



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La cultura organizacional y su influencia en el desempeño
laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Nevado Periche, Daniela Nelly Paola (ORCID: 0000-0002-8634-2049)

ASESOR:

Mg. Mejía Guerrero, Hans (ORCID: 0000-0001-7100-7005)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por darme vida y salud.

A mi madre, a quien le debo la vida y lo que soy, gracias por confiar en mí y siempre estar conmigo, estoy orgullosa de ser parte de ti.

A mi abuela, mi segunda madre, te amaré infinitamente.

A mi padre, espero desde donde estés, te sientas orgulloso de mí.

Agradecimiento

Agradecer a los docentes de la Universidad César Vallejo por el gran aporte académico ofrecido, a mi asesor, por su paciencia y entrega brindándome la mejor enseñanza para lograr este gran paso, a cada una de las personas que me apoyaron para la culminación de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
I. MARCO TEÓRICO	6
II. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
IV. Discusión	32
V. Conclusiones	35
VI. Recomendaciones	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Distribución de la población</i>	16
Tabla 2 <i>Ficha técnica: Cuestionario para evaluar la cultura organizacional</i>	17
Tabla 3 <i>Ficha técnica: Cuestionario para evaluar el desempeño laboral</i>	18
Tabla 4 <i>Validación del instrumento: Cultura organizacional</i>	19
Tabla 5 <i>Validación del instrumento: Desempeño laboral</i>	19
Tabla 6 <i>Tabla de confiabilidad – Alfa de Cronbach</i>	20
Tabla 7 <i>Niveles de percepción de la Cultura Organizacional</i>	22
Tabla 8 <i>Niveles de percepción de las dimensiones de la variable independiente</i>	23
Tabla 9 <i>Niveles de percepción del Desempeño Laboral</i>	24
Tabla 10 <i>Niveles de percepción de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral</i>	24
Tabla 11 <i>Pseudo coeficiente (variable 1 y 2)</i>	25
Tabla 12 <i>Coeficientes del desempeño frente a la cultura organizacional</i>	26
Tabla 13 <i>Pseudo coeficiente (dimensión 1 y variable 2)</i>	27
Tabla 14 <i>Coeficientes del desempeño laboral frente a la dimensión implicancia</i>	27
Tabla 15 <i>Pseudo coeficiente (dimensión 2 y variable 2)</i>	28
Tabla 16 <i>Coeficientes del desempeño laboral frente a la consistencia</i>	28
Tabla 17 <i>Pseudo coeficiente (dimensión 3 y variable 2)</i>	29
Tabla 18 <i>Coeficientes del desempeño laboral frente a la adaptabilidad</i>	30
Tabla 19 <i>Pseudo coeficiente (dimensión 1 y variable 2)</i>	31
Tabla 20 <i>Coeficientes del desempeño laboral frente a la misión</i>	31

Índice de figuras

<i>Figura 1</i> Niveles de percepción de la Cultura Organizacional	22
<i>Figura 2</i> Niveles de percepción; Dimensiones de la variable Cultura Organizacional	23
<i>Figura 3</i> Niveles de percepción del Despeño laboral	24
<i>Figura 4</i> Niveles de percepción de las dimensiones de variable Desempeño laboral	25

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020. El método empleado es el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional causal y de diseño no experimental transversal. La población de estudio estuvo conformada por 70 servidores judiciales y se empleó como muestra a la población en su totalidad. El instrumento de medición empleado fueron dos cuestionarios, el primero de 60 preguntas correspondientes a la variable cultura organizacional y el segundo de 18 preguntas correspondientes a la variable desempeño laboral, la técnica empleada fue la encuesta y posteriormente se procedió a analizar los datos a través del software estadístico SPSS versión 25. Para medir la confiabilidad del cuestionario se realizó el Alfa de Cronbach. Los resultados son presentados en tablas y gráficos estadísticos y para la contratación de hipótesis se empleó la regresión logística ordinal. Se determinó que no existe influencia entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

Palabras claves: Cultura, organizacional, desempeño, laboral.

Abstract

The present investigation has as general objective to determine the influence of the organizational culture in the labor performance of the administrative personnel of the Judicial Power, Callao 2020. The method used is the hypothetical deductive one with a quantitative approach, of an applied type, of correlational descriptive level causal and non-experimental cross-sectional design. The study population consisted of 70 judicial servants and the entire population was used as a sample. The measurement instrument used was two questionnaires, the first of 60 questions corresponding to the organizational culture variable and the second of 18 questions corresponding to the job performance variable, the technique used was the survey and later the data was analyzed through the SPSS version 25 statistical software. To measure the reliability of the questionnaire, Cronbach's Alpha was performed. The results are presented in statistical tables and graphs and ordinal logistic regression was used for the contracting of hypotheses. It was determined that there is no influence between the organizational culture and work performance of the administrative staff of the Judicial Power, Callao 2020.

Keywords: Culture, organizational, performance, work.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la cultura organizacional guarda relevancia porque permite a los colaboradores crear identidad empresarial, y para lograrlo es necesario gestionar de la mejor manera el talento humano que forma una organización, ya que en los últimos tiempos son ellos quienes están cobrando más valor en las organizaciones. Según Thompson y Strickland (2001) todas las organizaciones poseen su propia cultura organizacional y esto hace que se diferencien las unas de otras, su filosofía, valores, formas de enfrentar los problemas, los cambios y la manera de tomar sus decisiones. Es relevante tomar muy en serio la importancia que tiene el desempeño laboral en las organizaciones y existen diferentes factores que incentivan al buen desempeño, según Weller (2006) para La Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL) manifiesta que el desempeño laboral refiere a la efectividad de las actividades recurrentes establecidas a cada individuo. Por ello, es importante indagar sobre estos aspectos dentro de la organización para así conocer como los colaboradores se desempeñan dentro de ella con una cultura ya establecida y que herramientas emplea la organización para satisfacer las necesidades individuales y grupales.

Según manifiestan Velaochaga y Rake (2019) en el Diario Gestión se entiende por cultura organizacional al ADN de cada organización, desde el cual se entiende la manera en que se desenvuelven y desarrollan con el personal que lo integra y su entorno, es así que se realizó un evento con la participación de directivos de talento humano de las principales empresas peruanas con la finalidad de ubicar las características de dichas empresas respecto a su cultura organizacional. Los entrevistados dieron a conocer que los valores compartidos son el principal soporte de la cultura organizacional de la empresa, el cual los guía a cumplir los propósitos establecidos. En el año 2018 este mismo diario a través de diferentes conferencias empresariales, precisó que una cultura débil podría disminuir hasta en un 20% la productividad de los colaboradores, es por ello la importancia de garantizar un óptimo ambiente laboral. En el año 2016, el diario El Comercio ofreció un evento empresarial donde se propusieron tips para elevar la cultura organizacional en instituciones del Estado donde se concluyó que si se puede brindar un servicio público de calidad sin dejar de lado una eficiente cultura organizacional.

