia mediante la cultura organizacional.	36
Tabla 3.2.1.3.a	Nivel de adaptabilidad en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018	37
Tabla 3.2.1.3.b	Interpretación de los componentes de la brecha de adaptabilidad	38
Tabla 3.2.1.3.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para mejorar la adaptabilidad mediante la cultura organizacional.	39
Tabla 3.2.1.4.a	Nivel de misión en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018.	40
Tabla 3.2.1.4.b	Interpretación de los componentes de la brecha de misión	41
Tabla 3.2.1.4.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para mejorar la misión mediante la cultura organizacional.	42
Tabla 3.2.1.5.a	Nivel de desempeño de tareas en base al desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018	43
Tabla 3.2.1.5.b	Interpretación de los componentes de la brecha de desempeño de tareas	44
Tabla 3.2.1.5.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para mejorar el desempeño de tareas mediante el desempeño laboral	45
Tabla 3.2.1.6.a	Nivel de desempeño contextual en base al desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018	46
Tabla 3.2.1.6.b	Interpretación de los componentes de la brecha de desempeño	47

	contextual	
Tabla 3.2.1.6.c	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para mejorar el desempeño de tareas mediante el desempeño laboral	48
Tabla 3.2.3.1	Desviación estándar, los promedios y el coeficiente de variabilidad de la V1 y V2	49
Tabla 3.2.4.1.1.	Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman	49
Tabla 3.2.4.1.2.	Correlación de variables	50
Tabla 3.2.4.2.1	La correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión desempeño de tareas	51
Tabla 3.2.4.2.2	Correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión desempeño contextual	51
Tabla 5.2.1	Estructura de la Propuesta	63
Tabla 5.2.1	Elaboración del propuesto de actividad estrategia 1	73
Tabla 5.2.2	Elaboración del propuesto de actividad estrategia 2	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3.2.1.1	Nivel de involucramiento en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018	31
Figura 3.2.1.2	Nivel de consistencia en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018	34
Figura 3.2.1.3	Nivel de adaptabilidad en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018	37
Figura 3.2.1.4	Nivel de misión en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018	40
Figura 3.2.1.5	Nivel de desempeño de tareas en base al desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018	43
Figura 3.2.1.6	Nivel de desempeño contextual en base al desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018	46
Figura 7.3.1	Propuesta de implementación de aprendizaje	70
Figura 7.3.2	Propuesta de lugar para los talleres dinámico	75

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018. La metodología que se utilizó para obtener los datos necesarios, fue con la aplicación del método de investigación hipotético deductivo con el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y nivel técnico, el tipo fue aplicada - técnica y el diseño fue no experimental. Asimismo, se utilizó el alfa de Cronbach que permitió medir la confiabilidad del instrumento, luego se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Se buscó profundizar con estudios relacionados y teorías que conceptualizan a ambas variables. El instrumento utilizado fue un cuestionario de tipo de escala de Likert, el cual estuvo conformado por 26 ítems, que sirvió para la recolección de datos para analizar el nivel de relación entre ambas variables. Por último, se realizó un análisis estadístico que permitió concluir que existe relación positiva alta de 0,894 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018, de acuerdo al coeficiente del Rho de Spearman.

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño laboral, trabajo en equipo, misión, cooperación y compromiso.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the organizational culture and the work performance of the administrative area of Codijisa SAC, Comas, 2018. The methodology used to obtain the necessary data was with the application of the hypothetical research method deductive with the quantitative approach, correlational descriptive level and technical level, the type was applied - technique and the design was non-experimental. Likewise, the Cronbach's alpha was used to measure the reliability of the instrument, then the Kolmogorov-Smirnov normality test was carried out. We sought to deepen with related studies and theories that conceptualize both variables. The instrument used was a Likert scale questionnaire, which consisted of 26 items, which served to collect data to analyze the level of relationship between both variables. Finally, a statistical analysis was carried out to conclude that there is a high positive relation of 0.894 between the organizational culture and the work performance of the administrative area of the company Codijisa S.A.C., Comas, 2018, according to the Rho coefficient of Spearman.

Keywords: organizational culture, work performance, teamwork, mission, cooperation and commitment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el mundo empresarial cada organización cumple roles de relevancia en las diversas sociedades, porque son unidades productivas, son el ente donde surgen un sin número de relaciones entre dos o más personas, de las cuales formando interrelaciones laborales que cooperan con el propósito de alcanzar objetivos comunes.

Estos objetivos se concretan en el momento que los colaboradores interactúan entre sí dentro de la organización, sintiendo que es el lugar donde pueden alcanzar sus metas personales, porque existe un interés mutuo con su equipo laboral generando metas superiores integrando un mayor esfuerzo personal y en equipo para concretarlos.

Siendo las normas, valores, creencias y las formas de pensar compartidas por el equipo laboral, marcan actitudes y comportamientos convirtiéndose en parte de la cultura reconocida por todos los miembros de las organizaciones, incrementando vínculos laborales que permite el desenvolvimiento de manera óptima, actuando armónicamente acorde a las normas, culturas y lenguajes generándose efectos en la moralidad de cada colaborador.

Romero, (2016) lo refiere que es dar valor a los colaboradores mostrándole aprecio, el cual se verá reflejado a través de la motivación y satisfacción para realizar sus actividades laborales, influyendo en la productividad para cumplirlas.

1.1.1. En el contexto internacional

Dubrin (2013) considera la instrucción laboral se ven influenciada por el nivel cultural de cada país y por sus líderes carismáticos. Señalando la repercusión tardía o temprana, de las normas y creencias del país influenciarán siendo, aunque sea un factor externo de la organización.

En Estados Unidos los cambios sufridos en su cultura, fue la igualdad de género, que se logró a través de la lucha que realizaron las mujeres, incorporándose culturalmente en las organizaciones del país, así brindarles puestos ejecutivos a las mujeres.

Por otro parte el líder carismático se relaciona en la óptima cultura de una organización, Dubrin (2013) menciona al ex directivo principal de Apple, Steve Jobs, que a través de sus personalidades excepcional, incide en el desarrollo de actividades de los colaboradores a su disposición, llegando a influenciar en su percepción de muchos

colaboradores haciéndoles pensar que la fabricación de los productos realizados eran de calidad y únicas en su tipo.

Habelow (2013). Indico que lo elemental para construir una cultura laboral única esta en las cualidades y características de cada organización, aunque existan factores comunes entre organizaciones e instituciones posicionadas.

Las organizaciones que buscan realizar cambios en su cultura se deben enfocar en los aspectos claves, siendo la base fomentar la moral de los colaboradores mediante capacitaciones e incentivos, para definir de forma clara el valor de la misión y la visión, al establecer lideres estables y eficientes que puedan dirigir y empoderar a los otros empleados, creando relaciones estrechas, y que pueda ser observada este compromiso laboral por los clientes.

López, Hernández, Ramos y Cújar (2013) expresa que la cultura de las instituciones adquirió relevancia en las organizaciones, haciendo que se realice numerosos estudios por diferentes autores. Se ha estudiado diferentes enfoques referentes a la cultura laboral variando se la variedad características culturales a través de la normatividad, historias , ritos, creencias, valores, etc., hasta el rol del gerencial que es la base cultural de las organizaciones y que conociendo estos comportamientos, podremos determinar, la razón de los cambios y estrategias ejecutadas en las organizaciones que ayudan o fracasan para mejorar la cultura.

1.1.2. En el contexto nacional

Antezana (2013) refiere que la cultura laboral como aquellas acciones asumidos por la institución para que su funcionamiento operativo sea optimo, el cual debe compartirse y transmitirse de manera adecuada o inadecuada por cada miembro de la organización, y de igual manera debe ser mostrado a todo público externo e interno como el modo natural de comportamiento.

La cultura corporativa forma a través de la diversidad elemental de una organización comenzando desde la misión y la visión, principios, valores y dirección estratégica; que se potencian con el comportamiento individual de los colaboradores, pudiendo ser estos negativos o positivos acorde al nivel que se identifican con las organizaciones.

En ocasiones las organizaciones e instituciones, convierten las culturas corporativas en los factores para el concretar los negocios. Por ello, las cadenas rápidas de comida, tienes que implementar una cultura necesariamente caracterizada por la velocidad y calidad para atender al consumidor, ya estando vinculado con la naturaleza y misión de la misma del

negocio. Por lo que el colaborador que no esté asociado con dichas culturas corporativas, no se identificara con la organización y este acostumbrado a una cultura distinta, no estando sintonizado con las actividades laborales diarias generando "ruidos" al momento de realizar sus actividades en la compañía.

Morales (2013) relaciona a cultura laboral, como aquel conjunto de personas presentes en la organización, compartiendo códigos definidos en esta y una manera de realizar las tareas laborales, también se relaciona con la manera particular de gestión del negocio como fuente para obtener el éxito, de tal manera que reforzando estos comportamientos podremos fomentarlos posteriormente en normativas y valores de los colaboradores. Los líderes o fundadores de cada organización debe influenciar de manera concreta y constante las características adquiridas y fomentadas para la cultura laboral.

Los cambios culturales pueden ser lentos y requieren generalmente procesos a largo plazo, para así adquieran las personas los nuevos valores. En casos concretos estos cambios pueden darse de manera acelerada utilizando métodos extremos como la contratación de nuevo personal a nivel masivo y en puestos decisivos en la organización. Las organizaciones cuestionan el abandono de los colaboradores de las compañías aunque tengan remuneraciones atractivas, el por qué la implicancia liderazgo tradicional ya no tiene efectividad en el nuevo contexto empresarial y por qué del costo excesivo para poder expandir el éxito de una organización a nivel nacional e internacional. Todos estos cuestionamientos, entre otras son relacionadas a la cultura de una organización, de tal manera que los gerentes concluyeron que “la cultura organizacional si importa”.

Gálvez (2017) menciona que la cultura organizacional se ejecuta sistemáticamente para regular la iteración social entre los colaboradores, influyendo intermitentemente en actitudes y el comportamiento de estos mediante la creencia y valor que se ejercen en las organizaciones. Por ello, las organizaciones es que cuentan con una cultura participativa entre sus empleados tienen resultados superiores.

Una óptima cultura organizacional, se convierte en un pilar de atracción, ya que genera beneficios para el colaborador y la organización, de igual manera paralelamente crea un ambiente laboral adecuado entre empleados, incrementando los compromiso que tendría con la organización; siendo los colaboradores los puntos claves de la empresa, los elementos relevantes para dar seguridad a los colaboradores en la institución.

Morelos y Fontalvo (2013) menciona que el análisis cultural de la organización conlleva la revisión constante de los factores influyentes, a través de características visibles culturales, creencias, lenguaje comunicativo, normatividad, simbología y costumbres, de los colaboradores dentro y fuera de la organización, para identificar como se unen estos factores personales y la limitan la productividad de la compañía (Gómez, 2008).

El nivel cultural de la organización causa repercusión en los comportamientos, productividad y cada expectativa de los colaboradores; por ello las instituciones mejorarían constantemente las gestiones mediante procedimientos y desarrollando estrategias, influenciado en los colaboradores haciendo que estos se identifiquen con cada objetivo de la institución y consecuentemente incrementen la productividad y competitividad organizacional.

Milkovich y Boudrem definen el desempeño laboral, como el grado del colaborador para cumplir las actividades laborales encomendadas por la organización.

Chiang, y San Martín comentan la existencia de una variedad de criterios que miden y estiman el desempeño, mediante capacidades, habilidades, necesidades y cualidades siendo estas características individuales del colaborador, quienes interactúan con el ambiente laboral de la institución reflejada en sus acciones, los cuales pueden afectar en los resultados organizacionales. Entre cada criterio para la medición de las laborales de los colaboradores se tiene en cuenta: la labor a cumplir, calidad de su labor, cooperaciones, conocimientos, responsabilidades de las actividades laboral que realiza, asistencia, necesidad de supervisión, etc. El desempeño se refleja mediante la eficiencia, el cumplimiento de objetivos, alcanzando las metas, usando el tiempo y los recursos eficientemente.

Pedraza, Amaya y Conde indican que el desempeño de laborales son aquellos actos o acciones observadas en los colaboradores, siendo de relevancia para cada objeto organizacional, las cuales se pueden medir por las competencias individuales y su grado de contribuciones a las instituciones.

En la revista el autor Faria (1995) considera el desempeño laboral como resultante de los comportamientos de los colaboradores con respecto a los contenidos de cada puesto y actividades laborales, dependiendo de los procedimientos mediáticos o regulaciones entre estos y la organización

El desempeño de las actividades laborales de cada colaborador es relevante en la organización de tal manera que se les brinda estabilidad laboral a los que están ya laborando y a los que ingresaran a la organización brindando un beneficio adecuado según el puesto

laboral. Fomentando mejoras laborales, considerándose como elemento fundamental, midiéndose a través el cumplimiento de metas y logros de la institución. El establecimiento laboral fomenta la sanidad, brinda motivaciones y mejora los estados emocionales del colaborador.

La cultura organizacional y los desempeños laborales; ambas variables forman una base sólida para el buen funcionamiento de una organización.

1.1.3. En el contexto local

Las organizaciones son conformadas por equipo de colaboradores, aunque no sea constante que las relaciones establecidas entre estos se desarrollen armoniosamente y de cooperación, por diferentes factores personales, el clima laboral puede llegar a ser negativo en la organización percibiéndose la tensión en esta, y expresada a través de conflictos y enfrentamientos. De tal manera que, si el líder de dichos equipos permite que cada integrante, individualice sus objetivos e intereses, la organización se mostrara como desorganizada y por ende conflictiva.

La empresa Codijisa S.A.C. es una distribuidora y comercializadora de productos de consumo masivo a nivel nacional. Se ha logrado percibir que, en el área administrativa de la empresa mencionada, los trabajadores laboran de manera individual, enfocándose en su área respectiva, manifestando con este comportamiento que no se trabaja en equipo, también existe un ambiente con mucha presión para cumplir metas lo cual está bien, pero con poca motivación para realizarlas, generando así una desmotivación del personal y por ende un bajo nivel del desempeño de ellos ya que trabajan cansados, de desmotivados y realizan sus actividades por cumplirlas. También hay falta capacitación para el personal para desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Siendo fundamental estudiar y dar el reconocimiento a la percepción de cada colaborador respectivamente a sus entornos laborales, el estudio tiene el fin de determinar cómo la cultura organizacional resultaría ser un componente relevante en la institución, porque se vincularía con el desempeño y las mejores contantes influenciarían en los logros de metas.

Con el acelerado desarrollo de las técnicas de dirección son muy conscientes los directivos que las organizaciones actualmente deben ser lideradas bajo valores compartidos estimulado la competitividad. La cultura en las organizaciones e relevante debido a la globalización y competitividad, en donde los factores la cultura organizacional se convierten

en aspectos que diferencian e incentivan a la institución para que sea exitosa en comparación a su competencia. En los últimos años se implementaron diversas estrategias que generan adecuados conocimientos de la cultura laboral, permitiendo al colaborador el desarrollo de capacidades intelectuales, relaciones interpersonales, conocimiento, destreza y habilidad. Contribuyendo y encaminando los logros de las metas de las organizaciones.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. En el contexto internacional

Mahboub (2014) en su estudio, que tuvo la finalidad de analizar los efectos de la cultura organizacional relacionado al desempeño de laborales en la Universidad Islámica Azad. Para poder concretar la objetividad del estudio y medir la primera variable se usó la encuesta realizada por Denison (DOC) compuestas por 60 ítems, para la evaluación de la segunda variable se usó Hsu cuestionario (OEQ), componiéndose por 19 ítems preguntas. La población estudiada estaba compuesta 75 colaboradores académicos perteneciente a la facultad de educación física. Concluyendo que la las culturas organizacionales influye significativamente y de manera positiva con un 71,2% en el desempeño laboral, también de determino que cada índice cultural de la institución (adaptabilidad, implicaciones, consistencias y misiones) tendría una correlación directa con el desempeño laboral, de igual se determinó que la misión influenciaría en el desempeño de laborales de los colaboradores.

Figuroa (2015), el siguiente estudio tuvo la finalidad del establecimiento de correlación entre cultura de la organización y desempeño laboral de cada colaborador de la entidad, la muestra fue compuesta por 47 colaboradores. Concluyo que la cultura de la organización no tiene una correlación con el desempeño laboral del colaborador en la entidad gubernamental, aceptando la hipótesis nula que afirma que las variables no tienen incidencias.

Givens (2013) dicho estudio investiga la determinación correlacional entre cultura de la entidad y el desempeño en las entidades religiosas. Se utilizó el instrumento de la encuesta para la primera variable compuesta por 4 dimensiones y 60 interrogantes, mientras que para evaluar el desempeño organizativo de las iglesias se aplicó el método desarrollado por cuatro dimensiones adaptado. La población está compuesta de 43 congregaciones cristianas de los Estados Unidos, 43 pastores y 136 feligreses. Concluyó que se muestra una evidente correlación entre variables estudiadas, también se menciona que los factores de

implicancia y adaptación no existe una relación de significancia, y entre los factores de misión y consistencias tienen correlación alta sobre los cumplimientos de cada organización.

1.2.2. En el contexto nacional

Rodríguez, P. (2017) en su estudio que tuvo como objeto general a determinación y examinar la correlación que tiene la cultura de la organización con el desempeño de labores de cada colaborador. El estudio es correlacional, descriptivo, transversal y diseño no experimental. La población compuesta por 42 colaboradores y la muestra probabilística fue de 37. Para medir la cultura en la organización y desempeño laborales, se utilizó el instrumento de encuesta a través de una escala de medición. Se observó que, entre variables se denota una correlación de 0.942; indicando correlación positiva muy alta. La conclusión se obtuvo del estudio fue que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral y que mejora su cultura resultando en cambios óptimos en el desempeño laboral de los colaboradores. También se recomienda a los coordinadores del área de oficina para que mejore y se fortalezca la cultura, mediante la realización de talleres y dinámicas de los colaboradores, obteniendo el mayor desempeño funciones que permita a la institución cumplir metas y objetivos.

Baca, S. y Olivares, J. (2017), en su estudio realizado tuvo como objetivo determinar la cultura organizacional relacionada con el desempeño de cada colaborador de la entidad financiera. El estudio es correlacional descriptivo, diseño no experimental y corte transaccional ya que se realizó la alteración de cada variable, la población para este estudio estuvo compuesta por los 25 colaboradores de la sucursal. El instrumento que utilizaron es un cuestionario. La conclusión fue que la cultura organizacional se correlaciona de forma positiva con el desempeño laboral, determinando que a mayor cultura del colaborador mejora el desempeño en sus actividades laborales. El nivel cultural organizacional del Banco en correlación con las dimensiones innovar y enfatizando en función a la recompensa, cada colaborador percibe la oportunidad brindadas por la institución son escasas, por la misma la no existencia de justicia e igualdad para los colaboradores, por la falta de reconocimiento a su desempeño. Se recomendó el diseño e implementación de una compensación a través de incentivos el cual promueva y fortalezca el desarrollo profesional de los colaboradores del Banco, y que también brinden recompensas, orientada a productividad y la estabilidad laboral. Haciendo que eleve el desempeño laboral en cada colaborador.

Zans, A. (2017), su estudio tuvo, como objeto general fue determinar el clima de la institución influye en el desempeño en la organización de los colaboradores, para desarrollar este estudio se tomó en cuenta un enfoque cuantitativo, descriptivo y explicativo, la población fue de 88 funcionarios y colaboradores, estuvo compuesta por 59 personas la muestra. Se utilizó la técnica e instrumento a través de un cuestionario con escala de Likert. Se concluyó que el clima organizacional tiene influencia con el desempeño en la organización, ya que los colaboradores administrativos y docentes no tienen la disposición de un adecuado ambiente laboral en la facultad, ya que se identificó que el desempeño en la organización de los colaboradores, fue baja pero las actividades laborales realizadas se hacen en el tiempo adecuado, y que la toma de decisiones para lograr objetivos de un equipo laboral se hace individualmente. Los colaboradores consideran que la mejora del ambiente laboral influye positivamente el desempeño organizacional, y que a través de las relaciones interpersonales los colaboradores se sientan perfectamente en el ambiente laboral. Se recomienda elevar el desempeño organizacional en la facultad, a través de la motivación, de tal manera que genere un ambiente adecuado productivo, evitando a la no toma de decisión individual y propiciando a la toma de decisiones colectivas.

Clemente (2015) en su estudio, con objeto general de determinar la correlación del desempeño laboral y eficiencia para gestionar a los servidores administrativos en la Municipalidad, fue un estudio correlacional, no experimental transaccional, la población fue de 35 colaboradores, se determinó la existencia de correlación entre desempeño laboral a través de la dimensión desempeño y eficiencia para gestionar a los servidores administrativos siendo de 49,2%, la correlación fue optima y significativa. Se recomendó que la gestión sea eficiente dependiendo del componente administrativo tomado en cuenta y ejecutado efectivamente por medio de cada área perteneciente a la municipalidad e incorporación de estrategias motivacionales para incrementar la eficiencia del colaborador.

Según Vilcamichi (2017) su estudio se llevó a cabo para la determinación la relación de la percepción del clima organizacional y el desempeño contextual de los docentes de la Institución educativa del departamento de Ayacucho, fue un estudio correlacional, cuantitativa, diseño no experimental, donde su población fue de 160 docentes y de las cuales se tomó como muestra de 124 colaboradores, la correlación se determinó mediante el coeficiente de la r de Pearson, las resultantes señalaron que el ambiente institucional y el desempeño contextual obtuvieron una correlación de 0.845 siendo positiva alta, de tal manera que mejorando el clima organizacional, será mayor la presencia conductual

relacionado al desempeño contextual en los docentes. Se recomendó planificar estrategias para que la institución desarrolle programas para la mejora del ambiente laboral y clima institucional a través de capacitaciones, pudiendo evaluar a los colaboradores anualmente su percepción del ambiente laboral y desempeño laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Cultura organizacional

1.3.1.1. Teoría de la Cultura organizacional de Schein

Según Schein (citado por Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez, 2015) menciona la esencia cultural de la organización, es reservado por medio de la presunción básica y creencias, permitiendo así que el individuo exprese y experimente los acontecimientos, dando respuestas a los problemáticas para subsistir externa e internamente. Estos aspectos básicos, son esenciales para que la cultura organizacional, sea desarrollada enfrentar los problemas esenciales de los colaboradores.

Las conductas y valores expresados a través de la producción y creaciones, se generan por los factores esenciales de la cultura.

Schein conceptualiza a la cultura, por tres niveles que no son estáticos, ni independientes, ya que son interrelacionados y conformado por creencias y la presunción básica de la cultura organizacional:

- Producciones: es el primer nivel compuesto por el medio ambiente. Se observa en este grado el ambiente físico, la capacitación tecnológica del equipo laboral, su comunicación escrita, hablada y la forma conductual de sus colaboradores.
- Valores: es el segundo nivel que refleja la manera por la cual deben relacionarse los individuos, para poder ejercer una mejor comunicación y ser validado si reducen la inseguridad y ansiedad
- Las presunciones subyacentes básicas son el tercer nivel el cual permite brindar solución a una problemática repetitiva y afirmada.

Esta perspectiva señala la cultura de la organización, se estudia mediante los tres niveles antes descritos, pero que primero debe descifrar el orden básico de estos en la organización, ya que los demás supuestos niveles no podrán interpretarse de manera

correcta; de tal manera que si se comprende los supuestos (niveles) básicos, se podrán entender y estudiar los demás niveles superficiales.

1.3.1.2. El modelo de Cultura organizacional de Denison

Denison (citado por Grueso, 2017) desarrollo este modelo que demuestra la participación y adaptación de los valores que se asocian al crecimiento organizacional. De igual manera, consideró a la coherencia y misión como constituyentes indicadores para integrar en la organización. El modelo se basó mediante cuatro características:

- La participación, refiere a las organizaciones que se involucran y crean un sentimiento de pertenecer y responsabilidad, generando un mejoramiento de compromisos con cada institución y aptitud de autonomías institucionales.
- La coherencia, es el medio principal por el cual se integran en cada institución para desarrollar sistemáticamente un grupo de normas que se basa a través del apoyo y mutuo acuerdo.
- El rasgo de adaptabilidad, es aquel que demuestra que las organizaciones presentan un desempeño alto, ya que tiene las capacidades perceptual de observar y reaccionar en los medios ambientes laboral y a los colaboradores, para posteriormente volver adaptarse a los procesos institucionales.
- La misión, es el medio por el cual se enfoca el conocimiento a los colaboradores ya que instruye la manera como realizan su actividad laboral, de forma constante contribuyendo a la misión de la organización.

1.3.1.3. Definición de cultura organizacional

Schein (citado por Pucheu 2014) lo define como las creencias fundamentales que genera un equipo mediante el aprendizaje para el manejo de problemas, resultando así como la percepción correcta de pensar y sentir del equipo laboral, y que debe enseñarse correctamente a miembros nuevos.

La cultura organizacional se demuestra mediante valores comunes, creencias y pensamientos, comportamientos que son el factor común en una organización o comunidad. En el medio ambiente físico y social se genera a través de los valores y comportamientos de una organización únicamente formada por la influencia de la toma de decisiones. También

son observados mediante las creencias compartidas y aprendidas por un equipo de laboral. (Chidambaranathan y RaniKumaresan, 2015).

Grueso (citado por Blake, 2017) lo define como el grupo de conductas, valores y normas esperadas y compartidas por la mayor parte o todos los colaboradores en una organización.

Coulter y Robbins (2013) describen a la cultura laboral al comportamiento en común de los colaboradores de una organización y que las hace diferenciar de las demás.

Se define como el margen de presunción, valores compartidos y motivacionales y otros. Considerándose de igual manera como un causante del intercambio de discernimientos, a través de la muestra de inteligencia y habilidad común entre colaboradores fomentado por interactuar y ser estimulados por la organización. (Shao et al., 2013).

Martinez y Davila (2014) menciona que la cultura organizacional se fundamenta en un equipo social en las organizaciones, como un equipo de personas organizadas, coordinadas y dirigidas para logra una meta frecuente, también se manifiesta a través de la forma como vive y en la producción obtenida de la labor en equipo, los componentes permiten entender la vida en la organización y describir la influencia de estos procesos.

1.3.1.4. Dimensiones de la cultura organizacional

Denison (2013) expreso a la cultura organizacional en las siguientes características:

A. Involucramiento

Chávez (2013) lo define como la competencia que tiene el individuo, para desarrollar un compromiso emocional y racional, cumpliendo un rol importante para la obtención de objetivos y metas propias y de la organización.

Indicadores

1. Empoderamiento

Truscott, Bruskewitz y Peña (2016) lo define como el valor que le da la persona a su conocimiento y significancia por medio de la reflexión personal, al comparar estos conocimientos con el de otros individuos.

2. Trabajo en equipo

Trespalacios (2017) lo define como la habilidad de laborar en equipo con una visión relacionada entre estos. También es la forma de direccionar el éxito individual, con los objetivos de la organización. Es la motivación para que la gente común consiga resultados no tan comunes.

3. Desarrollo de capacidades

Gangotena et al. (2013) define como una estrategia de impacto para el trabajo en equipo. Interviniendo en el proceso para que una organización logre un mejor capacidad, efectividad y autonomía para gestionar estos factores.

B. Consistencia

Es la aptitud por el cual las cosas se vuelven compatibles potenciando los efectos de estas. De tal manera que un sistema se vuelve consistente a través de actos, de los cuales se obtienen conocimientos haciendo que posteriormente sea un sistema eficaz (para poder concretar de manera más precisa, objetivos planteados) y eficiente (consiguiendo objetivos con un costo y esfuerzo menor). (Pin , 2013).

Indicadores

1. Valores centrales

Máñez y Callejas (2018) define que los valores centrales son aquellos que sirven como base para guiar la organización. Llamados también valores reales, configurando la dirección de la organización, estos valores pueden ser : creatividad, transparencia, compromiso, respeto, competitividad, etc.

2. Acuerdos

Es la celebrada por dos partes de manera armoniosa, para suscribir dicho acuerdo. Generando así por lo acordado que las partes que se encontraban de manera distante de acerquen.

3. Coordinación e integración

Martínez et al. (2018) hace referencia que esta coordinación se da para ayudar a funcionar el equipo laboral, consiguiendo de esta manera las metas. De tal manera que el líder tiene que guiar al resto del equipo laboral.

Navío y Solórzano (2016) lo define como la integración de cualidades para la colaboración existente entre los departamentos de la organización para poder unificar y realizar un esfuerzo conjunto que requiera el entorno.

En ese sentido, las responsabilidades y tareas requieren un esfuerzo de coordinación e integración para conseguir un funcionamiento ordenado de las áreas de la organización.

C. Adaptabilidad

Gomis, Elena y Gallardo (2015) se refiere a la adaptación de las capacidades para poder encontrar y cumplir nuevas posibilidades en mercados no estables, evitando el conformismo a través de no salir de la zona de confort.

Indicadores

1. Orientación al cambio

Es la capacidad que debe tener las personas para situarse de manera indicada en un espacio, para identificar donde nos encontramos y a donde queremos llegar.

Zia (2016) menciona que el colaborador en la actualidad debe ser flexible mentalmente y operativamente, con un espíritu para examinar las actividades intelectuales. Siendo su modo de laborar cambiante ya que la tecnología y la organización son flexibles, un ejemplo es el procedimiento “just in time” por el cual se produce lo necesario en el tiempo indicado.

2. Orientación al cliente

Salcedo (2016) lo define a través del nivel conductual de los colaboradores que se desarrollan en las ventas, quienes asesoran e influirían en toma de decisión de los clientes realizando compras, que satisfagan sus necesidades.

3. Aprendizaje organizacional

Pawlowsky, Menzel y Wilkens (citado por Grueso, 2016) lo define como el acopio de conocimiento articulado a través de la codificación, también a la formación como se realiza

el aprendizaje. Esta formación organizacional se da mediante la gestión de conocimiento organizacional generando una capacidad dinámica.

D. Misión

Pérez (2015) define a la misión como el lugar de referencia para fijar los componentes empresariales, para especificar la motivación para funcionar de la misma, de tal manera que los actos de los colaboradores deben comprometerse para concretar la misión.

Heras, Carrion y Caldas (2017) nos indica que es la razón de existencia de la organización, representando la identidad de esta en el momento presente. De tal manera que la misión de la organización es ser conocida por los colaboradores de la organización, representados mediante la filosofía de la misma y manteniéndose en el tiempo aunque haiga cambios que no sean de consideración.

Indicadores

1. Dirección y propósito estratégico

Campa y Amat (2014) la define como aquella función para identificar y priorizar a los “stakeholders” claves, de igual manera íntegra las necesidades formuladas a través de estrategias objetivas, ya que estos se adaptan según la organización articulándose para definir la visión y misión de esta.

Godinez y Hernández (2014) mencionan que es lo más importante obtenido por una organización o institución, porque sin él no hay sentido de estas, aunque a lo largo crea una enorme insatisfacción en la vida de los colaboradores. La estrategia propuesta está compuesta a través de 3 elementos significativos y relacionados, siendo estas: la misión, visión y valores, de tal manera que estos principios filosóficos son la base organizacional que proveen a la dirección para la unificación y coordinación de actividades y decisiones asegurando el óptimo uso de recursos.

2. Metas y resultados

Ferrer, Dasí, Iborra y Dolz (2014) menciona que los objetivos se reflejan mediante resultados, que deseen obtener la organización y colaboradores. Siendo la objetividad organizacional un compromiso directo para que consecuentemente los resultados se deán en un periodo determinado.

Rodríguez (2015) lo define como las metas necesarias a través de la motivación correcta, ya que los colaboradores orientados dan mejor administración del tiempo para trabajar eficientemente y objetivamente para cumplir sus metas, así direccionar sus actividades laborales para alcanzarlas y cumplirlas rápidamente alcanzando resultados.

3. Visión

Heras, Carrión y Caldas (2017) indican que es la representación de un futuro deseado, que la organización plantea y que debe cumplir a través de actos y esfuerzo de los colaboradores.

Correa (2013) menciona que es la constitución básica declarada mediante valores, metas y aspiraciones de una organización o equipo laboral, dirigiéndose a los colaboradores. De tal manera que para obtener la visión es fundamental tener un líder gerencial, el cual puede definir las estrategias a través de procesos, una buena gestión de recursos e incentivar la motivación, y que utilicen sus cualidades para cumplir las metas de la organización.

1.3.2. Desempeño laboral

1.3.2.1. Teoría de desempeño laboral de Idalberto Chiavenato

Chiavenato (citado por Othon 2014), manifiesta que el desempeño se evalúa a través de una valoración sistemática personal por medio de la actividad y puesto potencial en el cual se desarrolla una persona a futuro.

La evaluación para el desempeño es muy común y constante en la vida personal, esto se da igualmente en las organizaciones, las cuales están presentes ya que evaluar diferentes acciones, como el de ventas, recursos humanos, finanzas, etc., también el técnico. Asimismo hacen una evaluación de productos, rendimiento de la organización, utilidad de cliente y especialmente el desempeño humano, ya que las personas conceden la vida en las instituciones siendo base para su constitución.

1.3.2.2. Teoría de desempeño laboral de Vroom

Según Vroom (citado por Palomo 2013) menciona que esta teoría es desarrollada a través de expectativas, que afirman si una persona actuó posteriormente al hecho, ya que esta se expresa mediante un resultado óptimo para el colaborador.

Esta teoría incluye tres elementos o variables:

1. Expectativa: Es el vínculo que se da mediante el desempeño laboral y el esfuerzo realizado, que hace referencia a la posibilidad percibida por el colaborador para realizar una actividad laboral eficientemente.
2. Fuerza: Es el vínculo dado entre el desempeño laboral y la recompensa, ya que el colaborador se desempeña de manera eficiente para obtener un resultado anhelado.
3. Valencia: Es la resultante de las actividades realizadas, siendo una recompensa probable logrado a través de laborar en una organización.

Por lo tanto esta teoría menciona, que la tendencia que escoja el individuo dependerá del convencimiento que tenga este, para que logre los resultados deseados. La lógica teórica se expresa mediante el desempeño del colaborador para obtener lo que desea.

Los colaboradores serán motivados de esta manera, y aumentaran así su desempeño que tienen, ya que estimaran el resultado obtenido, adecuados con recompensas, satisfacción y metas individuales. Por lo que se esquematizara a través de 3 interrelaciones.

- Relación esfuerzo y desempeño: es la probabilidad percibida para la realización de actividades, ya que para cumplirlas tendremos que tener el adecuado cumplimiento y regulación del esfuerzo y desempeño laboral.
- Relación desempeño y recompensa: se estima a través del desenvolvimiento personal por el cual se obtiene un resultado esperado.
- Relación de recompensas y meta individual: es la medida por cada recompensa organizacionales se vinculan con las metas del colaborador, ya que son atractivos por estos. Estos factores se interrelacionan de diferentes maneras. Pero los colaboradores prefieren la relación beneficio – costo, el cual justifica e influye su esfuerzo realizado para cumplir su actividad laboral dentro de la organización, mejorando su desempeño laboral.