Por su parte, respecto al desempeño laboral, el diario El Peruano informó en su artículo sobre “Las agendas del desempeño laboral”, que los efectos del desempeño es el principio para tomar decisiones concretas, es por ello que las empresas informan a sus trabajadores a principios de año los resultados obtenidos del año posterior, con el objetivo de recordarles las metas trazadas y planeadas. Si obtienen resultados positivos, son cada vez más los empleadores que reconocen este logro a través de bonos, incentivos, aumentos salariales o ascensos. Si, por el contrario, los resultados obtenidos son negativos para la empresa, es muy probable que el trabajador mantenga su misma situación laboral y sea capacitado para encontrar mejoras en su labor. Las reacciones del empleador como observamos pueden ser diversas en función a los resultados, es por ello que ocasionaran sensaciones de insatisfacción en los empleados trayendo consigo afectaciones al ambiente y relación laboral.

En ese sentido es fundamental que el desempeño laboral sea medido o evaluado, por ello Fischman (2017) en el diario el Comercio hace referencia acerca que se ha generado controversia con respecto a las evaluaciones del desempeño, tal y como muestran las investigaciones. De lo mencionado ejemplificaremos que, el 50% de trabajadores han manifestado que su evaluación de desempeño fue desafortunada. Asimismo, uno de cada cuatro colaboradores, manifiesta que en la vida laboral no hay nada peor que las evaluaciones de desempeño. A ello se le suma que el 28% de gerentes del área de recursos humanos cree que los jefes y gerentes llenan las evaluaciones de desempeño solo por temas de cumplimiento y salir del tema sin prestarle la atención debida.

Por otro lado, lo positivo de mencionadas evaluaciones es que proporcionan a las personas información sobre su desempeño de manera periódica y, a raíz de ello se pueda establecer una meritocracia para ascensos y aumentos en el salario. Lo contraproducente es que los usuarios piensan que la evaluación es un proceso burocrático que no tiene valor alguno. Se debe agregar que, como lo manifiesta un informe en el diario Gestión, el 87% de los trabajadores y jefes encuestados manifestaron que son infructuosas. Sin embargo, los representantes de estas instituciones consideraron que es importante mantener una cultura organizacional, así como también realizar una evaluación de desempeño optima y, así obtener un

beneficio para ambas partes. A su vez recomendaron que se debe saber diferenciar la buena imagen y la buena reputación; entender que la cultura organizacional es la respuesta de la relación de los objetivos institucionales y la motivación de sus integrantes, confianza del usuario público ante procesos ágiles y eficientes, ser exitosos sin dejar de lado la auto realización de sus colaboradores, identificarse como institución para lograr reconocimiento de los ciudadanos, creando medios digitales que agilicen las actividades y por ultimo tratar a las personas como personas, cuando esto empiece a suceder, se verá una mejora considerable en el sector público.

Es así, que en sus estudios Ritter, (2008) y Alles, (2006) señalan que la cultura organizacional es la forma en la que interactúan los grupos de cada empresa basada a las creencias y valores que muchas veces son creadas por los directivos o fundadores de estas, para Chiavenato, (2007), es la manera en la cual las empresas aprenden a interactuar con su entorno tanto interno como externo. Cabe resaltar que estas teorías coinciden y están basadas a la formación de creencias, valores y un modo particular del funcionamiento de cada organización.

Desde los estudios realizados por Chiavenato (2007) y Stoner et ál. (1996) el desempeño laboral es lograr los objetivos trazados y conceder recompensas. Los autores concuerdan en que es importante tener una adecuada evaluación del desempeño porque esto permitirá al empleador un panorama general del cumplimiento y logro de sus objetivos, que, de resultar positivo, favorecerá a los colaboradores, o en el caso de no serlo, tomar acciones para potenciar la eficiencia de los empleados con el objetivo de obtener el funcionamiento de la empresa deseado y brindarles estabilidad a los miembros de esta.

El presente estudio será realizado en el Poder Judicial del Callao que es una entidad del sector público encargada de administrar justicia por medio de sus órganos jerárquicos como los juzgados de paz no letrados, los juzgados de paz letrados, las cortes superiores y la corte suprema de justicia de la Republica del Estado Peruano. El estudio se realizará en la Unidad de Servicios Judiciales, encargada de brindar atención al usuario judicial mediante procesos y protocolos de atención para un adecuado manejo de la documentación legal admitida por el área de estudio. Se observaron dificultades en la cultura organizacional con

respecto a la falta de comunicación entre los trabajadores de una misma área, falta de identidad con la institución, dificultades para adaptarse al cambio y trabajar en equipo; problemas de desempeño laboral, como excesiva negatividad que provoca barreras para cumplir con las tareas a realizar, también los colaboradores se sienten respaldados por su estabilidad laboral, lo cual muchas veces esta sensación de estabilidad para ellos, es desfavorable para el área o institución; falta de estímulos motivacionales y desinterés por lograr objetivos, ocasionando que los procesos laborales no cumplan con los plazos establecidos y por lo tanto no cumplir eficientemente con las gestiones a desempeñar.

En este sentido, la presente investigación pretende determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020. Esta investigación es importante porque ayudará a conocer hábitos culturales que no se están desarrollando correctamente dentro de esta entidad, para ello se debe medir el desempeño y que tan identificados se siente el personal con la cultura que viven en el día a día.

Para la presente investigación, se plantea el siguiente problema general: ¿En qué medida la Cultura Organizacional influye en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020? Asimismo, se plantean los siguientes problemas específicos: a) ¿De qué manera influye el involucramiento en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020?; b) ¿De qué manera influye la consistencia en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020?; c) ¿De qué manera influye la adaptabilidad en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020? Y, por último, d) ¿De qué manera influye la misión en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020?

La presente investigación se justifica teóricamente por cuanto pretende dar a conocer factores de la cultura organizacional analizados desde la perspectiva de la teoría de Denison (2006) sobre al involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión, a si también, los aportes de Koopmans (2015) con respecto al desempeño laboral y sus teorías sobre rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes, los cuales nos permitirá detectar problemáticas en la institución de estudio, por otra parte, la justificación práctica de

la presente, radica en solucionar problemáticas que se presentan en la Unidad de Servicios Judiciales relacionados con la cultura organizacional y el desempeño laboral; por lo que se refiere la justificación metodológica, en cumplimiento con los objetivos, tiene como finalidad que las técnicas de recolección de información pertinentes realizadas en esta investigación, garanticen veracidad y coherencia de los resultados que se adquieran con la finalidad de lograr conclusiones valederas e intrínsecas.