1.3.2.3. Definiciones de desempeño laboral

Motowildo (citado por Alcover, Martínez et al., 2015), afirman que los rendimientos laborales dan beneficio que se esperarían para la institución, que espera de los colaboradores.

Chiavenato (citado por Chávez, 2014) lo define como la conducta del colaborador para realizar objetivos planteados, constituyéndose a través de actividades. Por lo tanto se considera algunas características para cumplirlas entre estas: hay cualidades, capacidades,

habilidades que interactuaran con el medio ambiente laboral de la organización produciendo así conductas que influyen en la producción que tiene los colaboradores.

Asimismo, Lado (2013) lo define a través del comportamiento cognitivo, motivacional e interpersonal del colaborador, ya que son de relevancia para estos los objetivos organizacionales.

Lindsay y Evans (2014) conceptualiza al desempeño laboral como el nivel contribuido de una persona, en la meta y objeto de una institución, para poder determinar el desempeño alcanzado, es necesario puntualizar en el diseño de la tarea del colaborador, sustentar los propósitos organizacionales a través del administrador o gerente para así alcanzar la producción deseada por los colaboradores, mediante el manual de funciones del trabajador.

Palaci (2013), lo define como los valores esperados y aportado por un colaborador a la institución a través de distintos episodios conductuales llevado en un tiempo estimado. Estas conductas personales o grupales cambiantes contribuyen en la eficiencia organizacional, a través de la productividad laboral y los actos mostrados por el colaborador para realizar sus actividades laborales que exige su puesto.

1.3.2.4. Dimensiones de desempeño laboral

A. Desempeño de tareas

Motowildo y Broman, dedujeron que puede definirse como la capacidad de los colaboradores para realizar actividades laborales que cooperaran con la base técnica organizacional, de forma directa a través de la intervención en su procedimiento tecnológico, o indirectamente proporcionando material o servicios indispensables. (citado por Silva 2015).

El desempeño de tareas, hace referencia a las actividades laborales que los colaboradores realizan para obtener productos terminados a través del proceso de la materia prima. Este desempeño se ve influenciado de manera particular en la organización, donde la instrucción, destreza y habilidad son componentes claves.

Es la habilidad de los colaboradores, para realizar actividades que se reconocen por los puestos laborales que ocupan para atribuir en la organización.

Indicadores

1. Conocimientos

Santillán (2013) menciona al conocimiento como el grupo de procesos y sistemáticas permitiendo que la intelectualidad de los colaboradores de una organización aumente significativamente a través de la gestión de competencias para resolver problemáticas de manera eficiente, generando así ventajas.

2. Destrezas organizativas

Ayala (2015) define las destrezas organizativas que es aplicada por el colaborador en cada desempeño laboral que corresponde con los principios adecuados y cada requerimiento técnico, de servicios y productivos, así como la calidad, que se le exige para los adecuados desenvolvimientos de cada función. Es la agilidad para reducir a sistema un procedimiento.

3. Eficiencia

Cegarra (2013) menciona que la eficiencia parte de la práctica, análisis de opciones y oportunidades para establecer un plan y determinar la viabilidad de este, ya que si es aprobado se puede implementar con convicción. Es una forma por la cual se puede concretar objetivos y metas planteadas con el mínimo de recursos que se dispongan y tiempo de esta manera se optimizara. De tal manera que la eficiencia ayuda a fomentar el interés en una propuesta ya que demuestra el valor que tiene.

B. Desempeño contextual

Es el conjunto de actividades laborales y acciones que se realizan de manera subjetiva.

Organ (citado por Silva 2015) lo define a través de los actos y el comportamiento observado en colaboradores, y que son de relevancia para el cumplimiento de objetivos organizacionales, afirmando que el optimo desempeño laboral es de relevancia y fortalece una organización.

Indicadores

1. Esfuerzo

Cegarra (2013) menciona que el esfuerzo es también considerado como la virtud del ánimo, que se relaciona con la fuerza o el empeño con el que afrontamos dificultades o con el cual nos proponemos para alcanzar un objetivo.

2. Cooperación

Sánchez (2014) indica que “la cooperación constituye un principio nuclear al que orientan muchos otros principios de jerarquía o división del trabajo.

Se denomina como el conjunto de esfuerzos de un equipo de personas que a través de actos pueden lograr objetivos o metas comunes. Se aplica de manera interpersonal ya que la cooperación e involucramiento de individuos con un pensamiento y objetividad colectiva hará que puedan cumplir infinidad de actividades organizacionales.

3. Compromiso

Gómez y Vicano (citado por Uribe 2015) menciona que el compromiso hace referencia a un patrón de responsabilidad o convenio que hay entre dos personas ante un evento o circunstancia. Es la responsabilidad que debe cumplir el individuo que lo posee y lo ocupa.

Además, es también la aptitud del individuo para reflexionar con consciencia la significancia existente en concretar un deber acordado con anterioridad. Ser un individuo que realiza sus compromisos se considera con una virtud y de un valor, ya que asegura el éxito de los proyectos planteados a futuro y la plenitud de concretarlos.

4. Destrezas sociales

Según Santos y Lorenzo (citado por Ortego, López y Alvares 2013) las destrezas sociales son comportamientos específicos que usa un individuo para que interactúe con otros, permitiendo su efectividad para realizar y cumplir metas individuales. Son las disposiciones para realizar una conversación casual, formar amistades, manifestar emociones, y obtener alguna atribución de otro individuo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

Pg: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación entre el desempeño de tareas y la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018?

- b) ¿Cuál es la relación entre el desempeño contextual y la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018?
- c) ¿Cuál es el impacto de un plan de estrategias orientado a la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Salkind, Miller y Ackoff de acuerdo a sus principios constituidos y ajustados (citado por Hernández et al. 2014), manifiestan los siguientes criterios:

1.5.1. Justificación teórica

La cultura en cada organización son relevantes para el desempeño adecuado de las instituciones y satisfacción del colaborador, adecuando los procedimientos, resolviendo cada dificultad.

El modelo cultura organizacional y efectividad desarrollado por Denison se basa en 4 características: participación, adaptación, coherencia y misión, de las cuales la participación y adaptación ayudan al desarrollo de la organización. Por otra parte la coherencia y misión constituyen en fomentadores para la unificación en la organización. Y la teoría del desempeño laboral por Chiavenato manifiesta que el desempeño laboral es una estimación de las actividades realizadas por un individuo, en el puesto que ocupa. La relación de estas dos teorías es muy fundamentales ya que con la ayuda de iniciar un cambio y tener el apoyo y la confianza de los trabajadores esto impulsa a que mejoren la cultura y su desempeño.

1.5.2. Justificación metodológica

El estudio desarrollado, tiene una metodología de enfoque cuantitativo, por lo que se elaboró un instrumento para recolectar datos con un cuestionario de 26 preguntas, con escala Likert de 5 opciones para cada variable del estudio. Para luego ser procesadas en el software estadístico que nos permitirá dar a conocer la relevancia correlacional de la cultura organizacional y el desempeño laboral en una organización. La población son los colaboradores administrativos, siendo una muestra censal de 55 personas. Así mismo el método del estudio es hipotéticos deductivos, con un grado técnico de investigación descriptivo correlacional, de tipo aplicada y diseño no experimental de corte transaccional.

1.5.3. Justificación práctica

La cultura de organización es un elemento de relevancia, para que las organizaciones tengan éxito, facilitando la realización de objetivos, a través de un clima propicio para la institución, y un óptimo desempeño laboral. Por lo tanto, las organizaciones con sus marcos de valores, doctrinas, naturaleza, sentimientos y voluntades inciden o se relacionan con el desempeño organizacional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_g: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre el desempeño de tareas y la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.
- b) Existe relación entre el desempeño contextual y la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.
- c) Existe impacto de un plan de estrategias orientado a la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

O_g: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

1.7.2. Problemas específicos

- a) Determinar la relación entre el desempeño de tareas y la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018
- b) Determinar la relación entre el desempeño contextual y la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018
- c) Proponer un plan de estrategias orientado a la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Método de la investigación

El método usado fue el deductivo – hipotético, ya que primero se consultó la información y teoría relacionada a nuestras variables para plantear posteriormente una hipótesis general e hipótesis específicas, sobre las posibles soluciones a la problemática encontrada, para verificar su validez posteriormente.

Andrés (2015) manifiesta que este método de investigación es para contrastar las hipótesis del estudio, y adicionar conocimientos a teorías previas, porque la complejidad de estas no se puede proponer formulaciones propias.

El estudio se efectuó mediante un planteamiento cuantitativo ya que se comprueba los supuestos mediante análisis estadístico.

Baptista, Fernández y Hernández (2014). El enfoque cuantitativo se basa en la obtención de datos pudiendo sustentar una hipótesis, ya que se mide numéricamente y se analiza estadísticamente, estableciendo patrones de conducta y aprobación de teorías.

2.1.2 Nivel de la investigación

El estudio es de tipo descriptivo correlacional-técnico, con meta principal determinar la correlación entre variables.

Baptista et. al, (2014) señala que el estudio descriptivo tiene la finalidad de establecer prioridades y propiedades relevantes para analizar cualquier fenómeno, pretendiendo la medición o recolectar información independientemente o conjunta sobre definiciones las variables que se estudien.

El mismo autor indica también que el estudio correlacional tiene como intención encontrar la correlación existente entre dos o más definiciones, variables o categorías a través de una muestra o un entorno específico.

Navarro (2014) sostiene que el nivel técnico “tiene como finalidad obtener conocimiento útil para resolver un problema concreto, el cual puede ser utilizada como un instrumento para fomentar la innovación

Por ello, la investigación es descriptiva, porque busca describir cada una de las variables en la circunstancia del estudio y es correlacional, porque tiene como finalidad comprobar la relación que exista entre las variables del estudio.

2.1.3 Tipo de la investigación

Este estudio es aplicada-técnica, debido al resultado servirá como información en la toma de decisión para el estudio.

Borda (2013) define la ciencia fáctica o aplicada como aquel que impulsa a dirigir la práctica los estudios teóricos, para desarrollar problemáticas presentadas por los individuos y la sociedad.

Zarzar (2015) define que para realizar un estudio aplicado se debe utilizar estudios anteriores puestos en práctica e identificar los beneficios que daremos a la sociedad.

2.1.4 Diseño

La presente investigación, es un diseño no experimental, es un estudio que se realizó sin manipulación o alteración a las variables, de corte transversal, para recolectar datos en un tiempo único.

Baptista, Hernández, y Fernández (2014) afirman que es un diseño no experimental ya que no se genera una situación premeditada, por lo contrario, se observa situaciones existentes en el estudio realizado. De tal manera que es no experimental ya que las variables son independientes e inalteradas, no pudiendo controlar e influenciar en estas.

Ramos et. al, (2018) mencionan que en este tipo de diseño no experimental no se hace la manipulación deliberada de variables; estudiando las problemáticas tal y como se desarrollan en naturalmente su contexto, así describir y/o analizar las variables y la correlación que exista entre estas, pero sin realizar algún cambio por parte del investigador.

Martins y Palella (2012) define: a este diseño no experimental como aquel realizado sin alterar de manera deliberada ninguna variable y lo describe tal cual.

Baptista, Hernández, y Fernández (2014) menciona que a los diseños de estudio transversal o transeccional como aquellos que recolectan datos en un determinado momento y único tiempo. Teniendo como finalidad la descripción de cada variable y estudiar las incidencias e interrelaciones entre estas en un periodo dado.

Tabla 2.1.4.1. Diseño_correlacional

DATOS	FIGURA
<p>M:Codijisa S.A.C.</p> <p>O_x:Cultura organizacional</p> <p>O_y:Desempeño_laboral</p> <p>R:Relación_entre_cultura_organizacional_y_el desempeño_laboral</p>	

Fuente: Elaboración propia

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Se presenta en la Tabla 2.2.1.1 cada variable estudiada en la presente:

Tabla 2.2.1.1
Estudio_variables

VARIABLES	
Va1	Cultura organizacional
Va2	Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

2.2.2 Operacionalización de variables

Presenta la matriz de operacionalización.

Tabla 2.2.2.1 Operacionalización_de_variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	NIVELES	ESCALA DE MEDICION
CULTURA ORGANIZACIONAL	Schein (citado por Pucheu 2014) lo define “como las creencias fundamentales que genera un equipo mediante el aprendizaje para el manejo de problemas, resultando así como la percepción correcta de pensar y sentir del equipo laboral, y que debe enseñarse correctamente a miembros nuevos”. (p.56).	La variable 1 (cultura organizacional) se midió mediante las dimensiones de involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión, donde se elaboró un cuestionario de 12 ítems.	INVOLUCRAMIENTO	Empoderamiento	1	(1) N=NUNCA (2) CN =CASI NUNCA (3) AV =A VECES (4) CS=CASI SIEMPRE (5) S=SIEMPRE	Ordinal
				Trabajo en equipo	2		
				Desarrollo de capacidades	3		
				Valores centrales	4		
			CONSISTENCIA	Acuerdos	5		
				Coordinación e integración	6		
			ADAPTABILIDAD	Orientación al cambio	7		
				Orientación al cliente	8		
				Aprendizaje organizacional	9		
				Dirección y propósito estratégico	10		
			MISION	Metas y resultados	11		
				Visión	12		
DESEMPEÑO LABORAL	Motowildo (citado por Alcover et al., 2015), afirma que el rendimiento o desempeño laboral es la “capacidad de los colaboradores para realizar actividades laborales que cooperaran con la base técnica organizacional, de forma directa a través de la intervención en su procedimiento tecnológico, o indirectamente proporcionando material o servicios indispensables” (p. 261)	La variable 2 (desempeño laboral) se medirá mediante las dimensiones de desempeño laboral y desempeño contextual además, se elaborará una encuesta de 14 ítems.	DESEMPEÑO DE TAREAS	Conocimiento	13,14	(1) N=NUNCA (2) CN=CASI NUNCA (3) AV=A VECES (4) CS=CASI SIEMPRE (5) S=SIEMPRE	Ordinal
				Destrezas organizativas	15,16		
			Eficiencia	17,18			
			DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Esfuerzo	19,20		
				Cooperación	21,22		
			Compromiso	23,24			
			Destrezas sociales	25,26			

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Carrasco (2015) menciona que es aquel conjunto del total de componentes (unidades de análisis) pertenecientes a un ámbito específico donde se desarrolla el trabajo de estudio.

Vara (2015) lo define como el grupo del total de individuos a estudiar que tengan características comunes.

En este estudio la población total son de 55 individuos que realizan labores administrativas de la empresa Codijisa SAC, Comas, 2018.

Tabla 2.3.1.1.

Numero de colaboradores por área de la empresa

Áreas de la empresa	N°
Gerente	1
Secretaria	2
Área legal	2
Área de RR.HH.	4
Área de logística	4
Área de finanzas	6
Área de almacén	7
Área de distribución	10
Área de sistemas	6
Área de contabilidad	7
Área comercial	6
Total	55

Fuente: Elaboración propia

2.3.2 Muestra

La muestra se obtuvo de manera censal.

Alarcón et. al (2015) define que la muestra es aquel sub grupo que representa a la población estudiada, reflejando particularidades identificadas en la población, y que quieren reflejarse en el estudio

Esta opción es el adecuado cuando se reduce el tamaño de la población. Si la población es homogénea, al reducir la muestra se obtiene la información requerida.

Baptista et. al (2014), expresa que, si son 55 individuos la población es equivalente a la muestra.

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de recolección de datos

Hernández et al. (2014) El instrumento del estudio es la encuesta donde agrupan el conjunto de interrogantes para poder medir y analizar las variables, es importante que, en un instrumento para recolectar datos, teniendo presente la objetividad, fiabilidad y validez y (p. 200). Se empleo la técnica de encuesta dirigido a los colaboradores del área administrativa de la empresa, Comas 2018.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

En el estudio se ejecutó el instrumento denominado cuestionario, consto de 26 ítems, cada cual fueron elaborada a través de cada dimensión e indicador de la variable cultura organizacional y desempeño laboral.

El instrumento que se emplea en este estudio fue para recoger datos en el contexto que nos planteamos y la problemática encontrada, para estudios cuantitativos, ya que estos utilizan encuestas. (Fabregues, et al., 2016).

Tabla 2.4.2.1. Esquema por dimensiones

Variable	Dimensión	Item
Cultura organizacional	Involucramiento	1- 3
	Consistencia	4-6
	Adaptabilidad	7-9
	Misión	10-12
Desempeño laboral		13-18
	Desempeño de tareas	16-18
	Desempeño contextual	19-26

Fuente: Elaboración propia

Baena (2014) define que la encuesta es cuando se aplica el cuestionario a la muestra planteada para el estudio.

Hernández et al. (2014). La escala de Likert es la agrupación de opciones que se a una encuesta según afirmación o juicios, de tal manera que los participantes pueden dar su respuesta mediante esta escala de alternativas, ya que para analizar se le da un valor numérico.

Asimismo, la encuesta utilizó la escala de Likert, la cual estuvo compuesta por tres categorías:

Tabla 2.4.2.2. Categorías

Puntuación	Denominación	INICIAL
1	Nunca	N
2	Casi nunca	CN
3	A veces	AV
4	Casi siempre	CS
5	Siempre	S

Fuente: Elaborando en base a Hernández et al. (2014).

2.4.3. Validez del instrumento

El instrumento es fiable y valido, ya que se sometió al juicio de 3 expertos conceptuales y metodológicos, que evaluaron si el cuestionario es aplicable para realizar el estudio y análisis de datos.

Baptista, Fernández y Hernández manifiestan que la validez del instrumento se da mediante el nivel de validez de este, para poder analizar y medir la variable del estudio.

Tabla 2.4.3.1. Validez

Nº	Experto	Calificación instrumento	Especialidad
Experto 1	Msc. Mairena Fox, Liliana Petronila	Aplicable	Investigador
Experto 2	Dr. Costilla Castillo, Pedro	Aplicable	Investigador
Experto 3	Dr. Tantalean Tapia, Iván Orlando	Aplicable	Investigador

Fuente: Elaboración por el indagador

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Hernández et al. (2014) expresan que la fiabilidad del instrumento depende de la constante aplicación que se da en la muestra del estudio, y que debe dar resultado igual.

Para cálculo de fiabilidad o fiabilidad del instrumento para la indagación se usará una medida coherente consistente interna, brindado por el coeficiente del Alfa de Cronbach, que se obtiene a por el SPSS

La confiabilidad de la presente investigación se realizó usando el método Alfa de Cronbach ingresando los datos recolectados de 55 colaboradores como prueba piloto, al programa estadístico SPSS 24, con un total de 26 preguntas.

Tabla 2.4.4.1. Procesos_de_ítems

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	55	100,0

Fuente: Elaborado mediante SPSS 24.

Tabla 2.4.4.2. Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,910	26

Fuente: Elaborado mediante de SPSS.

Tabla 2.4.4.3. Mediciones del Coeficiente alfa de Cronbach

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Bajo confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Elaborado en base a George y Mallery (2018)

Se visualiza que el Alfa de Cronbach con un coeficiente de fiabilidad de 0.910 y acorde a lo propuesto por Mallery y George, da como resultante un nivel de coeficiente de alta confiabilidad, por ello es fiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

La información obtenida se analizará mediante un cuestionario que será procesado y analizado mediante el software estadístico SPSS y el programa Microsoft Excel, para poder calcular y desarrollar este análisis correspondiente, para posteriormente brindar la información requerida para incorporarla al estudio.

El método de análisis de datos desarrollado es la estadística inferencial y descriptiva, ya que luego del análisis de datos, los describiremos a través de la interpretación de tablas, gráficos y textualmente, y poder expresar de una manera más detallada los resultados obtenidos del estudio.

2.6. Aspectos éticos

El estudio se desarrollara teniendo en cuenta, principios éticos para que la investigadora pueda determinar lo planteado en su hipótesis, obteniendo datos sinceros por parte de los encuestados, para esto también se mantendrá el anonimato de los individuos, y la confidencialidad de las respuestas brindadas a través de la escala que será fundamental para el estudio realizado. Por ello, de acuerdo a lo práctico, las normas se han formalizado al tipo de investigación. Los siguientes valores podemos señalar: Veracidad, transparencia, responsabilidad, objetividad, fiabilidad.

III. RESULTADOS

3.1 Prueba de normalidad

Si $N > 55$ entonces usamos Kolmogorov-Smirnov.

H₀: Los datos tienen distribución normal (datos paramétricos- Rho de Pearson).

H₁: Los datos no tienen distribución normal (datos no paramétricos- Rho de Spearman)

Regla de decisión

Si el valor de Sig $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si el valor de Sig $> 0,05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Se Opero mediante el programa estadístico SSPS 22, una muestra de 55 individuos.

Tabla 3.1.1 *Prueba_de_Kolmogorov-Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
CULTURA ORGANIZACIONAL	,152	55	,003
DESEMPEÑO LABORAL	,134	55	,002

Fuente: Elaborado mediante el SPSS 24.

Interpretación

La Tabla 3.1.1 muestra que la variable cultura organizacional resulto con un valor SIG de 0,003; y desempeño laboral resulto con un valor SIG de 0,015 por ello, se acepta la H_1 (hipótesis alterna), por su distribución que no es normal, considerando la prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

3.2 Análisis de los resultados

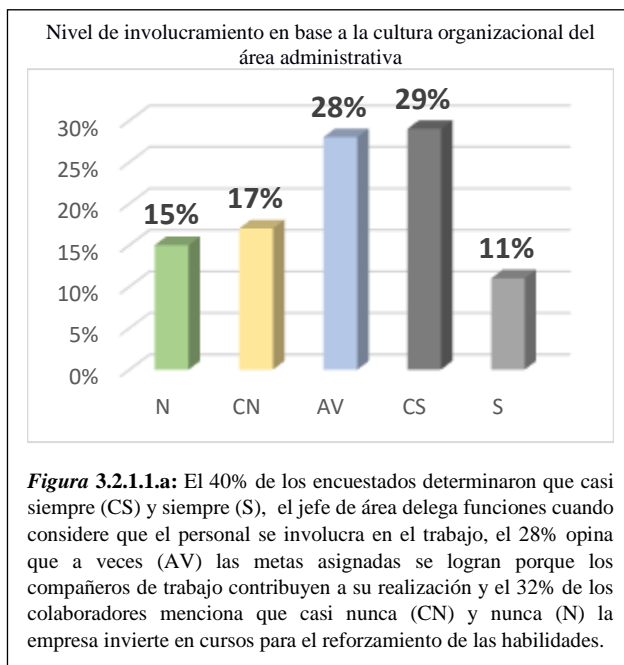
3.2.1. Resultados por dimensión

El porcentaje de involucramiento en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C. Comas, 2018; muestra la figura con el porcentaje de involucramiento en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa.

Tabla 3.2.1.1.a Nivel de involucramiento en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018

ITEMS	N	CN	A	CS	S	TOTAL
INVOLUCRAMIENTO	6	16	16	9	8	55
	15%	17%	28%	29%	11%	100%

Fuente: Elaboración propia



Análisis

El 40% de los encuestados determinaron que casi siempre (CS) y siempre (S), el jefe de área delega funciones cuando considere que el personal se involucra en el trabajo, Chávez (2013) manifiesta que el involucramiento es la capacidad que los individuos tienen para comprometerse en el desarrollo de una acción para asumir un papel y lograr sus objetivos para la

organización. La organización podría hacer que el personal se involucre más en el trabajo, tenga un mejor empoderamiento, es la habilidad de valorar su propio conocimiento para ello tendrían que darles las facilidades que necesiten para que puedan involucrarse más poniendo su empeño y realice su labor con eficiencia, que puedan trabajar en equipo para así poder desarrollar sus habilidades y mejoraría hasta llegar al 100%. En el corto plazo, el 28% manifestó que a veces (AV) se acogerían cada estrategia propuesta; mientras que el 17% de encuestados determinaron que casi nunca (CN) lo hará en mediano plazo y los que determinaron que nunca (N) el 15% lo hará en largo plazo.

Tabla 3.2.1.1.b*Componentes de la brecha del involucramiento*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
28%	A VECES	CORTO PLAZO	28%	POCO ESFUERZO	0,28
17%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	45%	REGULAR ESFUERZO	0,45
15%	NUNCA	LARGO PLAZO	60%	MAYOR ESFUERZO	0,60

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.2.1.1.c

Objetivos y estrategias / actividades para mejorar el involucramiento mediante la cultura organizacional.

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Chávez (2013) manifiesta que el involucramiento es la capacidad que los individuos tiene para comprometerse en el desarrollo de una acción para asumir un papel y lograr sus objetivos para la organización.	
	ESTABLECER TALLERES AL PERSONAL DE TODAS LAS AREAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO PARA UNA MEJORA EN LAS METAS	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
28%	1. Encontrar datos de talleres y cursos sobre el trabajo en equipo.	Volantes de información
A VECES	2. Información e incentivar al personal para que se puedan matricular en los talleres o cursos	Folletos
	3. Realizar una reunión con el gerente general de la empresa para coordinar los horarios y así ambas partes no se perjudiquen.	Firma de solicitud
	4. Realizar una breve entrevista al personal para ver su grado de satisfacción con los talleres o cursos a los que asistió mediante una breve encuesta.	Fotos y el cuestionario
	5. Presentar el informe del taller a gerencia para ver los resultados obtenidos	Diagnostico
	REALIZAR CAPACITACIONES PARA TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO SOBRE EL LIDERAZGO Y REFORZAMIENTO DE LAS HABILIDADES PERSONALES	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
28% + 17%	1. Solicitar una reunión con el gerente general de la empresa para brindarle toda la información acerca del consiste las capacitaciones.	Permiso y compromiso
A VECES + CASI NUNCA	2. Organizar y contratar a las personas para las capacitaciones que se realizarán.	Contrato
	3. Realizar la programación de las capacitaciones.	Fotos
	4. Realizar la capacitación	Diapositivas y fotos
	5. Tomar una evaluación de lo aprendido en la capacitación	Evaluación
	REPOTENCIAR LAS HABILIDADES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO A FIN DE LOGRAR LA MEJORA EN SUS COMPETENCIAS	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
28% + 17%+15%	1. Realizar pequeñas reuniones con el personal administrativo para que estén motivados.	Coaching
A VECES +	2. Poner en práctica sus habilidades ya que recibieron las capacitaciones por cada área.	Trabajo
	3. Realizar el cronograma de las capacitaciones trimestrales	Cronograma
	4. Luego de 6 meses realizar una investigación sobre la aceptación al cambio del personal administrativo.	cuestionario, Informe de resultados
40%	ALIADOS	
CASI SIEMPRE Y SIEMPRE		

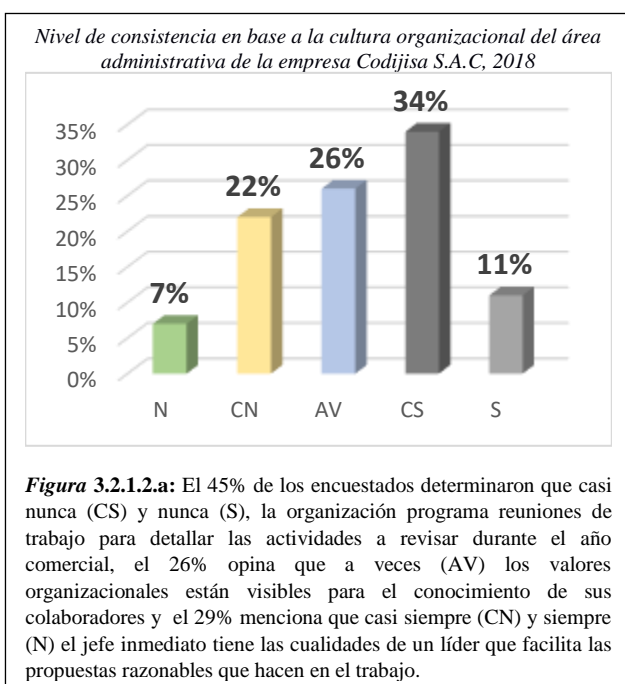
Fuente: Elaboración propia.

Se demuestra el porcentaje de consistencia en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C. Comas, 2018; muestra la figura con el porcentaje de consistencia en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018

Tabla 3.2.1.2.a Nivel de consistencia en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018

ITEMS	N	CN	A	CS	S	TOTAL
CONSISTENCIA	6	19	14	12	4	55
	7%	22%	26%	34%	11%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Análisis

El 45% de los encuestados determinaron que casi siempre (CS) y siempre (S), la organización programa reuniones de trabajo para detallar las actividades a revisar durante el año comercial. Para Pin (2013) define la consistencia como “la cualidad de las cosas que las hace compatibles unas con otras y, aún más, potencia para efecto. Los sistemas son consistentes cuando

cada acción produce aprendizajes que harán que cada actuación sea eficaz y eficientes (p.192). La organización para que pueda tener buenas actividades que revisan durante el año comercial deben tener una mejor coordinación e integración, donde un líder se hace necesario para guiar al resto, esto hará que lleguen a unos buenos acuerdos que implicaría una situación armónica. El cumplimiento de cada actividad planeada hasta llegar al 100%. En el corto plazo, el 26% de los encuestados manifestaron que a veces (AV) se acogerán a las estrategias propuestas; mientras que el 22% de encuestados determinaron que casi nunca (CN) lo hará en mediano plazo y los que determinaron que nunca (N) el 7% lo hará en largo plazo.

Tabla 3.2.1.2. b*Componentes de la brecha de consistencia*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
26%	A VECES	CORTO PLAZO	26%	POCO ESFUERZO	0,26
22%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	48%	REGULAR ESFUERZO	0,48
7%	NUNCA	LARGO PLAZO	55%	MAYOR ESFUERZO	0,55

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.2.1.2.c

Objetivos y estrategias / actividades para mejorar la consistencia mediante la cultura organizacional.

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Para Pin (2013) define la consistencia como “la cualidad de las cosas que las hace compatibles unas con otras y, aún más, potencia para efecto. Los sistemas son consistentes cuando cada acción produce aprendizajes que harán que cada actuación sea eficaz y eficientes (p.192).	
	CHARLA SOBRE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS VALORES CENTRALES PARA EL CONOCIMIENTO DE LOS COLABORADORES	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
26% A VECES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buscar información de sobre la formación y desarrollo de los valores a los trabajadores. 2. Entregar trípticos a los trabajadores de los valores y sobre todo que lo puedan emplear más seguido. 3. Colocar en un lugar visible los valores que tiene la empresa 4. Autorización de gerencia para la charla a los trabajadores 5. Realizar una pequeña charla a los trabajadores de los valores de la organización. 	<p>Volantes de información</p> <p>Folletos y trípticos</p> <p>Periódico mural</p> <p>Autorización y firma</p> <p>Charla</p>
	ESTABLECER TALLERES DIRIGIDOS A LOS JEFES DE TODAS LAS ÁREAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO CON SU PERSONAL ADMINISTRATIVO	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
26% + 22% A VECES + CASI NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar una reunión con el gerente general de la empresa para brindarle toda la información acerca del consiste las capacitaciones. 2. Solicitar la aprobación del plan de actividades a planificación 3. Realizar la convocatoria de especialistas en liderazgo y coaching 4. Realización del taller solicitado 5. Formulación de informe de taller ejecutado 6. Posterior a 6 meses de haberse realizado los talleres se evaluara el liderazgo a cada jefe del área administrativa. 	<p>Permiso y compromiso</p> <p>Contrato</p> <p>Fotos</p> <p>Diapositivas y fotos</p> <p>Informe</p> <p>Evaluación</p>
	ESTABLECER LA Y EJECUTAR LAS CAPACITACIONES DE LOS JEFES DE ÁREA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA EL CAMBIO DESEADO	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
26% +22%+7% A VECES + CASI NUNCA+ NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar pequeñas reuniones con el personal administrativo para que estén motivados. 2. Poner en práctica sus habilidades ya que recibieron las capacitaciones por cada área. 3. Realizar el cronograma de las capacitaciones trimestrales 4. Posterior a 6 meses realizado la indagación acerca sobre la aceptación a cambiar al colaborador administrativo. 	<p>Coaching</p> <p>Trabajo</p> <p>Cronograma</p> <p>Cuestionario, Informe de resultados</p>
45% CASI SIEMPRE Y SIEMPRE	ALIADOS	

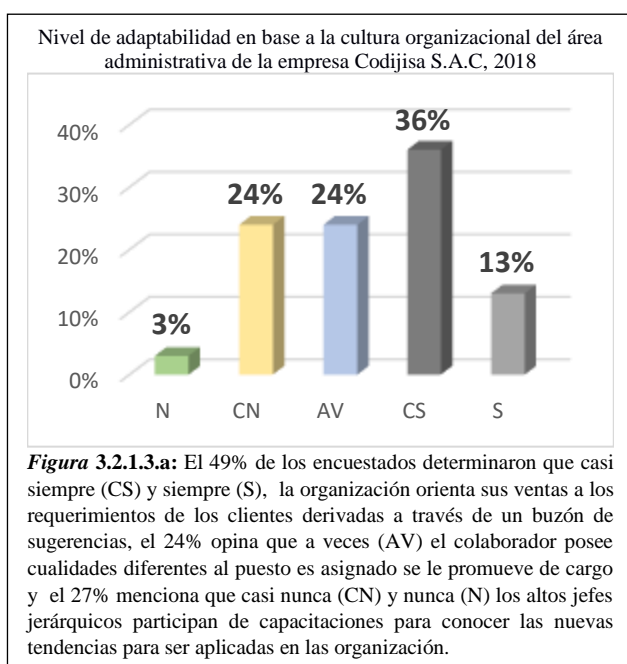
Fuente: Elaboración propia

Se muestra el porcentaje de adaptabilidad en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C. Comas, 2018; la Figura .3.2.1.3 muestra en forma de gráfico el porcentaje de adaptabilidad en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018.

Tabla 3.2.1.3.a Nivel de adaptabilidad en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018

ITEMS	N	CN	A	CS	S	TOTAL
ADAPTABILIDAD	2	13	13	20	7	55
	3%	24%	24%	36%	13%	100%

Fuente: Elaboración propia.



Análisis

El 49% de los encuestados determinaron que casi siempre (CS) y siempre (S), la organización orienta sus ventas a los requerimientos de los clientes derivados a través de un buzón de sugerencias. Para Gallardo, Elena y Gomis (2015) se refiere que la adaptabilidad “es la capacidad de moverse rápidamente hacia cada nueva oportunidad, de adecuar a

cada mercado volátil evitando la complacencia, mediante cada cambio radical medible.” (p.19). La organización debe buscar mas alternativas en orientar al cliente, ya que esto ayudaría a que los clientes puedan tomar mejores decisiones de compra que satisfagan sus necesidades. La organización debe dar un mejor aprendizaje ya que es un proceso integrado por el cual crean valor para el cliente; se contribuiría con el término de las actividades planeadas hasta llegar al 100%. En el corto plazo, el 24% de los encuestados manifestaron que a veces (AV) se acogerán a las estrategias propuestas; mientras que el 24% de encuestados determinaron que casi nunca (CN) lo hará en mediano plazo y los que determinaron que nunca (N) el 3% lo hará en largo plazo.