En función al problema de estudio, se propone el objetivo general: determinar la influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020. Así mismo, se proponen los siguientes objetivos específicos: a) establecer la influencia del involucramiento en el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Unidad de Servicios Judiciales del Poder Judicial, Callao 2020; b) establecer la influencia de la consistencia en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020; c) establecer la influencia de la adaptabilidad en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020 y d) establecer la influencia de la misión en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

En función a los antecedentes y a los objetivos, se plantea la siguiente hipótesis general: La Cultura Organizacional influye significativamente en el en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020. Así mismo, se plantean las siguientes hipótesis específicas: a) el involucramiento influye significativamente en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020; b) la consistencia influye significativamente en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020; c) la adaptabilidad influye significativamente en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020 y d) la misión influye significativamente en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para abordar idóneamente el presente estudio, es vital tener conocimiento de qué investigaciones nacionales e internacionales se han realizado en contexto con nuestro tema de interés, ello por cuanto al indagar sobre los antecedentes se observa cómo ha sido trabajado un problema específico (Hernández, et ál., 2014, p.60). En otras palabras, nos ayudaran de guía para realizar un oportuno análisis de la problemática.

Es así como en el plano nacional, tenemos a Cabezas (2017) con tesis sobre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito de Pueblo Libre, cuyo objetivo se fundó en conocer la influencia entre las variables anteriormente mencionadas, concluyendo que dichas variables influyen entre si positivamente en la organización.

En consonancia con lo anterior, Quevedo (2015) en su trabajo de investigación que lleva por título “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Molinera S.A- Planta Galletas en el año 2015”, cuyo objetivo fue conocer cómo se relacionan las variables anteriormente mencionadas, llegando a la conclusión que estas variables de estudio si influyen, sin embargo, se le otorgo a la empresa propuestas de mejora para su fortalecimiento.

Para complementar, tenemos que Chávez (2017) en su tesis r4realizada sobre cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – Dirección Ejecutiva Amazonas, Año 2016”, se trazó como objetico hallar la influencia entre las variables anteriormente expuestas , llegando a la conclusión de que si existe influencia entre las variables.

Estos antecedentes nos resultan de mucho interés a nuestra investigación pues aportan la idea que la cultura organizacional y la evaluación son necesarios para mantener un desempeño laboral ideal para una empresa.

Por otro lado, en lo concerniente al ámbito internacional, Monteiro, Pereira, Daniela, Gomes, Ney (2017) en su artículo de científico que lleva por nombre “The Influence of Organizational Reconciliation Policies and Culture on Workers Stress

Perceptions”, publicado en la revista BAR - Brazilian Administration Review, cuyo objetivo se sustentó en determinar el efecto de diferentes variables como la existencia de servicios, la cultura organizacional y el apoyo de los gerentes y colegas, sobre el estrés experimentado. Utilizaron el diseño del modelo de ecuación estructural/ modelo STRESS, con una muestra de 136 empleados y como instrumento la encuesta y el cuestionario, llegaron a la conclusión que, más importante que la existencia de servicios de reconciliación es la percepción de una cultura organizacional de apoyo, es decir, por parte de colegas y supervisores, tiene una gran influencia en la capacidad de reconciliación y, de esa manera, en los sentimientos de estrés laboral.

En consonancia con lo anterior, Paredes (2015) en su tesis denominada “La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa VAUD CONFECCIONES”, cuyo objetivo se basó en hallar la relación existente entre las dos variables de estudio. Concluyó que si existe influencia entre las variables, sin embargo, el nivel de influencia no es el adecuado.

Y como última referencia internacional, tenemos que Quintana (2015) en su trabajo de tesis titulada “Cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de los servidores del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de la Ciudad de Quito”, tuvo como objetivo conocer la influencia entre las variables y obtuvo como conclusión si existe influencia entre dichas variables.

Estas investigaciones internacionales son útiles para nuestra investigación debido a que muestra a la cultura organizacional como un predominante en cualquier empresa u organización, esto por cuanto otorga a los colaboradores que la conforman, las mismas directrices a seguir en cumplimiento con las políticas para un mejor servicio.

Habiendo desarrollado los antecedentes, es imprescindible referirnos a las bases teóricas que conforman nuestra investigación, debido a ello empezaremos haciendo mención a las teorías relacionadas con nuestras variables.

El concepto de cultura es muy amplio, está sujeto a diferentes interpretaciones y su origen puede datar del siglo II a.C., etimológicamente proviene del latín cultus que

significa culto a los dioses y cuidado del campo o ganado. Es considerada como la agrupación de conocimientos, creencias, arte, moral, hábitos y capacidades de cada ser humano como parte de una sociedad.

Entonces, organización es la capacidad que posee cada persona o grupo para sistematizar sus actividades y lograr cumplir un determinado fin. Desde la óptica empresarial, la organización es el ambiente conformado por un grupo de personas realizando ciertas actividades pertenecientes a esta.

Schein (1988) percibe a la cultura organizacional como el grupo de creencias y presunciones del grupo humano como respuesta a lo aprendido, es la forma de actuar de cada miembro de la organización, esto está basado a sus vivencias externas y sus experiencias internas (p. 24).

Denison et ál. (2006), afirma que es el grupo de valores, principios y creencias que forman la razón de ser de cada organización (p. 2). En ese sentido podemos afirmar que, es el conjunto de principios que ayudan a formar la organización, su estabilidad y su permanencia en el mercado y la consecución de sus objetivos.

La cultura organizacional ayuda a determinar la capacidades grupales e individuales con las que cuenta cada persona para desenvolverse en una organización. Es decir, es un grupo de conocimientos intrínsecos comunes por cada integrante de una organización. (Newstrom, 2010, p. 92). Es la agrupación de las herramientas humanas intrínsecas de cada integrante de organización.

Como lo señala Robbins y Judge (2013), la cultura organización es el compartimiento de conocimientos y acciones del individuo dentro de la organización que la diferencian de la competencia (p. 24). Es la similitud con la que actúan todos los integrantes de la organización y este comportamiento distingue una organización de otra.

Es la fuerza más influyente de la forma de desenvolverse de cada integrante que conforman las organizaciones. Son valores y supuestos que pueden estar expresados de manera clara o sobrentendida. (Barnard y Delgado, 2016, p. 19). Es importante tener en claro los normas y valores individual y grupal dentro de la organización para formar una cultura organizacional influyente.

La Teoría Humano - relacionismo o escuela del comportamiento humano otorga mayor importancia al ser humano y su comportamiento, la finalidad de este enfoque, es poder maximizar la productividad del colaborador desde sus necesidades psicosociales. Para (Owen (1810) y Mayo (1927), citado de Münch (2007), p. 80), el principal objetivo estaba direccionado a los aspectos psicológicos del individuo y a su desarrollo en el entorno laboral y personal; los costos para satisfacer la necesidad del empleado es una inversión para obtener alto rendimiento. Las principales aportaciones de esta teoría son: a) motivación moral de los colaboradores; b) estudio de necesidades del personal; c) liderazgo y d) comunicación formal e informal.