Tabla 3.2.1.3. b*Componentes de la brecha de adaptabilidad*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
24%	A VECES	CORTO PLAZO	24%	POCO ESFUERZO	0,24
24%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	48%	REGULAR ESFUERZO	0,48
3%	NUNCA	LARGO PLAZO	51%	MAYOR ESFUERZO	0,51

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.2.1.3.c

Objetivos y estrategias / actividades para mejorar la adaptabilidad mediante la cultura organizacional.

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Gallardo, Elena y Gomis (2015) se refiere que la adaptabilidad “es la capacidad de moverse rápidamente hacia cada nueva oportunidad, de adecuar a cada mercado volátil evitando la complacencia, mediante cada cambio radical medible.” (p.19)	
	REALIZAR CHARLAS SOBRE LA ORIENTACION AL CAMBIO PARA QUE LOS COLABORADORES FORMEN LINEA DE CARRERA DENTRO DE LA ORGANIZACION	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
24%	1. Autorización del gerente general y jefe inmediato para el proceso de las charlas	Permiso y compromiso
A VECES	2. Buscar información sobre los materiales necesarios para las charlas informativas.	Folletos y trípticos, Videos
	3. Asesorar a los trabajadores y capacitarlos para un nuevo cambio.	Reunión, Diapositivas
	4. Poner en prácticas sus habilidades y conocimientos obtenidos.	Desarrollo
	ESTABLECER CAPACITACIONES DIRIGIDAS A LOS JEFES DE TODAS LAS ÁREAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS NUEVAS TENDENCIAS Y PUEDAN SER APLICADAS EN LA ORGANIZACION	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
24% + 24%	1. Solicitar una reunión con el gerente general y los jefes de áreas de la empresa para establecer nuevas estrategias para una mejora en la organización.	Junta de reunión
A VECES + CASI NUNCA	2. Realización de las nuevas estrategias.	Diapositivas
	3. Poner en práctica los aprendizajes de los trabajadores para un buen crecimiento en la organización	Informe
	4. Verificar si hay resultados positivos con las propuestas que optaron y decidieron en las reuniones.	Evaluación
	EMPLEAR Y EJECUTAR LAS CAPACITACIONES DE LOS JEFES DE ÁREA PARA LA MEJORA MEDIANTE NUESTROS APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
24% +24%+3%	1. Poner en práctica y ejecutar las ideas planteadas para un buen crecimiento en la organización	Evaluación
A VECES + CASI NUNCA+ NUNCA	2. Dar reconocimientos a los jefes de sus ideas para la organización.	Reconocimiento
	3. Realizar reuniones trimestrales.	Reunión
	4. Confirmar resultados de lo empleado para la organización	Informe de resultados
49%	ALIADOS	
CASI SIEMPRE Y SIEMPRE		

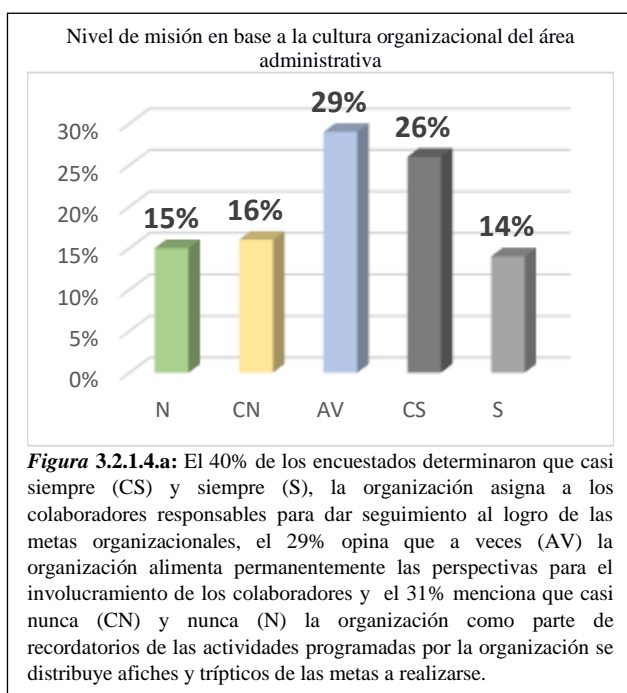
Fuente: Elaboración propia

Se muestra el porcentaje de misión en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018; y la figura muestra el porcentaje de misión en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018.

Tabla 3.2.1.4.a Nivel de misión en base a la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018

ITEMS	N	CN	A	CS	S	TOTAL
MISIÓN	8	9	16	14	8	55
	15%	16%	29%	26%	14%	100%

Fuente: Elaboración propia



Análisis

El 40% de los encuestados determinaron que casi siempre (CS) y siempre (S), la organización asigna a los colaboradores responsables para dar seguimiento al logro de las metas organizacionales. Pérez (2015) define la misión “como el punto referencial por el que deben fijarse el resto de componentes de la planificación empresarial, es decir, es el motivo del funcionamiento de la misma, por lo que todas nuestras

acciones deben estar dirigidas a cumplirlo (p.274). El personal debe tener dirección y propósito, metas que pretenden alcanzar, las metas son necesarias ya que pueden dar la motivación correcta y así poder llegar a los resultados deseados y esperados; ayudaría que el personal se sienta satisfecho con lo cumplido dentro de la empresa generando los objetivos hasta llegar al 100%. En el corto plazo, el 29% de los encuestados manifestaron que a veces (AV) se acogerán a las estrategias propuestas; mientras que el 16% de encuestados determinaron que casi nunca (CN) lo sentirá en mediano plazo y los que determinaron que nunca (N) el 15% lo sentirá en largo plazo.

Tabla 3.2.1.4. b*Componentes de la brecha de misión*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
29%	A VECES	CORTO PLAZO	23%	POCO ESFUERZO	0,29
16%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	45%	REGULAR ESFUERZO	0,45
15%	NUNCA	LARGO PLAZO	60%	MAYOR ESFUERZO	0,60

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

Tabla 3.2.1.4.c*Objetivos y estrategias / actividades para mejorar la misión mediante la cultura organizacional.*

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Pérez (2015) define la misión “como el punto referencial por el que deben fijarse el resto de componentes de la planificación empresarial, es decir, es el motivo del funcionamiento de la misma, por lo que todas nuestras acciones deben estar dirigidas a cumplirlo (p.274).	
INCORPORAR LAS METAS FUTURAS A LOS TRABAJADORES PARA SU INVOLUCRAMIENTO ORGANIZACIONAL		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
29% A VECES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar reuniones con los trabajadores y jefes de la empresa para que se involucren más con las metas de la organización. 2. Alimentar día a día a los trabajadores con las metas futuras. 3. Realizar una evaluación a los trabajadores si tienen 	Reunión Folletos y trípticos Periódico mural Informe
CONTRIBUIR QUE LOS COLABORADORES INTERVENGAN CON LA VISIÓN PARA EL CRECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
29% + 16% A VECES + CASI NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar con el gerente para la elaboración de la capacitación. 2. Preparar lo necesario para la capacitación con los trabajadores. 3. Realización de la capacitación. 4. Tomar una pequeña prueba de lo aprendido a los trabajadores 5. Presentar el informe al área encargada. 	Permiso y compromiso Capacitación Diapositivas y fotos Evaluación Informe
ELABORAR DE FOLLETOS INFORMATIVOS Y TALLERES DE LA VISIÓN ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
29% + 16% + 15% A VECES + CASI NUNCA + NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recolección de información para la correcta elaboración de los folletos. 2. Presentación de los folletos con el área encargada. 3. Entrega de los folletos o trípticos a los trabajadores 4. Colocar en un lugar visible las metas de la organización. 	Búsqueda de información Trabajo Folletos y/o trípticos Periódico mural
40% CASI SIEMPRE Y SIEMPRE	ALIADOS	

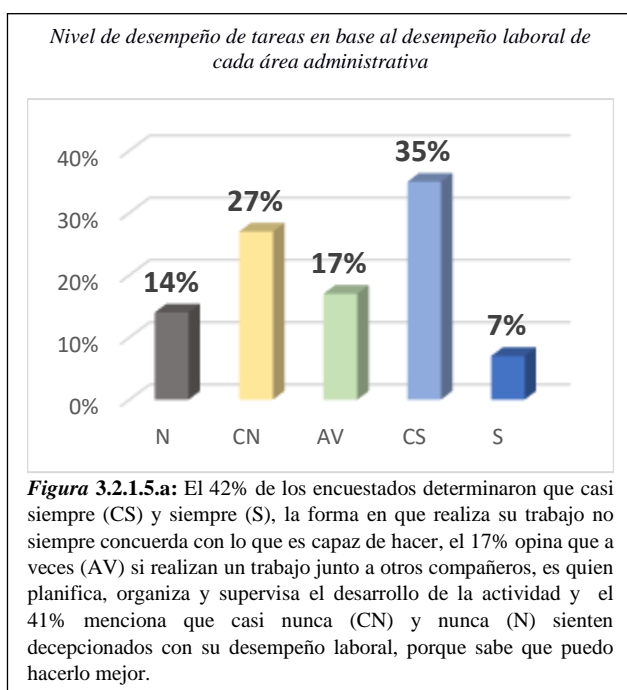
Fuente: Elaboración propia

Se muestra el porcentaje de desempeño de tareas en base al desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C; se muestra también la figura del porcentaje de desempeño de tareas en base al desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018.

Tabla 3.2.1.5.a Nivel de desempeño de tareas en base al desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018

ITEMS	N	CN	A	CS	S	TOTAL
DESEMPEÑO DE TAREAS	8	15	9	19	4	55
	14%	27%	17%	35%	7%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Análisis

El 42% de encuestados determina que casi siempre (CS) y siempre (S), la forma en que realiza su trabajo no siempre concuerda con lo que es capaz de hacer. Según Organ (citado por Silva 2015) el desempeño de tareas “es la habilidad con la que los empleados realizan cada actividad que son formalmente reconocidas como parte de sus puestos, las cuales contribuirían en cada actividad técnica de la institución, sea directo,

implementándose una porción de su procedimiento tecnológico, o indirecta, proporcional a lo material o de servicio”. Si se realizará reconocimientos por la labor que realizan los trabajadores, ellos trabajarían eficientemente y con compromiso para concretar cada objetivo al 100%. En el corto plazo, el 17% de encuestados manifestaron que a veces (AV) se acogerán a las estrategias propuestas; mientras que el 27% de encuestados determinaron que casi nunca (CN) lo sentirá en mediano plazo y los que determinaron que nunca (N) el 14% lo sentirá en largo plazo.

Tabla 3.2.1.5. b*Componentes de la brecha de desempeño de tareas*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
17%	A VECES	CORTO PLAZO	17%	POCO ESFUERZO	0,17
27%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	44%	REGULAR ESFUERZO	0,44
14%	NUNCA	LARGO PLAZO	58%	MAYOR ESFUERZO	0,58

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.2.1.5.c

Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para mejorar el desempeño de tareas mediante el desempeño laboral

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Organ (citado por Silva 2015) define el desempeño de tareas “es la habilidad con la que los empleados realizan cada actividad que son formalmente reconocidas como parte de sus puestos, las cuales contribuirían en cada actividad técnica de la institución, sea directo, implementándose una porción de su procedimiento tecnológico, o indirecta, proporcional a lo material o de servicio”.	
SISTEMATIZAR LAS HABILIDADES ORGANIZACIONALES DE LOS COLABORADORES DE LA ORGANIZACIÓN PARA UN MEJOR DESEMPEÑO DE TAREAS		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
17% A VECES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar dinámicas, para interactuar en equipo de trabajo. 2. Conocer la personalidad y habilidades de los integrantes del equipo. 3. Trabajo colaborativo entre los trabajadores 4. Realizar a la semana pequeñas reuniones para el mejoramiento de las habilidades de los trabajadores 	Dinámica o juegos Reunión Compromiso Coaching
IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARA MEJORAR LA CALIDAD DE TRABAJO		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
17% + 27% A VECES + CASI NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar capacitaciones de inducción. 2. Diseñar una encuesta sobre la opinión de la motivación actual en la organización. 3. Proponer en realizar actividades integradoras para el personal. 4. Confirmación de gerencia para poder realizar las actividades con los trabajadores 5. Ejecución de las actividades integradoras 	Diapositivas, Fotos Modelo de encuesta Modelo de folletos Confirmación Diapositivas, Videos
IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE RECONOCIMIENTO POR EL BUEN DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES A LOS TRABAJADORES		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
17% +27%+14% A VECES + CASI NUNCA+ NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer incentivos económicos para los mejores trabajadores 2. Certificado de reconocimiento. 3. Proponer full day para el mejor trabajador del mes 4. Gestionar becas o cursos para el trabajador del año. 	Solicitud Coordinación Coordinación Presupuesto
45% CASI SIEMPRE Y SIEMPRE	ALIADOS	

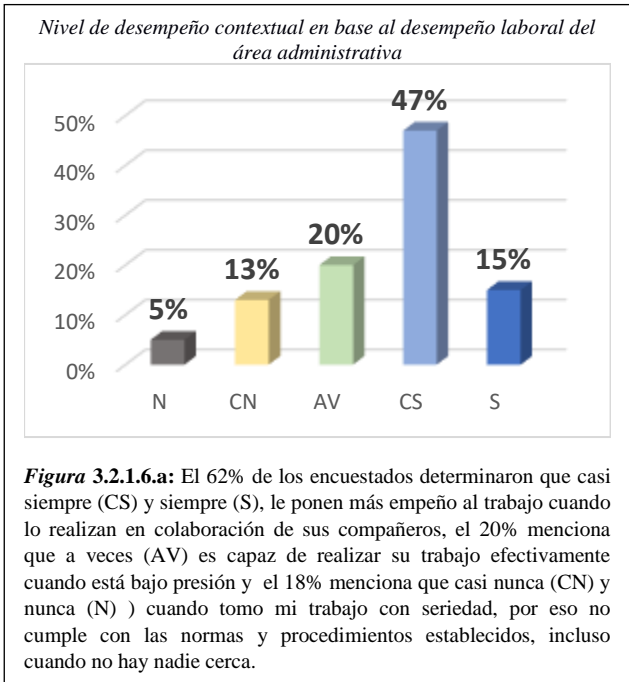
Fuente: Elaboración propia

Se muestra el porcentaje de desempeño contextual en base al desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018; también se muestra la figura con el porcentaje de desempeño contextual en base al desempeño laboral de cada área administrativa.

Tabla 3.2.1.6.a Nivel de desempeño contextual en base al desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C, 2018

ITEMS	N	CN	A	CS	S	TOTAL
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	3	7	11	26	8	55
	5%	13%	20%	47%	15%	100%

Fuente: Elaboración propia



Análisis

El 62% de los encuestados determinaron que casi siempre (CS) y siempre (S), le ponen más empeño al trabajo cuando lo realizan en colaboración de sus compañeros. Para Organ (citado por Silva 2015) éste define el desempeño contextual como las acciones o comportamiento visualizado en cada colaborador, que es relevante para concretar cada objetivo de la institución. Se afirmarí que el desempeño laboral fortalece más las

relevancias con la que contaría una institución (p.237). Si los colaboradores decidan trabajar en equipo, cooperar con sus compañeros de trabajo habría un mejor resultado, es el esfuerzo que cada uno debe transmitir. Esto para cada procedimiento de las oficinas ayudarían a concretar cada objetivo al 100%. En corto plazo, el 20% de los encuestados que manifestaron que a veces (AV) se acogerán a las estrategias propuestas; mientras que el 13% de encuestados que determinaron que casi nunca (CN) lo hará en mediano plazo y los que determinaron que nunca (N) el 5% lo hará en el largo plazo.

Tabla 3.2.1.6. b*Componentes de la brecha de desempeño contextual*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
20%	A VECES	CORTO PLAZO	20%	POCO ESFUERZO	0,20
13%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	33%	REGULAR ESFUERZO	0,33
5%	NUNCA	LARGO PLAZO	38%	MAYOR ESFUERZO	0,38

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.2.1.6.c*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para mejorar el desempeño contextual mediante el desempeño laboral*

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Organ (citado por Silva 2015) define el desempeño contextual como “las acciones o comportamiento visualizado en cada colaborador, que es relevante para concretar cada objetivo de la institución. (p.237)	
OPTIMIZAR LA COOPERACION Y ESFUERZO ENTRE LOS COLABORADORES DE LA ORGANIZACIÓN PARA UN MEJOR DESEMPEÑO		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
20%	1. Establecer un cronograma donde se detallan las actividades a realizar.	Formato de cronograma
A VECES	2. Realizar planificación de actividades para trabajar en equipo.	Reunión
	3. Delegar responsabilidades a los trabajadores para que pongan más empeño en su labor	Delegar responsabilidades
	4. Realizar a la semana coaching para cualquier interrogante de los trabajadores	Coaching
IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE COMPROMISO Y ESFUERZO PARA EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
20% + 13%	1. Coordinación con el área encargada y autorización del gerente general.	Coordinación
A VECES	2. Realización de cronogramas para capacitar	Cronograma
+	3. Realizar talleres de compromiso laboral con los trabajadores	Diapositivas, Videos
CASI NUNCA	4. Diseñar un cuestionario sobre la opinión de la capacitación realizado en la organización.	Cuestionario
	5. Presentación del informe de los talleres de capacitación.	Informe
DIRECCIONAR Y FORTALECER LAS ESTRATEGIAS DE COMPROMISO PARA OBTENER MEJORAS CONTINUAS EN CADA PROCESO DE TRABAJO		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
20% +13%+5%	1. Realizar reuniones cada quincena con los trabajadores.	Asistencia
A VECES	2. Realización de programación para capacitar.	Programación
+	3. Evaluación (test) mensual al personal	Evaluación
CASI NUNCA+ NUNCA	4. Presentar un informe trimestral de los resultados de las capacitaciones	Informe
62%	ALIADOS	
CASI SIEMPRE Y SIEMPRE		

Fuente: Elaboración propia

3.2.2. Resultados por variables

3.2.2.1. Resultados de las medidas descriptivas

Se muestra cada promedio de variable: independiente y dependiente y dimensionado:

Tabla 3.2.2.1.1.