La variable cultura organizacional cuenta con diferentes modelos teóricos, en la presente investigación se hace referencia a los modelos propuestos por Hofstede (1980) evalúa la influencia de los valores básicos de cada país en el comportamiento de las organizaciones, teniendo como ventaja identificar características culturales considerando diversas variables, mas no se puede aplicar este cuestionario en personas sino en países y regiones. Por el contrario, O'Reilly (1996), Schein (1997) y Denison et ál. (2006) plantean a la cultura organizacional como la evaluación del comportamiento individual y en conjunto, además lo relacionan con el liderazgo y la productividad, no obstante, no permite el estudio de otras variables.

El enfoque conceptual de Robbins (2009) clasifica a la cultura en dos: La cultura fuerte se da cuando todos o gran parte de los integrantes de la organización tienen claros los valores centrales y la misión de estos son aplicados de manera intensa, de esta manera el compromiso será más fuerte. Mientras que la cultura débil provoca pérdida de tiempo, los miembros de la organización no tienen claros sus propósitos dentro de ella, para ello es vital implantar reglas que encaminen el actuar de los colaboradores y de la empresa en general (p. 554).

Sobre la evaluación y estudio de la variable Calderón, Murillo y Torres (2003) adaptó el modelo cultural de Schein a 6 dimensiones y 18 indicadores, además García (2017) emplean un el modelo cultural de Denison DOCS, el cual contiene

60 ítems, 5 para cada indicador, 12 indicadores por ítem y se agrupan en 4 dimensiones.

En este sentido, esta investigación se basa teóricamente en los aportes de Denison tomando dimensiones como: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión, así mismo, estas dimensiones serán definidas en el desarrollo de los siguientes párrafos.

Involucramiento: (Denison (2001), citado de García (2017), p. 90), indica que las organizaciones efectivas otorgan poder a su personal y desarrollan sus habilidades humanísticas, con esto se logra que los colaboradores se comprometan con sus labores y se sientan parte de la organización, los colaboradores en general, forman parte de las decisiones tomadas que intervengan en sus actividades para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Consistencia: para (Denison (2001), citado de García (2017), p. 92), la efectividad de las organizaciones se debe a la correcta integración y conciencia de lo que ocurre en ella, la manera de actuar de los colaboradores esta vista desde la manera de aplicación de sus valores y al desarrollo de líderes para alcanzar acuerdos, de esta manera se realizan las labores adecuadamente, esta también es una de las características de la cultura fuerte, genera un firme grado de estabilidad y compromiso.

Adaptabilidad: continua (Denison (2001), citado de García (2017), p. 89), manifestando que un exceso de integración de las organizaciones provoca que los cambios o nuevos retos que se puedan producir sean más difíciles de adaptarse, la característica principal de una organización adaptiva es el tomar a sus clientes como punto de partida, asumir riesgos y retroalimentarse constantemente y cuentan con la capacidad de adecuarse a los cambios, mientras más fuerte sea su adaptabilidad, mejores serán los beneficios que se obtengan.

Misión: (Denison (2001), citado de García (2017), p. 87), indica que es una característica importante de la cultura organizacional, ya que este elemento dirige a las organizaciones a lograr lo propuesto, sin esto establecido, caminan sin rumbo

terminando en un lugar no previsto, las organizaciones fuertes tienen muy en claro a donde se dirigen y como alcanzar sus objetivos futuros.

Haciendo referencia a la variable desempeño laboral, se tomarán en cuenta diferentes bases conceptuales que nos permitirán conocer la definición de este con mayor claridad.

Para (Aamodt, 1990, p. 239) manifiesta que el desempeño es el grado en el que un individuo ayuda a la organización a lograr sus objetivos. El autor posteriormente plantea otra definición focalizando el comportamiento organizacional como elemento principal del desempeño e indicó que son las acciones y conductas con las que se desenvuelve el individuo dentro de la organización y que contribuyen al cumplimiento de las metas y que pueden ser medibles.

Para las organizaciones es importante que sus integrantes logren sus objetivos y metas establecidas, para Milkovich y Boudrem (1994) el desempeño es el grado en el que el colaborador logra los objetivos encomendados a su tarea (p.32). Es el nivel con que el colaborador realiza las actividades propias a su puesto.

Para Chiavenato (2000), el desempeño es el grado de eficacia del personal y esta eficacia es primordial para las empresas y la satisfacción laboral del personal. (p. 356).

Robbins y Judge (2013) indican que se requiere una supervisión constante por parte de la gerencia de las actividades y contrastarlas con los objetivos anteriormente establecidos (p. 6).

Para (Viswesvaran y Ones (2000), citado de Gabini (2017), el desempeño son las acciones, comportamientos y resultados medibles que los integrantes de las empresas realizan con el objetivo de lograr las metas organizacionales.

En cuanto al desempeño laboral, haremos referencia a las bases conceptuales y teóricas que sustentan el estudio de la variable, haciendo hincapié a la escuela Neoclásica, se entiende que su finalidad es minimizar los errores teniendo como precedente situaciones anteriores comparando sucesos administrativos pasados con los actuales. Al respecto, (Drucker (1960)), citado de Münch (2007), p.90)

resalta lo importante que es que los colaboradores tengan identificados claramente los objetivos para poder lograrlos y fomentar la autorrealización otro punto necesario e importante en esta teoría es fomentar la comunicación y motivación y periódicamente verificar si los objetivos fueron alcanzados y retroalimentar. Las principales aportaciones de esta teoría son: a) administración por objetivos; b) profundización en proceso administrativo y c) sistemas de organización.

En cuanto a los modelos teóricos, haremos referencia a autores como Snell y Alles (2006), Bohlander (2013), y Chiavenato (2017) plantean evaluaciones del desempeño por grados o niveles, es decir, evaluación realizada por los gerentes, lo cual resulta menos confiable, es mejor la evaluación realizada entre compañeros de trabajo y periódicamente por personas externas a la organización (usuarios o clientes) y una evaluación más completa que se realiza en el entorno general, es decir, por los jefes, compañeros, clientes y proveedores de la empresa. Esta última es una evaluación bastante completa ya que aporta una retroalimentación general que beneficiará a la eficiencia y productividad del personal, pero a su vez resulta ser muy intimidante para el personal evaluado, ya que es muy amplia y compleja para ellos. Así también Robbins y Judge (2013), Murphy (2015) y Koopmans (2013), citado de Gabini y Salessi (2016) coinciden que la evaluación del desempeño es realizar un contraste sobre las actividades anteriormente realizadas y las actuales, teniendo en cuenta aspectos como la tarea individual, conducta y rasgos, aportando así, evaluaciones completas que posteriormente permitan retroalimentar el desarrollo de las tareas con el fin de lograr los objetivos trazados mediante la productividad y la eficacia.

Sobre el estudio de la variable desempeño laboral, Gabini y Salessi (2016) adaptaron el modelo IWPQ de Koopmans toma en cuenta las 3 dimensiones propuestas y 13 ítems, y por su parte, los autores Ramos et ál. (2019) emplearon el mismo instrumento adaptando a sus 3 dimensiones con 16 ítems.

Esta investigación se centra en el estudio realizado por (Koopmans et ál. (2015), citado de Gabini y Salessi (2016), p. 33), teniendo en cuenta las dimensiones a) rendimiento en la tarea, b) rendimiento en el contexto y c) comportamientos contraproducentes, a continuación, se definen cada una de ellas.

Rendimiento en la tarea para (Koopmans, et ál. (2015), citado de Gabini y Salessi (2016), p. 34) refiere a las tareas técnicas y precisas del puesto que aportan a la producción de un bien o servicio.

Rendimiento en el contexto: (Koopmans, et ál (2015), citado de Gabini y Salessi (2016), p. 34) es el mantenimiento de un ambiente laboral positivo para el buen desarrollo de actividades.

Comportamientos contraproducentes: (Koopmans, et ál (2015), citado de Gabini y Salessi (2016), p. 34 forma de actuar negativa por parte de quienes conforman la organización que puedan afectar el entorno laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

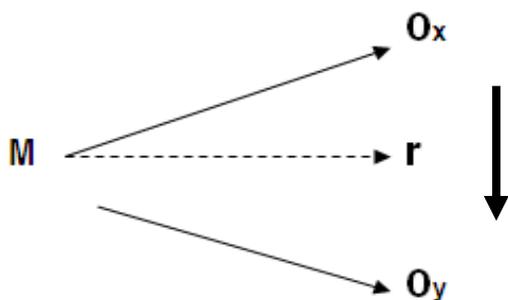
Este estudio es de tipo aplicada porque su propósito es resolver diferentes problemas sociales prácticos extraídos del contexto de estudio y su finalidad es generar conocimiento (Lozada, 2014, p. 35).

El diseño de estudio es no experimental, transversal y correlacional – causal. Según Hernández et ál., el diseño no experimental se realiza sin necesidad de cambiar o manipular intencionalmente las variables para probar que efecto tiene una variable sobre otra (2014, p. 152). Entonces, en esta investigación no se manipularon las variables de investigación. A su vez, Hernández et ál., manifiesta que es transversal debido a que se recopila información en un determinado tiempo, es decir, los instrumentos de las variables anteriormente mencionadas serán aplicados a la población seleccionada en su totalidad solo una vez (2014, p. 154). Así mismo, Hernández et ál., expresa que es de diseño correlacional – causal porque intenta encontrar causas o influencias entre las variables, solo se enfoca en dos categorías, conceptos y variables, también suelen abordar estructuras más complejas (2014, p. 158).

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, ya que es un conjunto de procesos probatorios y sistemáticos, es decir, cada proceso esta interconectado con el anterior con un orden ya establecido y no se pueden omitir pasos y se procesa la información a través de software estadístico (Niño, 2011, p.29).

A continuación, se presenta el esquema correlacional – causal.

Esquema:



Dónde:

- M : Muestra de estudio
- Ox (V_I) : Cultura Organizacional
- Oy (V_D) : Desempeño Laboral
- r : Correlación entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Cultura Organizacional

Definición conceptual

Denison et ál., manifiesta que “la cultura organizacional son los valores, creencias y principios que rigen a la organización” (2006, p. 4).

Definición operacional

En ese sentido podemos afirmar que, es el conjunto de principios que ayudan a formar la organización, su estabilidad y su permanencia en el mercado y la consecución de sus objetivos y todo esto a través de las dimensiones establecidas: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

Para Chiavenato, el desempeño laboral es la forma de actuar del colaborador, donde busca lograr los objetivos establecidos, y se constituye en la estrategia individual para alcanzarlos, un adecuado desempeño es la fortaleza más importante de una organización (2000, p. 356).

Definición operacional

En el presente estudio se tomaran en cuenta las dimensiones del autor (Koopmans, et ál. (2015), citado de Gabini y Salessi (2016), p. 34) el instrumento fue adaptado con el fin de reducir la cantidad de ítems para realizar la evaluación del rendimiento laboral en cual quedó conformado por 3 dimensiones: a) rendimiento en la tarea, b) rendimiento en el contexto y c) comportamientos productores.

3.3 Población y muestra

Población

Es el grupo de personas que se identifican a través de un estudio que se desarrollan en el mismo ambiente y cumpliendo las mismas o similares actividades. Hernández, et ál., manifiesta que son todas aquellas personas pertenecientes a un ambiente en común que desarrollan actividades afines (2014, p. 174).

Por consiguiente, la población objeto de estudio de la actual investigación está conformada por 70 colaboradores administrativos de la Unidad de Servicios Judiciales del Poder Judicial Perú 2020. De los cuales 60 miembros del personal se encuentran bajo el régimen laboral 728, solo 1 miembro del personal bajo el Decreto legislativo 276 y 4 colaboradores bajo el régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

En breve, se identificará la población:

Tabla 1

Distribución de la población

	Total
Colaboradores administrativos de la Unidad de Servicios Judiciales del Poder Judicial, Callao 2020.	70
Total	70

Fuente: *Elaboración propia*

Muestra

La muestra es parte de la población a estudiar la cual todos los miembros de esta poseen las mismas características y cualquiera de ellos puede ser seleccionado para el estudio. Para el autor Niño (2011), es una porción de la población de estudio, elegida con la finalidad de indagar o medir las características del total de la población (p.55). Para la presente investigación requiere un muestreo no probabilístico y por ello se precisa analizar a la totalidad de colaboradores, esto se denomina muestreo censal según lo refiere el autor cuando el instrumento se aplica

a toda la población, se denomina censo (Niño 2011, p. 63). Así mismo, se observa que esto es beneficioso para esta investigación, debido que al estudiar a la población es su totalidad obtendremos resultados generalizados y viables.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio se emplearon dos técnicas, análisis documental la cual nos permite tener una perspectiva amplia y conocimiento detallado para la realización del marco teórico de acuerdo al manifestado por el autor Niño, el análisis documental es la verificación de los documentos para poder elaborar nuestros conceptos y teorías (2011, p. 86). Asimismo, la encuesta nos ayuda a recolectar y explorar datos a través de la formulación de preguntas a la población de nuestro interés.