Test de cada variable de estudio

VARIABLE	DIMENSIÓN	Desviación estándar	Promedio	Coefficiente Variabilidad
Cultura organizacional	Involucramiento	1.22	3.27	0.50
	Consistencia	1.13	2.95	0.27
	Adaptabilidad	1.09	2.80	0.19
	Misión	1.27	3.31	0.95
Desempeño laboral	Desempeño de tareas	1.23	3.10	0.51
	Desempeño contextual	1.07	3.71	0.14

Fuente: Elaboración propia

3.2.3. Prueba de hipótesis

3.2.3.1. Prueba de hipótesis general

HG: Existe relación relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

H0: No existe relación relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

H1: Sí Existe relación relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

Tabla 3.2.3.1.1 *Coefficiente correlacional de Pearson*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada

0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014, p.305)

Prueba de hipótesis

H0: R=0; V-1 no relacionada con la V-2

H1: R>0; V-1 relacionada con la V-2

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

Si la Sig.E < Sig.T, entonces se rechaza H0

Si la Sig.E > Sig.T, entonces se acepta H0

Tabla 3.2.3.1.2. *Correlación_variables*

			Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,894**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		55	55	

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

Interpretación:

Se observa en la tabla 3.2.3.1.2, el coeficiente correlacional de Rho Spearman es de 0.894, por ello se asume un vínculo positivo alto según la tabla 3.2.3.1.1. Significativamente se asume la significancia de $p:0,000 < \alpha:0.05$, resultando que hipótesis nula (H0) se rechaza y se aceptó la hipótesis alterna (H1); por ello, la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018

3.2.3.2. Prueba de hipótesis específicas

HE1: Existe relación relación entre la cultura organizacional y el desempeño de tareas del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

H0: No existe relación relación entre la cultura organizacional y el desempeño de tareas del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

H1: Sí existe relación relación entre la cultura organizacional y el desempeño de tareas del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

Tabla 3.2.3.2.1. Correlación para la prueba de hipótesis específica 1

			Cultura organizacional	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño contextual	Coefficiente de correlación	,639**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	55	55	

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

Interpretación:

En la tabla 3.2.3.2.1, el coeficiente correlacional de Rho Spearman es de 0.639, por ello se asume un vinculo positivo alto según la tabla 3.2.3.1.1. Significativamente se asume la significancia de $p:0,000 < \alpha:0.05$, resultando que hipótesis nula (H0) se rechaza y se acepto la hipótesis alterna (H1); por ello, la cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión del desempeño de tareas del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018

HE2: Existe relación relación entre la cultura organizacional y el desempeño contextual del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

H0: No existe relación relación entre la cultura organizacional y el desempeño de tareas del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

H1: Sí existe relación relación entre la cultura organizacional y el desempeño de tareas del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

Tabla 3.2.3.2.2. Correlación para la prueba de hipótesis específica 2

			Cultura organizacional	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño de tareas	Coefficiente de correlación	,884**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	55	55	

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

Interpretación:

En la tabla 3.2.3.2.2, el coeficiente correlacional de Rho Spearman es de 0.884, por ello se asume un vínculo positivo alto según la tabla 3.2.3.1.1. Significativamente se asume la significancia de $p:0,000 < \alpha:0.05$, resultando que hipótesis nula (H_0) se rechaza y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por ello, la cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión del desempeño contextual del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, se llegó a determinar lo siguiente:

Se tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018. Mediante la Prueba Rho de Spearman el coeficiente correlacional de Rho Spearman es de 0.894, por ello se asume un vínculo positivo alto según la tabla 3.2.3.1.1. Significativamente se asume la significancia de $p:0,000 < \alpha:0.05$, resultando que hipótesis nula (H0) se rechaza y se aceptó la hipótesis alterna (H1); por ello, la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018, así mismo el objetivo general queda demostrado. Según Rodríguez (2017), en su estudio que tuvo como objeto general a determinación y examinar la correlación que tiene la cultura de la organización con el desempeño de labores de cada colaborador. El estudio es correlacional, descriptivo, transversal y diseño no experimental. La población compuesta por 42 colaboradores y la muestra probabilística fue de 37. Para medir la cultura en la organización y desempeño laborales, se utilizó el instrumento de encuesta a través de una escala de medición. Se observó que, entre variables se denota una correlacional de 0.942; indicando correlación positiva muy alta. La conclusión se obtuvo del estudio fue que la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral y que mejora su cultura resultando en cambios óptimos en el desempeño laboral de los colaboradores. También se recomienda a los coordinadores del área de oficina para que mejore y se fortalezca la cultura, mediante la realización de talleres y dinámicas de los colaboradores, obteniendo el mayor desempeño funciones que permita a la institución cumplir metas y objetivos. Shao et al. (2013) define como “el margen de presunción, valores compartidos y motivacionales y otros. Considerándose de igual manera como un causante del intercambio de discernimientos, a través de la muestra de inteligencia y habilidad común entre colaboradores fomentado por interactuar y ser estimulados por la organización” (p.2400-2413).

Se tuvo como primer objetivo específico determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de tareas del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018. Mediante la Prueba Rho el coeficiente correlacional de 0.639, por ello se asume un vínculo positivo alto según la tabla 3.2.3.1.1. Significativamente se asume la significancia de $p:0,000 < \alpha:0.05$, resultando que hipótesis nula (H0) se rechaza y

se aceptó la hipótesis alterna (H1); por ello, la cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión del desempeño de tareas del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018. Según Clemente (2015) en su estudio, con objeto general de determinar la correlación del desempeño laboral y eficiencia para gestionar a los servidores administrativos en la Municipalidad, fue un estudio correlacional, no experimental transaccional, la población fue de 35 colaboradores, se determinó la existencia de correlación entre desempeño laboral a través de la dimensión desempeño y eficiencia para gestionar a los servidores administrativos siendo de 49,2%, la correlación fue óptima y significativa. Se recomendó que la gestión sea eficiente dependiendo del componente administrativo tomado en cuenta y ejecutado efectivamente por medio de cada área perteneciente a la municipalidad e incorporación de estrategias motivacionales para incrementar la eficiencia del colaborador. Lado (2013) lo define a través del comportamiento cognitivo, motivacional e interpersonal del colaborador, ya que son de relevancia para estos los objetivos organizacionales.

Se tuvo como segundo objetivo específico determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño contextual del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018. Mediante la Prueba Rho el coeficiente correlacional es de 0.884, por ello se asume un vínculo positivo alto según la tabla 3.2.3.1.1. Significativamente se asume la significancia de $p:0,000 < \alpha:0.05$, resultando que hipótesis nula (H0) se rechaza y se acepto la hipótesis alterna (H1); por ello, la cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión del desempeño contextual del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018. Según Vilcamichi (2017) su estudio se llevó a cabo para la determinación la relación de la percepción del clima organizacional y el desempeño contextual de los docentes de la Institución educativa del departamento de Ayacucho, fue un estudio correlacional, cuantitativa, diseño no experimental, donde su población fue de 160 docentes y de las cuales se tomó como muestra de 124 colaboradores, la correlación se determinó mediante el coeficiente de la r de Pearson, las resultantes señalaron que el ambiente institucional y el desempeño contextual obtuvieron una correlación de 0.845 siendo positiva alta, de tal manera que mejorando el clima organizacional, será mayor la presencia conductual relacionado al desempeño contextual en los docentes. Se recomendó planificar estrategias para que la institución desarrolle programas para la mejora del ambiente laboral y clima institucional a través de capacitaciones, pudiendo evaluar a los colaboradores anualmente su percepción del ambiente laboral y desempeño laboral. De acuerdo a la definición de desempeño

contextual Organ (citado por Silva 2015) lo define a través de los actos y el comportamiento observado en colaboradores, y que son de relevancia para el cumplimiento de objetivos organizacionales, afirmando que el optimo desempeño laboral es de relevancia y fortalece una organización.

V. CONCLUSIONES

Cada objetivo planteado y la contrastación de hipótesis planteadas se concluyo:

Primera: Se determinó la existencia correlacional de 0.894; indicando que es un vinculo positivo alto a través del Rho de Spearman entre cultura organizacional y desempeño laboral, acorde a la contrastación, por ende se rechaza se aceptó la hipótesis alterna debido a que la significancia fue de $p: ,000 < \alpha, 0.05$; se comprueba entonces que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018

Segunda: Se determinó la existencia correlacional de 0.884; indicando que es un vinculo positivo alto a través del Rho de Spearman entre cultura organizacional y desempeño laboral, acorde a la contrastación, por ende se rechaza se aceptó la hipótesis alterna debido a que la significancia fue de $p: ,000 < \alpha, 0.05$; se comprueba entonces que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión del desempeño de tareas del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018

Tercera: Se determinó la existencia correlacional de 0.639; indicando que es un vinculo positivo alto a través del Rho de Spearman entre cultura organizacional y desempeño laboral, acorde a la contrastación, por ende se rechaza se aceptó la hipótesis alterna debido a que la significancia fue de $p: ,000 < \alpha, 0.05$; se comprueba entonces que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la dimensión del desempeño contextual del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018

Cuarta: Se plantea la propuesta orientándose al desarrollo de cada habilidad de liderazgo para el mejoramiento a la cultura de la organización por medio del desarrollo de cada dimensión por variable, determinando cada objetivo con sus actividades respectivas y medios para verificaciones.

VI. RECOMENDACIONES

Se plantearon las posteriores recomendaciones cuyo propósito es que instituciones privadas consideren como estrategias que contribuirán como mejora en el desarrollo de la organización.

Primera: Se recomienda mejorar la cultura organizacional de los trabajadores del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., porque esto ayudará a obtener un mejor desempeño laboral del colaborador. Una buena cultura; motiva y el mejoramiento del estado de ánimo de cada colaborador, apoyando a mejorar sus habilidades y conocimientos.

Segunda: Se recomienda la revisión de cada procedimiento de la institución, cuyo objeto es la agrupación de actividades, logrando que se especialicen mejorando su eficiencia y que deán soluciones adecuadas a problemas comunes. Capacitando al líder sobre cada procedimiento rutinario, también que delegue funciones acorde al colaborador que demuestra cualidades como honestidad, trabajo en equipo y liderazgo, previamente capacitando sobre las diversas herramientas para gestionar y apoye al avance de objetivos propuestos diariamente.

Tercera: Se recomienda que, para que los colaboradores trabajen con esfuerzo realicen programas de reconocimientos ya sean estos gratificantes y económicos para poder motivarlos y así aumentar su rendimiento y satisfacción laboral de cada trabajador; con ello sientan el compromiso que deben tener con la organización.

Cuarta: Se recomienda que la organización implementara propuestas realizadas con propósito de que los colaboradores del área administrativa mejoren la visión y objetivos de la institución optimizando recursos y concretando así las metas que se han propuesto para la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Belamaric, R. (2013). Nuevas formas organizativas. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=hWzOL2QN4xMC&pg=PA226&dq=Destrezas+organizativas&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiK54uXyPHeAhXIylMKHThjBs0Q6AEIKDAA#v=onepage&q=Destrezas%20organizativas&f=false>
- Callejas, E. y Mañez, M. (2014). *Liderando retos*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=MAZWDwAAQBAJ&pg=PP19&dq=Valores+centrales&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwikmYDno5HeAhUJfpAKHXimDa0Q6AEIRzAG#v=onepage&q=Valores%20centrales&f=false>
- Iborra, M., Dasi, A., Doiz, C. y Ferrer, C. (2014). *Fundamentos de dirección de empresas. Conceptos y habilidades directivas*. (2ra. ed.). Madrid: Ediciones Paraninfo.
- Martínez et al. (2018). *Administración pública y gestión sanitaria*. Madrid: ACCI.
- Ortego, M., López, S. y Álvarez, M. (2015). *Las habilidades sociales*. Cantabria: Universidad de Cantabria
- Palomo (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (6ta. ed.). Madrid: Esic editorial
- Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez, G. L., Gómez, G. L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico, *Clío América*, 9 (17), pp-pp. 17 – 25
- Perez, R. (2015). *Administración de establecimientos de producción y venta de productos de pastelería*. Madrid: Editorial Eeleraning.
- Quezada, M. (2015). *Revista digital internacional de psicología y ciencia social*. México D.F.: Editorial LEED.
- Robbins, S. y Coulter, T. (2014). *Administracion*. (15.a ed.). México: Pearson educación.
- Rodriguez, P. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2017*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf
- Salcedo, A. (2016). *Venta transformacional. Vender liderando al cliente*. Madrid: Esic Editorial.

- Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. Madrid: ESIC
- Editorial Santillan, M. (2013). *Gestión del conocimiento: El modelo de gestión de empresas del siglo XXI*. Madrid: Nebiblo S.L.
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante: 3Ciencias.
- Scielo: Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. (Diciembre 2015). Ciencia y trabajo. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Talaya, A. y Molina, A. (2014). *Investigación de mercados*. Madrid: ESIC.
- Trespalacios, M. (2017). *Trabajo en equipo*. Madrid: Editorial Cep
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Mexico D.F.: Manual moderno.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño organizacional de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*
- UNAN. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/>
- Zia, F. (2016). *El trabajo y el cambio del contexto socioeconómico* : Madrid: Streetlib.

ANEXOS

PROPUESTA

La propuesta comprende detalladamente las características y componentes del plan de estrategias elaborado y la descripción de la aplicación de la metodología para su desarrollo.



PROPUESTA DE UN PLAN DE ESTRATEGIAS ORIENTADO CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CODIJISA S.A.C., COMAS, 2018

AUTOR

Abigail Francesca Quito Crispín

ASESORA

MSc. Petronila Liliana Mairena Fox

LIMA – PERÚ

2018-II

Introducción

La presente propuesta es un plan de estrategias orientado a la cultura organizacional y desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., a través de estrategias que fortalezcan las relaciones y eficiencia de los trabajadores, por ello se ha formulado estrategias, los cuales es pretender cumplir con los objetivos propuestos, así mismo también permitirá que el gerente de la empresa, pueda a tener a su disposición una herramienta que pueda ser utilizada para lograr un buen desempeño laboral.

Esta herramienta será de gran apoyo a la organización, ya que proporcionará sabiduría y conocimientos para el progreso de la cultura organizacional, además que los objetivos se deben realizar para obtener un mayor desempeño de los trabajadores.

La propuesta es presentada por medio de un cuadro en el que estarán complementadas con las dimensiones con sus respectivas estrategias y sus objetivos, así mismo se detallarán las actividades a realizar, medios de verificación, se describirán los métodos y actividades para mejorar la cultura organizacional de los trabajadores, explicando de qué manera las dimensiones influyen en plan de estrategias y herramientas que la empresa debe poseer para administrarla con efectividad.

Objetivos de la propuesta

- a) Proporcionar al gerente de la empresa un plan de estrategias para mejorar la cultura organizacional, así mismo que objetivos se deben cumplir para lograr un mayor desempeño laboral.
- b) Afirmar a los colaboradores con charlas y capacitaciones laborales que les permitan incrementar sus conocimientos y habilidades, puedan optimizar su eficiencia.
- c) Formalizar con la perspectiva de los colaboradores, a través de buenos incentivos a objetivos logrados
- d) Proporcionar a la empresa una herramienta que le permita tener en claro la importancia que son los colaboradores como capital humano

- e) Detallar cada estrategia, al plantear las actividades a elaborar, mencionando a las personas responsables, indicando el costo que tendrá que asumir la empresa y el tiempo que se deberá tener en cuenta a elaborar las estrategias.

Estructura de la propuesta del plan de estrategias orientado a la cultura organizacional y desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018

A continuación, se presentará un cuadro que refleja el desarrollo de las dimensiones las cuales involucran estrategias con sus objetivos y cada uno de ellos con sus respectivas actividades, las cuales están compuestas por columnas que se describen a continuación:

1. La columna de las dimensiones se refiere al desarrollo del marco teórico de las variables en estudio: cultura organizacional y desempeño laboral.
2. La columna de estrategias - teoría, se refieren a todo el proceso de nuestra investigación, es el sustento en el que gira para el desarrollo de la investigación.
3. La columna de los objetivos - actividades se refiere a las acciones directas que se van a ejecutar y ser desarrolladas no solo a los colaboradores del área administrativa de la empresa, sino también para el gerente.
4. La columna de los medios de verificación es la evidencia que se obtiene después de ejecutar cada uno de los objetivos con sus respectivas actividades y como se van medir.