En esta investigación se emplearon los cuestionarios elaborados para las variables cultura organizacional y desempeño laboral, empleándose la ficha de resumen que es la técnica que nos permite obtener información teórica por ello los autores Orellana y Sánchez (2006) manifiesta que es la herramienta donde se registra la información para conseguir el texto. La encuesta es un análisis detallado de recolección de información que permite analizar la realidad de un entorno y será aplicada a través de cuestionario, para Hernández et ál., el cuestionario es un grupo de preguntas realizadas a desde las variables para ser medidas (2014, p. 159).

Las encuestas en mención servirán para medir las variables cultura organizacional y desempeño laboral que contienen 60 y 18 ítems respectivamente y serán aplicados en el personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020. En dichos instrumentos se procedió a recoger la información mediante la escala de Likert politómica según puntuación asignada y que se muestran en las fichas técnicas de los cuestionarios, los que seguidamente se presentan.

Tabla 2

Ficha técnica: Cuestionario para evaluar la cultura organizacional

Cuestionario para evaluar la cultura organizacional	
Autores	Denison, D. R., Janovics, J., Young, J. y Cho, H. J. (Adaptación al español por Bonavía, Prado y García)

Año	2010
Adaptación	Daniela Nelly Paola Nevado Periche
Objetivo	Evaluar el nivel de percepción cultura organizacional
Destinatarios	Personal administrativo
Forma de administración	Individual
Contenido	Consta de 4 dimensiones y 60 ítems: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión
Duración	60 minutos.
Escala de medición	Totalmente de Desacuerdo (TD), En Desacuerdo (D), Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo (I), En Acuerdo (A) y Totalmente De acuerdo (TD).

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 3

Ficha técnica: Cuestionario para evaluar la Desempeño laboral

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

Autores	koopmans, Bernaards, Hildebrant, De Vet y Van der Beek (adaptado por Ramos- Villegas, et ál., 2019)
Año	2015
Adaptación	Daniela Nelly Paola Nevado Periche
Objetivo	Evaluar el rendimiento laboral individual.
Destinatarios	Personal administrativo
Forma de administración	Individual
Contenido	Consta de Consta de 3 dimensiones y 18 ítems: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes.
Duración	20 minutos.
Escala de medición	Totalmente de Desacuerdo (TD), En Desacuerdo (D), Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo (I), En Acuerdo (A) y Totalmente De acuerdo (TD).

Fuente: *Elaboración propia*

Validez y Confiabilidad:

Validez:

Se trabajó la validez de contenido de los instrumentos: de cultura organizacional y desempeño laboral, a través del juicio de expertos. Los expertos son docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo:

1. Mg. Luis Dios Zárate
2. Mg. Braulio Castillo Canales
3. Mg. Hans Mejía Guerrero

Tabla 4

Validación del instrumento: Cultura organizacional

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

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 5

Validación del instrumento: Desempeño laboral

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

Fuente: *Elaboración propia*

Confiabilidad:

Un instrumento es confiable cuando los resultados de su aplicación permiten obtener respuestas similares o iguales todas las veces que este se aplique a la misma población en diferentes periodos de tiempo (Hernández et al., 2014, p. 207).

Desde la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach, se procedió a medir la consistencia interna de ambos instrumentos, lo cual provocó el establecimiento del nivel de interrelación y de equivalencia de los ítems configurados por cada variable.

La fórmula utilizada fue la siguiente:

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

Dónde:

S_i^2 es la varianza del ítem i ,

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

K es el número de preguntas o ítems.

Después de analizar los datos del coeficiente con apoyo del SPSS, versión 24, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 6

Tabla de Confiabilidad – Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Cultura organizacional	0,81	60
Desempeño Laboral	0,86	18

Fuente: *Elaboración propia*

Aplicado el coeficiente Alfa de Cronbach, este procedimiento mostró el resultado correspondiente a un valor de 0,81 para la cultura organizacional indicando así el instrumento es bueno, por tanto, es confiable; asimismo, respecto a la variable desempeño laboral se obtuvo un valor de 0,86, lo cual semana también que el instrumento es bueno y confiable. Estos resultados nos permitieron continuar con la aplicación del instrumento a la muestra de estudio determinada.

3.5 Procedimientos

Para la realización de esta investigación se tomó en cuenta el recojo de la información, a partir de nuestra información teórica, se procedió a la elaboración del instrumento de evaluación para generar una prueba piloto y finalmente la versión final de nuestro instrumento; posteriormente se realizó el procesamiento de los datos obtenidos a través de cuadros en el programa Excel y seguidamente se ingresó la información presentada al software SPSS v.25 con el objetivo de conocer el análisis descriptivo e inferencial.

3.6 Método de análisis de datos

Después de haberse aplicado sobre la muestra de estudio los instrumentos de cada variable, se procedió a ingresar los datos obtenidos en Excel y al software SPSS v.25, para luego procesar al análisis descriptivo que permitió el diagnóstico de cada variable mediante tablas de frecuencia y gráficos estadísticos, empleando las categorías de frecuencia y porcentaje. Asimismo, que para contrastar la hipótesis se utilizó, el modelo de regresión logística ordinal para determinar la influencia entre las variables.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se asumen los siguientes principios éticos de autonomía, eficiencia y justicia, es así que se respetará la participación voluntaria de los individuos brindándole información clara, se procuró generar beneficios a la institución con este estudio minimizando cualquier tipo de daño, y, por último, se eligió a los sujetos de estudio de forma equitativa, sin priorizar factores que faciliten el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Cultura Organizacional

Tabla 7

Niveles de percepción de la Cultura Organizacional

		(f)	(%)
Válido	Muy débil	1	1,4
	Débil	1	1,4
	Fuerte	41	58,6
	Muy fuerte	27	38,6
	Total	70	100,0

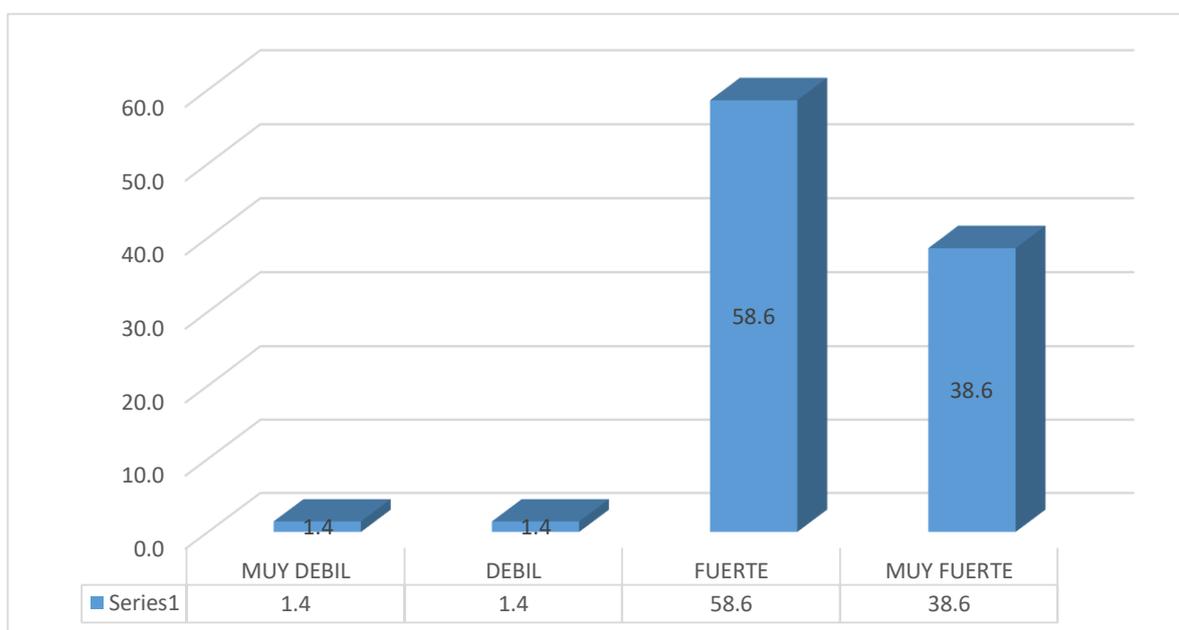


Figura 1. Niveles de percepción de la Cultura Organizacional

En la tabla 7 y figura 1 se evidencia que el 1,4% del personal administrativo del Poder Judicial perciben que la cultura organizacional es muy débil, el 1,4 % débil, el 58,6% fuerte y el 38.6 % muy fuerte.

Tabla 8

Niveles de percepción de las dimensiones de la variable independiente

	Muy débil		Débil		Fuerte		Muy Fuerte	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Implicación	1	1,4	1	1,4	29	41,4	39	55,7
Consistencia	1	1,4	3	4,3	57	81,4	9	12,9
Adaptabilidad	1	1,4	1	1,4	55	78,6	13	18,6
Misión	1	1,4	1	1,4	40	57,1	28	40

Según la tabla 8 y figura 2 el 1,4% del personal administrativo perciben que la implicación es muy débil, otro 1,4% débil, el 41,4% fuerte y el 55,7% muy fuerte. En relación a la dimensión consistencia, el 1,4% perciben que es muy débil, el 4,3% débil, el 81,4% fuerte y el 12,9% muy fuerte. En relación a la dimensión adaptabilidad el 1,4% perciben que es muy débil, el 1,4 % débil, el 78,6% fuerte y el 18,6% muy fuerte. En relación a la dimensión misión el 1,4% perciben que es muy débil, el 1,4% débil, el 57,1% fuerte y el 40% muy fuerte.

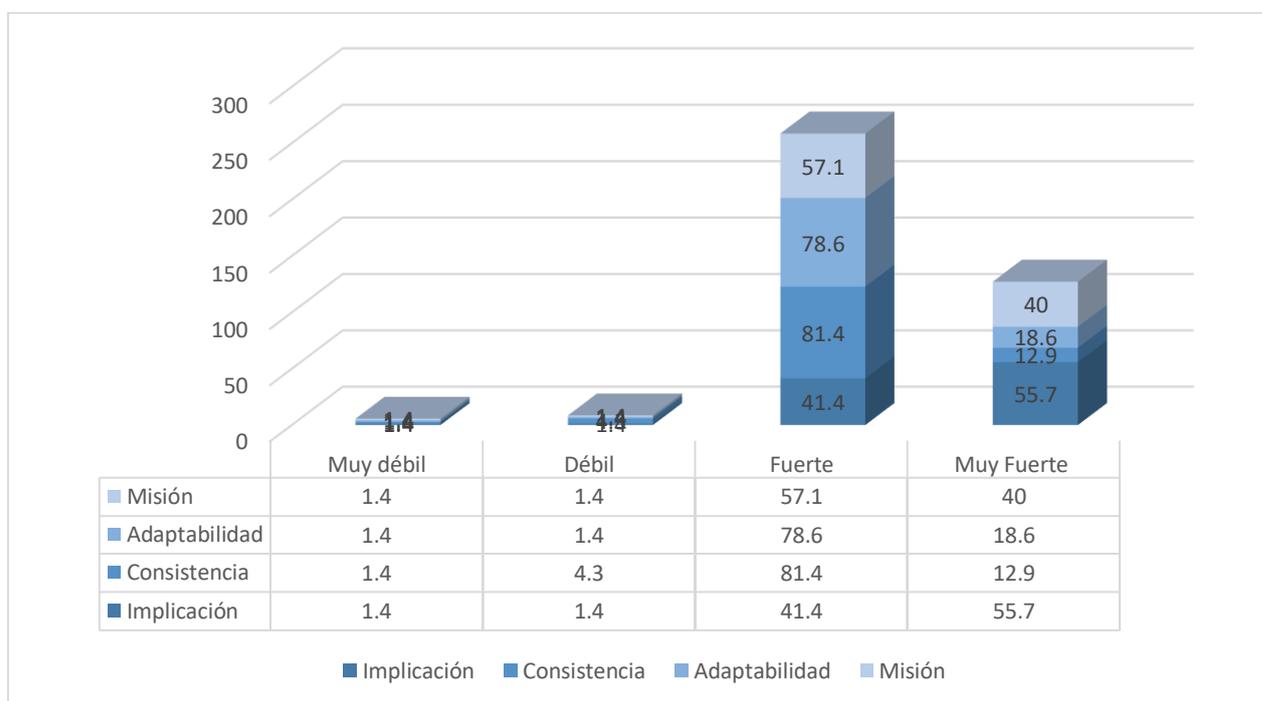


Figura 2. Niveles de percepción; Dimensiones de la variable Cultura Organizacional