Tabla 5.2.1

Estructura de la Propuesta

VARIABLE 1	DIMENSIONES	TEORÍA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS/ ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
CULTURA ORGANIZACIONAL	INVOLUCRAMIENTO	Chávez (2013) manifiesta que el involucramiento es la capacidad que los individuos tiene para comprometerse en el desarrollo de una acción para asumir un papel y lograr sus objetivos para la organización.	ESTABLECER TALLERES AL PERSONAL DE TODAS LAS AREAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO PARA UNA MEJORA EN LAS METAS	<ol style="list-style-type: none"> 6. Buscar información de talleres y cursos sobre el trabajo en equipo. 7. Informar e incentivar al personal para que se puedan matricular en los talleres o cursos 8. Realizar una reunión con el gerente general de la empresa para coordinar los horarios y así ambas partes no se perjudiquen. 9. Realizar una breve entrevista al personal para ver su grado de satisfacción con los talleres o cursos a los que asistió mediante una breve encuesta. 10. Presentar el informe del taller a gerencia para ver los resultados obtenidos 	<p>Volantes de información Folletos</p> <p>Firma de solicitud</p> <p>Fotos y el cuestionario</p> <p>Diagnostico</p>
			REALIZAR CAPACITACIONES PARA TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO SOBRE EL LIDERAZGO Y REFORZAMIENTO DE LAS HABILIDADES PERSONALES	<ol style="list-style-type: none"> 6. Solicitar una reunión con el gerente general de la empresa para brindarle toda la información acerca del consiste las capacitaciones. 7. Organizar y contratar a las personas para las capacitaciones que se realizarán. 8. Realizar la programación de las capacitaciones. 9. Realizar la capacitación 10. Tomar una evaluación de lo aprendido en la capacitación 	<p>Permiso y compromiso</p> <p>Contrato</p> <p>Fotos Diapositivas y fotos Evaluación</p>
			REPOTENCIAR LAS HABILIDADES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO A FIN DE LOGRAR LA MEJORA EN SUS COMPETENCIAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar pequeñas reuniones con el personal administrativo para que estén motivados. 2. Poner en práctica sus habilidades ya que recibieron las capacitaciones por cada área. 3. Realizar el cronograma de las capacitaciones trimestrales 4. Luego de 6 meses realizar una investigación sobre la aceptación al cambio del personal administrativo. 	<p>Coaching</p> <p>Trabajo</p> <p>Cronograma</p> <p>cuestionario, Informe de resultados</p>

CULTURA ORGANIZACIONAL	CONSISTENCIA	Pin (2013) define la consistencia como “la cualidad de las cosas que las hace compatibles unas con otras y, aún más, potencia sus efectos. Un sistema es consistente cuando sus acciones producen un aprendizaje que hará que las siguientes actuaciones sean cada vez más eficaces (al conseguir los objetivos propuestos con mayor precisión) y eficientes (al conseguir esos objetivos con menos esfuerzo o coste).”	CHARLA SOBRE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS VALORES CENTRALES PARA EL CONOCIMIENTO DE LOS COLABORADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buscar información de sobre la formación y desarrollo de los valores a los trabajadores. 2. Entregar trípticos a los trabajadores de los valores y sobre todo que lo puedan emplear más seguido. 3. Colocar en un lugar visible los valores que tiene la empresa 4. Autorización de gerencia para la charla a los trabajadores 5. Realizar una pequeña charla a los trabajadores de los valores de la organización. 	<p>Volantes de información Folletos y trípticos Periódico mural Autorización y firma Charla</p>
			ESTABLECER TALLERES DIRIGIDOS A LOS JEFES DE TODAS LAS ÁREAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO CON SU PERSONAL ADMINISTRATIVO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar una reunión con el gerente general de la empresa para brindarle toda la información acerca del consiste las capacitaciones. 2. Solicitar la aprobación del plan de actividades a planificación. 3. Realizar la convocatoria de especialistas en liderazgo y coaching 4. Realización del taller solicitado 5. Realización del informe del taller ya ejecutado 6. Luego de 6 meses de realizado el taller se hará una evaluación del liderazgo a los jefes de las áreas administrativas. 	<p>Permiso y compromiso</p> <p>Contrato Fotos</p> <p>Diapositivas y fotos Informe Evaluación</p>
			ESTABLECER LA Y EJECUTAR LAS CAPACITACIONES DE LOS JEFES DE ÁREA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA EL CAMBIO DESEADO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar pequeñas reuniones con el personal administrativo para que estén motivados. 2. Poner en práctica sus habilidades ya que recibieron las capacitaciones por cada área. 3. Realizar el cronograma de las capacitaciones trimestrales 4. Luego de 6 meses realizar una investigación sobre la aceptación al cambio del personal administrativo. 	<p>Coaching</p> <p>Trabajo</p> <p>Cronograma</p> <p>Cuestionario, Informe de resultados</p>

CULTURA ORGANIZACIONAL	ADAPTABILIDAD	Gallardo, Elena y Gomis (2015) se refiere que la adaptabilidad “es la capacidad de moverse rápidamente hacia nuevas oportunidades, de ajustarse a los mercados volátiles y de evitar la complacencia, a través de cambios más o menos radicales.”	REALIZAR CHARLAS SOBRE LA ORIENTACION AL CAMBIO PARA QUE LOS COLABORADORES FORMEN LINEA DE CARRERA DENTRO DE LA ORGANIZACION	<ol style="list-style-type: none"> 5. Autorización del gerente general y jefe inmediato para el proceso de las charlas 6. Buscar información sobre los materiales necesarios para las charlas informativas. 7. Asesorar a los trabajadores y capacitarlos para un nuevo cambio. 8. Poner en prácticas sus habilidades y conocimientos obtenidos. 	<p>Permiso y compromiso</p> <p>Folletos y trípticos,</p> <p>Videos</p> <p>Reunión,</p> <p>Diapositivas</p> <p>Desarrollo</p>
			ESTABLECER CAPACITACIONES DIRIGIDAS A LOS JEFES DE TODAS LAS ÁREAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS NUEVAS TENDENCIAS Y PUEDAN SER APLICADAS EN LA ORGANIZACION	<ol style="list-style-type: none"> 5. Solicitar una reunión con el gerente general y los jefes de áreas de la empresa para establecer nuevas estrategias para una mejora en la organización. 6. Realización de las nuevas estrategias. 7. Poner en práctica los aprendizajes de los trabajadores para un buen crecimiento en la organización 8. Verificar si hay resultados positivos con las propuestas que optaron y decidieron en las reuniones. 	<p>Junta de reunión</p> <p>Diapositivas</p> <p>Informe</p> <p>Evaluación</p>
			EMPLEAR Y EJECUTAR LAS CAPACITACIONES DE LOS JEFES DE ÁREA PARA LA MEJORA MEDIANTE NUESTROS APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES	<ol style="list-style-type: none"> 5. Poner en práctica y ejecutar las ideas planteadas para un buen crecimiento en la organización 6. Dar reconocimientos a los jefes de sus ideas para la organización. 7. Realizar reuniones trimestral. <p>Confirmar resultados de lo empleado para la organización</p>	<p>Evaluación</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Reunión</p> <p>Informe de resultados</p>

CULTURA ORGANIZACIONAL	MISIÓN	Pérez (2015) define la misión “como el punto referencial por el que deben fijarse el resto de componentes de la planificación empresarial, es decir, es el motivo del funcionamiento de la misma, por lo que todas nuestras acciones deben estar dirigidas a cumplirlo	INCORPORAR LAS METAS FUTURAS A LOS TRABAJADORES PARA SU INVOLUCRAMIENTO ORGANIZACIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 4. Realizar reuniones con los trabajadores y jefes de la empresa para que se involucren más con las metas de la organización. 5. Alimentar día a día a los trabajadores con las metas futuras. 6. Realizar una evaluación a los trabajadores si tienen 	<p style="text-align: center;">Reunión Folletos y trípticos Periódico mural Informe</p>
			CONTRIBUIR QUE LOS COLABORADORES INTERVENGAN CON LA VISIÓN PARA EL CRECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 6. Solicitar con el gerente para la elaboración de la capacitación. 7. Preparar lo necesario para la capacitación con los trabajadores. 8. Realización de la capacitación. 9. Tomar una pequeña prueba de lo aprendido a los trabajadores 10. Presentar el informe al área encargada. 	<p style="text-align: center;">Permiso y compromiso Capacitación Diapositivas y fotos Evaluación Informe</p>
			ELABORAR DE FOLLETOS INFORMATIVOS Y TALLERES DE LA VISIÓN ORGANIZACIONAL PARA LOS TRABAJADORES	<ol style="list-style-type: none"> 5. Recolección de información para la correcta elaboración de los folletos. 6. Presentación de los folletos con el área encargada. 7. Entrega de los folletos o trípticos a los trabajadores 8. Colocar en un lugar visible las metas de la organización. 	<p style="text-align: center;">Búsqueda de información Trabajo Folletos y/o trípticos Periódico mural</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.2.2

Estructura de la Propuesta

VARIABLE 2	DIMENSIONES	TEORÍA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS/ ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE TAREAS	Organ (citado por Silva 2015) define el desempeño de tareas “es la habilidad con la que los empleados realizan actividades que son formalmente reconocidas como parte de sus puestos, actividades que contribuyen a las actividades técnicas de la organización.	SISTEMATIZAR LAS HABILIDADES ORGANIZACIONALES DE LOS COLABORADORES DE LA ORGANIZACIÓN PARA UN MEJOR DESEMPEÑO DE TAREAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar dinámicas, para interactuar en equipo de trabajo. 2. Conocer la personalidad y habilidades de los integrantes del equipo. 3. Trabajo colaborativo entre los trabajadores 4. Realizar a la semana pequeñas reuniones para el mejoramiento de las habilidades de los trabajadores 	<p>Dinámica o juegos</p> <p style="text-align: center;">Reunión</p> <p style="text-align: center;">Compromiso Coaching</p>
			IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARA MEJORAR LA CALIDAD DE TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> 6. Realizar capacitaciones de inducción. 7. Diseñar una encuesta sobre la opinión de la motivación actual en la organización. 8. Proponer en realizar actividades integradoras para el personal. 9. Confirmación de gerencia para poder realizar las actividades con los trabajadores 10. Ejecución de las actividades integradoras 	<p>Diapositivas, Fotos</p> <p>Modelo de encuesta</p> <p style="text-align: center;">Modelo de folletos</p> <p style="text-align: center;">Confirmación Diapositivas, Videos</p>
			IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE RECONOCIMIENTO POR EL BUEN DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES A LOS TRABAJADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer incentivos económicos para los mejores trabajadores 2. Certificado de reconocimiento. 3. Proponer full day para el mejor trabajador del mes. 4. Gestionar becas o cursos para el trabajador del año. 	<p style="text-align: center;">Solicitud</p> <p style="text-align: center;">Coordinación Permiso, Coordinación Presupuesto</p>

DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO O CONTEXTUAL	Organ (citado por Silva 2015) define el desempeño contextual como “las acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización	CHARLA SOBRE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS VALORES CENTRALES PARA EL CONOCIMIENTO DE LOS COLABORADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer un cronograma donde se detallan las actividades a realizar. 2. Realizar planificación de actividades para trabajar en equipo. 3. Delegar responsabilidades a los trabajadores para que pongan más empeño en su labor 4. Realizar a la semana coaching para cualquier interrogante de los trabajadores 	<p>Formato de cronograma Reunión</p> <p>Delegar responsabilidades</p> <p>Coaching</p>
			ESTABLECER TALLERES DIRIGIDOS A LOS JEFES DE TODAS LAS ÁREAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO CON SU PERSONAL ADMINISTRATIVO	<ol style="list-style-type: none"> 6. Coordinación con el área encargada y autorización del gerente general. 7. Realizar un cronograma de capacitaciones 8. Realizar talleres de compromiso laboral con los trabajadores 9. Diseñar un cuestionario sobre la opinión de la capacitación realizado en la organización. 10. Presentar el informe del taller de capacitación. 	<p>Coordinación</p> <p>Cronograma Diapositivas, Videos</p> <p>Cuestionario Informe</p>
			ESTABLECER LA Y EJECUTAR LAS CAPACITACIONES DE LOS JEFES DE ÁREA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA EL CAMBIO DESEADO	<ol style="list-style-type: none"> 5. Realizar reuniones cada quincena con los trabajadores. 6. Realizar la programación de la capacitación. 7. Evaluación (test) mensual al personal 8. Presentar un informe trimestral de los resultados de las capacitaciones 	<p>Asistencia</p> <p>Programación Evaluación Informe</p>

Fuente: Elaboración propia

Actividades para desarrollar el cambio

ACTIVIDAD N° 1

I. Datos informativos

1.1. Empresa : Codijisa S.A.C.

1.2. Área : Recursos Humanos

1.3. Ejecutores : Empresa

II. Datos de la actividad

2.1. Actividad:

Realizar capacitaciones de aprendizaje para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores.

2.2. Objetivos:

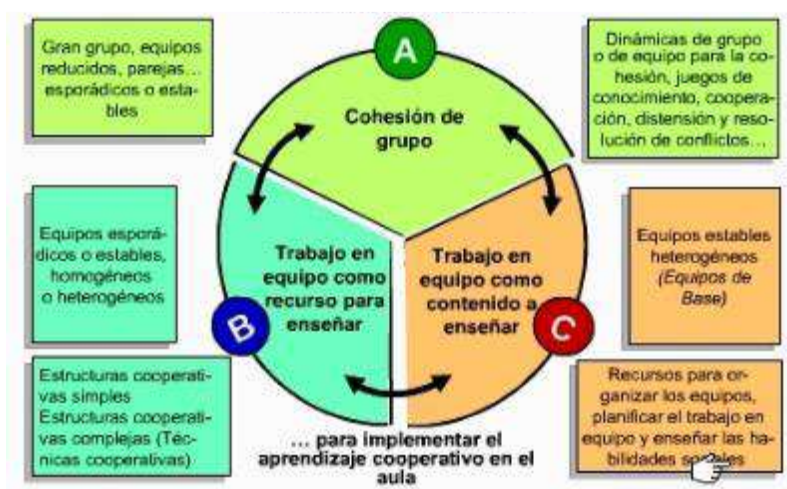
1. Incrementar las habilidades y conocimientos de los trabajadores.
2. Mejorar los resultados, repotenciando las fortalezas de los trabajadores.
3. Ayudarlos a que desarrollen su autoconocimiento para identificar oportunidades
4. Mejora de la empatía con sus colaboradores.

III. Proceso de la actividad

A continuación, se muestra una secuencia de actividades con sus respectivas explicaciones y detalles que permitirán desarrollar el objetivo propuesto de la forma más ordenada y efectiva:

- a. Se realizará una reunión con el gerente y las jefaturas de la empresa para autorizar y determinar las capacitaciones solicitadas.
- b. Se solicitará los servicios de un tercero para que dicte las capacitaciones, el cual debe ser un especialista que permita establecer nuevas metodologías de aprendizaje a los colaboradores, el cual puede emplear estas técnicas que se visualiza en la figura 7.3.1.

Figura 7.3.1 Propuesta de implementación de aprendizaje



Fuente: <http://attedu.blogspot.com>

- c. Se indagará e investigará las referencias laborales que tiene el maestro que dictará las capacitaciones; puesto que es primordial para tomar sus servicios.



Fuente: <http://grupocapacitador.com>

- d. Determinar los costos y horas de las sesiones que se tendrá en la empresa.
- e. Al aceptar los servicios del capacitador, se programará las sesiones que se realizará durante el año

IV. Medios y materiales

- a. Papel Bond
- b. Lapiceros
- c. Laptop
- d. Proyector
- e. Folletos
- f. Dinámicas
- g. Cámara fotográfica

V. Presupuesto

A continuación, se presenta en la tabla 7.3.1 el presupuesto de la actividad:

Tabla 7.3.1

Elaboración del propuesto de actividad estrategia 1

Estrategia 1											
Realizar capacitaciones de aprendizaje para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores.											
Objetivo											
Mejorar y fortalecer las habilidades y conocimientos de los trabajadores para su eficiencia.											
Justificación											
La ejecución de un plan de mejora es esencial ya que a través de conocimientos de un maestro especializado permitirá en optimizar el desempeño laboral destacando las cualidades de los trabajadores.											
CORTO PLAZO (1 año)											
La estrategia se desarrollará en una semana, cada 4 meses de cada año											
Cronograma de ejecución											
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12											
1 semana del mes de enero 1 semana del mes de mayo 1 semana del mes de setiembre											
Día 1 Día 2 Día 3 Día 4 Día 1 Día 2 Día 3 Día 4 Día 1 Día 2 Día 3 Día 4											
Plazo de ejecución											
Actividades											
1. Coordinar una reunión con el gerente y jefaturas. X											
2. Investigar las referencias laborales del capacitador y entrevistarlo para poder confirmar de sus servicios. X											
3. Programación de las capacitaciones. X											
4. Ejecución de las capacitaciones a los trabajadores. X X X X X X X X X X											

Presupuesto de una estrategia

Materiales	Cantidad	Unidades	Valor S/.	Total S/.
Lapiceros	55	Unidad	0.5	27.5
Hojas Bond	80	Unidad	0.1	8
Folletos	55	Unidad	2	100
Impresiones	55	Unidad	5	275
Plumones	6	Unidad	3	18
Sub total				428.5
Servicios				
Especialista	3	Sesión	300	300
Pasajes	100	Pasajes	100	100
Sub total				400
Total				828.50

Presupuesto anual

Total de costo de una estrategia				828.50 x
Cantidad de estrategias				3
Total anual				2485.50

Fuente: Elaboración propia

ACTIVIDAD N° 2

I. Datos informativos

1.1. **Empresa** : Codijisa S.A.C.

1.2. **Área** : Recursos Humanos

1.3. **Ejecutores** : Empresa

II. Datos de la actividad

2.1. Actividad:

Realizar talleres dinámicos de trabajo en equipo y motivación para los trabajadores.

2.2. Objetivos:

1. Crear comunión entre los trabajadores.
2. Ayudar a mejorar los objetivos que se desean lograr
3. Generar equipos productivos a través de la motivación.
4. Buscar la colaboración y cooperación de todos los miembros del equipo con ideas y prácticas que mejore el trabajo en equipo.

III. Proceso de la actividad

A continuación, se muestra una secuencia de actividades con sus respectivas explicaciones y detalles que permitirán desarrollar el objetivo propuesto de la forma más ordenada y efectiva:



- a. Se realizará una reunión con el gerente y las jefaturas de la empresa para autorizar y determinar los talleres solicitados.