Desempeño Laboral

Tabla 9

Niveles de percepción del Desempeño Laboral

		(f)	(%)
Válido	Alto	57	81,4
	Muy alto	13	18,6
	Total	70	100,0

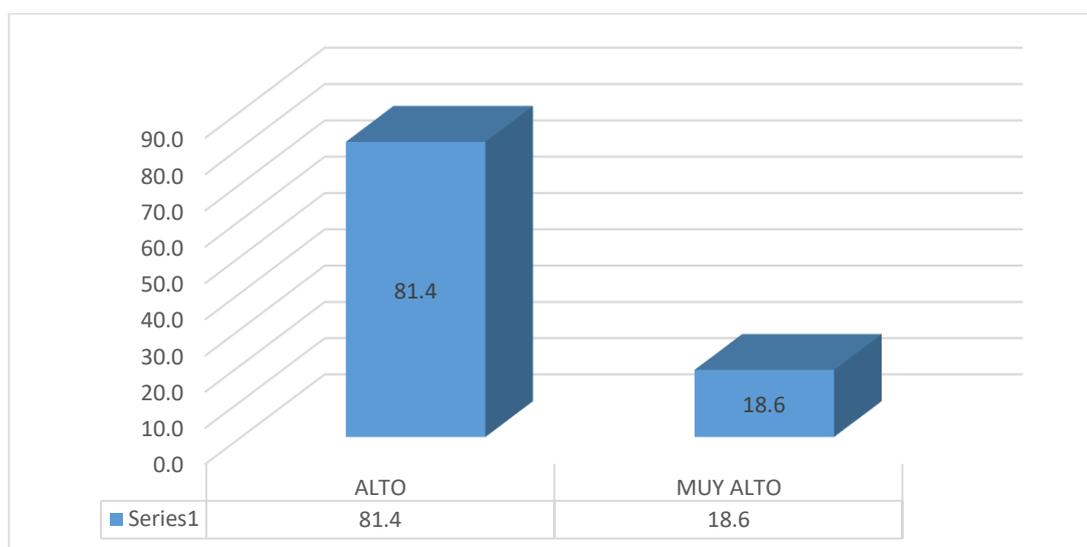


Figura 3. Niveles de percepción del Desempeño laboral

En la tabla 9 y figura 3 se evidencia que el 81,4% del personal administrativo del Poder Judicial perciben que el desempeño laboral es alto, y el 18,6% muy alto.

Tabla 10

Niveles de percepción de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral

	Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Rendimiento en la tarea	0	0	0	0	18	25,7	52	74,3
Rendimiento en el contexto	0	0	0	0	22	31,4	48	68,6
Comportamientos contraproducentes	17	24,3	41	58,6	11	15,7	1	1,4

Según la tabla 10 y figura 4 el 25,7% del personal administrativo perciben que el rendimiento en la tarea es alto y el 74,3% muy alto. En relación a la dimensión

rendimiento en el contexto, el 31,4% perciben que es alto, y el 68,6% muy alto. En relación a la dimensión comportamientos contraproducentes el 24,3% perciben que es bajo, el 58,6% medio, el 15,7% alto y el 1,4% muy alto.

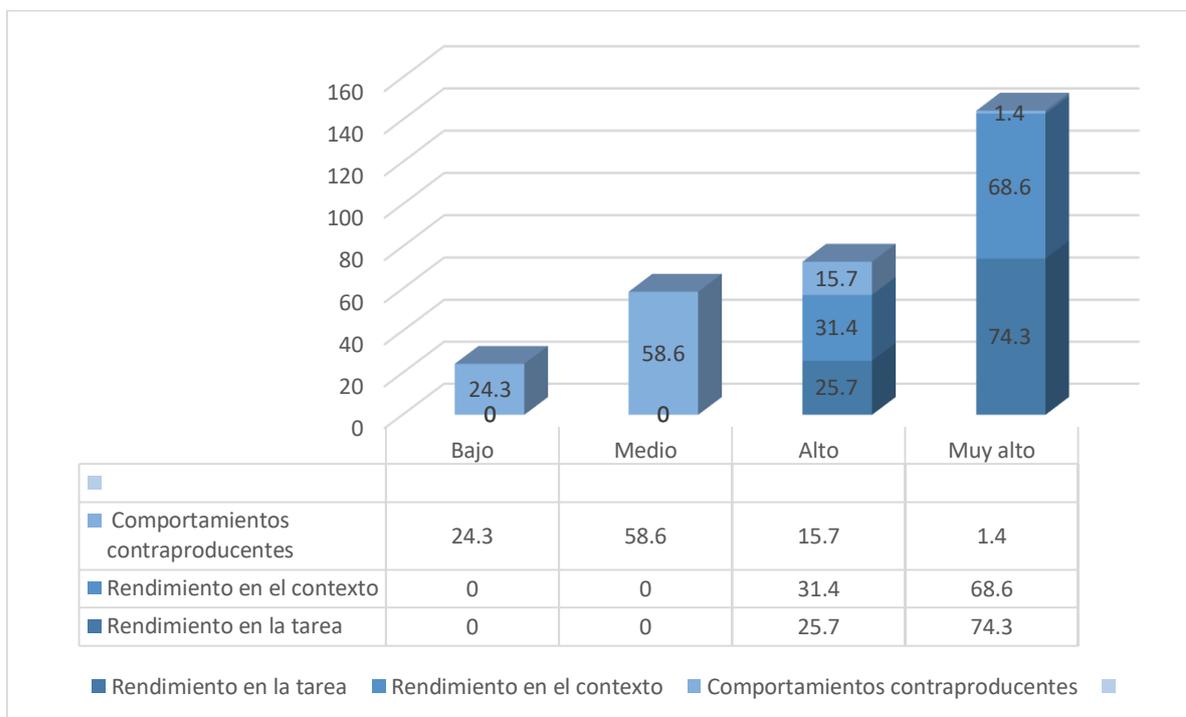


Figura 4. Niveles de percepción de las dimensiones de variable Desempeño laboral

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Hipótesis General

H₁: La cultura organizacional influye significativa en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callo 2020.

H₀: La cultura organizacional no influye significativa en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callo 2020.

Regla de decisión:

- Sig. < 0.05, descarta la H₀
- Sig. > 0.05, acepta la H₀

Tabla 11

Pseudo coeficiente (variable 1 y 2), que establece la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,010
Nagelkerke	,016
McFadden	,010

Función de enlace: Logit.

La tabla 11, muestra el resultado de percepción del desempeño laboral (variable dependiente), de acuerdo al valor del coeficiente de Nagelkerke se debe al 1,6% frente a la cultura organizacional (variable independiente). Es decir, que cultura organizacional no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callo 2020.

Tabla 12

Coefficientes del desempeño frente a la cultura organizacional.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño laboral= 3]	3,025	1,955	2,394	1	,122	-,807	6,858
Ubicación	Cultura organizacional	,456	,562	,660	1	,417	-,645	1,558

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12 se observan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la cultura organizacional al nivel muy fuerte (4), frente a la comparación del desempeño laboral se asumirá el nivel alto (3). Al respecto la variable cultura organizacional, es protectora, $\exp(0,456)$ lo que quiere decir que el personal administrativo consideran que la cultura organizacional es muy fuerte y existe la probabilidad de que se encuentre en el nivel alto en desempeño laboral, no obstante, al analizar el p. valor este es mayor que la significancia estadística ($p > 0.05$), es decir, no existe influencia entre las cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callo 2020.

Hipótesis específica 1

H₁: El involucramiento influye significativamente en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

H₀: El involucramiento no influye significativamente en el Desempeño Laboral del

personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

Regla de decisión:

- Sig. < 0.05, descarta la Ho
- Sig. > 0.05, acepta la Ho

Tabla 13

Pseudo coeficiente (dimensión 1 y variable 2), que establece la influencia de la