- b. Se programará las fechas y se realizará las coordinaciones con el área de recursos humanos para averiguar las dinámicas que se puede realizar con los trabajadores, el lugar en que se puede realizar las dinámicas, así como se observa mediante la figura 7.3.2.

Figura 7.3.2 Taller de trabajo en equipo y motivación



Fuente: <http://proyectocumbre.com.ve/html/chyt/chyt.html>

- c. Se presentará el desarrollo de los talleres a gerencia para su aprobación y coordinación.
- d. Se comprará los materiales necesarios para las dinámicas con los trabajadores.

IV. Medios y materiales

- a. Lugar para realizar las dinámicas
- b. Dinámicas
- c. Sogas, pelotas, etc
- d. Cámara fotográfica

V. Presupuesto

A continuación, se presenta en la tabla 7.3.2 el presupuesto de la actividad:

Tabla 7.3.2

Elaboración del propuesto de actividad estrategia 2

Estrategia 2												
Realizar talleres dinámicos de trabajo en equipo y motivación para los trabajadores.												
Objetivo												
Desarrollar y mejorar las relaciones entre los trabajadores para lograr la motivación												
Justificación												
Realizando las dinámicas en los talleres habrá más unión entre los trabajadores, esto ayudará a que puedan trabajar más motivados y en comprensión con los demás compañeros de trabajo.												
CORTO PLAZO (1 año)												
La estrategia se desarrollará en una semana, cada 4 meses de cada año												
Cronograma de ejecución												
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12												
1 semana del mes de febrero 1 semana del mes de junio 1 semana del mes de octubre												
Día 1 Día 2 Día 3 Día 4 Día 1 Día 2 Día 3 Día 4 Día 1 Día 2 Día 3 Día 4												
Plazo de ejecución												
Actividades												
1.	Coordinar una reunión con el gerente y jefaturas.											
	X											
2.	Programación de las fechas y lugar para los talleres dinámicos.											
	X											
3.	Confirmación de la programación de los talleres dinámicos.											
	X											
4.	Comprar los materiales necesarios para los talleres dinámicos.											
	X X X X X											

Presupuesto de una estrategia

Materiales	Cantidad	Unidades	Valor S/.	Total S/.
Sogas	25	Unidad	3	75
Pelotas	25	Unidad	4	100
Otros	25	Unidad	5	125
Pizarra	5	Unidad	12	60
Plumones	10	Unidad	3	30
Sub total				390
Servicios				
Lugar para la dinámica		Sesión	300	300
Pasajes	100	Pasajes	100	100
Sub total				400
Total				790
Presupuesto anual				
Total de costo de una estrategia				790 x
Cantidad de estrategias				3
Total anual				2370

Fuente: Elaboración propia

ANEXOS A
Consentimiento informado

Consentimiento Informado para participantes de Investigación

El autor: Abigail Francesca Quito Crispín, de la Universidad César Vallejo; cuyo objetivo de estudio es: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.

Me presento y le solicito por favor, participar en este estudio, el cual tiene que responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 05 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo Fiorella Jiménez García, con DNI N° 44210414 acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Abigail Quito cuyo teléfono es:

FIGRELLA JIMENEZ
Nombre del Participante
(En letras de imprenta)


Firma del Participante

26/11/18
Fecha

ANEXOS B
Validación de instrumentos

Lima, 17 de octubre del 2018

Estimado Dr.:

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Cultura organizacional y desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C. Comas, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,


Abigail Francesca Quito Crispín

DNI: 70205340

Título de la investigación: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CODIUSA S.A.C., COMAS, 2018"
 Apellidos y nombres del investigador: MAIRENA FOX, PETRONILA LILIANA
 Apellidos y nombres del experto: DR. COSMIDOR CASANOVA ROSAS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	ITEM (PREGUNTA)	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	INVOLUCRAMIENTO	Empoderamiento	El jefe de área delega funciones cuando considera que el personal se involucra en el trabajo. Las metas asignadas se logran porque los compañeros de trabajo contribuyen a su realización. La empresa invierte en los colaboradores cursos para reforzamiento de las habilidades gerenciales. Los valores organizacionales están viables para el conocimiento de sus colaboradores. El jefe inmediato tiene las cualidades de un líder que fácilmente acepta las propuestas razonables que hacen en el trabajo. Como política de la organización es programar reuniones de trabajo para detallar las actividades a revisar durante el año comercial. Cuando el colaborador posee cualidades diferentes al puesto asignado se le promueve de cargo.				
		Trabajo en equipo					
		Desarrollo de capacidades					
		Valores centrales					
	CONSISTENCIA	Acuerdos	La organización permanentemente orienta sus ventas a los requerimientos de los clientes derivadas a través de un buzón de sugerencias. Los altos jefes jerárquicos participan de capacitaciones para conocer las nuevas tendencias y ser aplicadas en la organización. Como parte de recordatorios de las actividades programadas por la organización se distribuye afiches y trípticos de las metas a realizarse. La organización asigna a colaboradores responsables para dar seguimiento al logro de las metas organizacionales. La organización alimenta permanentemente las metas futuras para involucramiento de los colaboradores. Si necesario realizar una actividad con la cual no estoy familiarizado, busco información que me permita hacerla mejor. La forma en que realizo mi trabajo no siempre concuerda con lo que soy capaz de hacer.				
		Coordinación e integración					
	ADAPTABILIDAD	Orientación al cambio	Cuando tengo una fecha límite para terminar un trabajo, siempre acabo a tiempo. Ausencia el desarrollo de la actividad. Me siento decepcionado con mi desempeño laboral, porque sé que puedo hacerlo mejor. Soy trabajador muy importante para la empresa debido a la alta calidad de mi desempeño. Realizo tareas como jefe o grupo de trabajo. Soy capaz de realizar mi trabajo efectivamente cuando estoy bajo presión. Le pongo más empeño al trabajo cuando lo realizo en colaboración con otros. Estoy dispuesto a ayudar a mis compañeros, incluso cuando no tengo mucho tiempo disponible. Cuando los objetivos de la empresa entran en conflicto con mis objetivos personales, mi dedicación al trabajo disminuye. Tomo mi trabajo con seriedad, por esto siempre cumplo con las normas y procedimientos establecidos, incluso cuando no hay nadie cerca. La comunicación dentro de la organización, incluso en los grupos de trabajo, es fundamental para que los trabajadores realicemos nuestro trabajo efectivamente. Cuando alguien opina diferente a mí, usualmente los convenceré de que mi opinión es la mejor.				
		Orientación al cliente					
		Aprendizaje organizacional					
		Dirección y propósito estratégico					
MISION	Metas y resultados	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre					
	Visión						
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE TAREAS	Conocimientos	Cuando tengo una fecha límite para terminar un trabajo, siempre acabo a tiempo. Ausencia el desarrollo de la actividad. Me siento decepcionado con mi desempeño laboral, porque sé que puedo hacerlo mejor. Soy trabajador muy importante para la empresa debido a la alta calidad de mi desempeño.				
		Destrezas organizativas					
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Eficiencia	Realizo tareas como jefe o grupo de trabajo. Soy capaz de realizar mi trabajo efectivamente cuando estoy bajo presión. Le pongo más empeño al trabajo cuando lo realizo en colaboración con otros. Estoy dispuesto a ayudar a mis compañeros, incluso cuando no tengo mucho tiempo disponible. Cuando los objetivos de la empresa entran en conflicto con mis objetivos personales, mi dedicación al trabajo disminuye. Tomo mi trabajo con seriedad, por esto siempre cumplo con las normas y procedimientos establecidos, incluso cuando no hay nadie cerca. La comunicación dentro de la organización, incluso en los grupos de trabajo, es fundamental para que los trabajadores realicemos nuestro trabajo efectivamente. Cuando alguien opina diferente a mí, usualmente los convenceré de que mi opinión es la mejor.				
		Destrezas sociales					
Firma del experto:		Fecha 12/10/18					

Título de la Investigación: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CODLUSA S.A.C., COMAS, 2018"
 Apellidos y nombres del investigador: MAIRENA FOX, PETRONILLA LILIANA
 Apellidos y nombres del experto:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM (PREGUNTA)	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
CULTURA ORGANIZACIONAL	INVOLUCRAMIENTO	Empoderamiento	El jefe de área delega funciones cuando considera que el personal se involucra en el trabajo.			
		Trabajo en equipo	Las metas asignadas se logran porque los compañeros de trabajo contribuyen a su realización.			
		Desarrollo de capacidades	La empresa invierte en los colaboradores cursos para reforzamiento de las habilidades gerenciales.			
	CONSISTENCIA	Valores centrales	Los valores organizacionales están visibles para el conocimiento de sus colaboradores.			
		Acuerdos	Mi jefe inmediato tiene las cualidades de un líder que fácilmente acepta las propuestas razonables que hacen en el trabajo.			
		Coordinación e integración	Como política de la organización es programar reuniones de trabajo para detallar las actividades a revisar durante el año comercial.			
	ADAPTABILIDAD	Orientación al cambio	Cuando el colaborador posee cualidades diferentes al puesto asignado se le promueve de cargo.			
		Orientación al cliente	La organización permanentemente orienta sus ventas a los requerimientos de los clientes derivadas a través de un buzón de sugerencias.			
		Aprendizaje organizacional	Los altos jefes jerárquicos participan de capacitaciones para conocer las nuevas tendencias y ser aplicadas en la organización.			
		Dirección y propósito estratégico	Como parte de recordatorios de las actividades programadas por la organización se distribuye afiches y trípticos de las metas a realizarse.			
MISION	Metas y resultados	La organización asigna a colaboradores responsables para dar seguimiento al logro de las metas organizacionales.				
	Visión	La organización establece permanentemente las metas futuras para involucramiento de los colaboradores.				
	Conocimientos	Si necesito realizar una actividad con la cual no estoy familiarizado, busco información que me permita hacerla mejor.				
DESEMPEÑO DE TAREAS	Destrezas organizativas	La forma en que realizo mi trabajo no siempre concuerda con lo que soy capaz de hacer.				
	Eficiencia	Cuando tengo una fecha límite para terminar un trabajo, siempre acabo a tiempo. Si realizo un trabajo junto a otros compañeros, soy yo quien planifica, organiza y supervisa el desarrollo de la actividad. Me siento decepcionado con mi desempeño laboral, porque sé que puedo hacerlo mejor. Soy trabajador muy importante para la empresa debido a la alta calidad de mi desempeño.				

DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Esfuerzo	Realizo críticas constructivas para que otros trabajadores realicen un mayor esfuerzo (compañeros, jefe o grupo de trabajo). Soy capaz de realizar mi trabajo efectivamente cuando estoy bajo presión. Le pongo más empeño al trabajo cuando lo realizo en colaboración con otros.		
		Cooperación	Estoy dispuesto a ayudar a mis compañeros, incluso cuando no tengo mucho tiempo disponible. Cuando los objetivos de la empresa entran en conflicto con mis objetivos personales, mi dedicación al trabajo disminuye.		
		Compromiso	Tomó mi trabajo con seriedad, por esto siempre cumplo con las normas y procedimientos establecidos, incluso cuando no hay nadie cerca.		
		Destrezas sociales	La comunicación dentro de la organización, incluso en los grupos de trabajo, es fundamental para que los trabajadores realicemos nuestro trabajo efectivamente. Cuando alguien opina diferente a mí, usualmente los convengo de que mi opinión es la mejor.		
Firma del experto: <i>Mairena Fox</i>		Fecha: 18/10/18			

Título de la investigación: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CODUIISA S.A.C., COMAS, 2018"
 Apellidos y nombres del investigador: MAIRENA FOX, PETRONILA LILIANA
 Apellidos y nombres del experto: Ivan Tumbaco

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
			ITEM (PREGUNTA)			SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
CULTURA ORGANIZACIONAL	INVOLUCRAMIENTO	Empoderamiento	El jefe de área delega funciones cuando considera que el personal se involucra en el trabajo.						
		Trabajo en equipo	Las metas asignadas se logran porque los compañeros de trabajo contribuyen a su realización.						
		Desarrollo de capacidades	La empresa invierte en los colaboradores cursos para reforzamiento de las habilidades gerenciales.						
	CONSISTENCIA	Valores centrales	Los valores organizacionales están visibles para el conocimiento de sus colaboradores.						
		Acuerdos	Mi jefe inmediato hace las cuadrantes de un líder que fácilmente acepta las propuestas razonables que hacen en el trabajo.						
		Coordinación e integración	Como políticas de la organización es programar reuniones de trabajo para detallar las actividades a revisar durante el año comercial.						
	ADAPTABILIDAD	Orientación al cambio	Cuando el colaborador posee cualidades diferentes al puesto asignado se le promueve de cargo.						
		Orientación al cliente	La organización permanentemente orienta sus ventas a los requerimientos de los clientes derivadas a través de un flujo de sugerencias.						
		Aprendizaje organizacional	Los altos jefes jerárquicos participan de capacitaciones para conocer las nuevas tendencias y ser adoptadas en la organización.						
		Dirección y propósito estratégico	Como parte de recordatorios de las actividades programadas por la organización se distribuye afiches y típicos de las metas a realizarse.						
MISIÓN	Metas y resultados	La organización asigna a colaboradores responsables para dar seguimiento al logro de las metas organizacionales.							
	Visión	La organización alimenta permanentemente las perspectivas para el involucramiento de los colaboradores.							
DESEMPEÑO DE TAREAS	Conocimientos		Si necesito realizar una actividad con la cual no estoy familiarizado, busco información que me permita hacerla mejor.						
			La forma en que realizo mi trabajo no siempre concuerda con lo que soy capaz de hacer.						
	Destrezas organizativas	Cuando tengo una fecha límite para terminar un trabajo, siempre acabo a tiempo.							
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia		Si realizo un trabajo junto a otros compañeros, soy yo quien planifica, organiza y supervisa el desarrollo de la actividad.						
			Me siento decepcionado con mi desempeño laboral, porque sé que puedo hacerlo mejor.						
			Soy trabajador muy importante para la empresa debido a la alta calidad de mi desempeño.						

DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Esfuerzo	Realizo críticas constructivas para que otros colaboradores realicen un mejor esfuerzo (compañeros, jefe o grupo de trabajo).						
	Cooperación	Soy capaz de realizar mi trabajo efectivamente cuando estoy bajo presión.						
	Compromiso	Le pongo más empeño al trabajo cuando lo realizo en colaboración con otros.						
	Destrezas sociales	Busco el momento de ayudar a mis compañeros. Mi trabajo cuando no tengo muchos tiempos para realizarlo.						
Firma del experto:								

ANEXOS C

Matriz de consistencia

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CODIJISA S.A.C.						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO
GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018?	GENERAL: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.	GENERAL: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018..	VARIABLE 1: Cultura organizacional	Involucramiento	La investigación es hipotético - deductivo	1. Población = 55 colaboradores del área administrativa 2. Muestra = Muestra censal
				Consistencia		
				Adaptabilidad		
				Misión	ENFOQUE Cuantitativo	
ESPECIFICOS: a) ¿Cuál es la relación entre el desempeño de tareas y la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018? b) ¿Cuál es la relación entre el desempeño contextual y la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018? c) ¿Cuál es el impacto de un plan de estrategias orientado a la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018?	ESPECIFICOS a) Determinar la relación entre el desempeño de tareas y la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018 b) Determinar la relación entre el desempeño contextual y la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018 c) Proponer un plan de estrategias orientado a la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018	ESPECIFICOS: a) Existe relación entre el desempeño de tareas y la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018. b) Existe relación entre el desempeño contextual y la cultura organizacional del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018. c) Existe impacto de un plan de estrategias orientado a la cultura organizacional y el desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018.	VARIABLE 2: Desempeño laboral	Desempeño de tareas	TIPO Aplicada	TÉCNICAS Encuesta con escala tipo Likert
				Desempeño contextual	NIVEL Descriptivo - correlacional	
				DISEÑO		INSTRUMENTOS
				No experimental y de corte transversal		Cuestionario de 26 ítems



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CODIJISA S.A.C.,
COMAS, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

ABIGAIL FRANCESCA QUITO CRISPÍN (ORCID: 0000-0001-5413-2904)

ASESORA

MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX (ORCID: 0000-0001-9402-5601)



**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

LIMA- PERÚ

2018

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CODIJISA S.A.C., COMAS, 2018" de la estudiante **ABIGAIL FRANCESCA QUITO CRISPÍN**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 05 de noviembre de 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

DNI: 16631152

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

Feedback Studio | Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&co=1055284503&co=1207944775&co=18&co=103

feedback studio Tesis_Abigail_Francesca_Quito_Crisp_n_TURNTIN.pdf /0 < 147 de 156 > ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CODILISA S.A.C., COMAS, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA
 ABIGAIL FRANCISCA QUITO CRISPIN (ORCID: 0000-0001-5413-2904)

ASESORA
 MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX (ORCID: 0000-0001-9402-5611)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA-PERÚ

2018



Resumen de coincidencias ✕

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

24	Coincidencias	%
1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	16 % >
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	7 % >
3	thebft.com <small>Fuente de internet</small>	<1 % >
4	prezi.com <small>Fuente de internet</small>	<1 % >
5	antiguo.rimenergia.cl <small>Fuente de internet</small>	<1 % >
6	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 % >
7	Entregado a EP HBS S... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 % >
8	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 % >

Página: 1 de 58 Número de palabras: 16272 Text-only Report High Resolution Apagado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final del trabajo de investigación que presente el estudiante:

Srta. ABIGAIL FRANCESCA QUITO CRISPIN

Trabajo de Investigación titulado:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CODIJISA S.A.C., COMAS, 2018

Para obtener el Título Profesional de

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 29 de noviembre del 2018

NOTA O MENCIÓN : 16 (Dieciséis)

Lima, 05 de noviembre del 2019



MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración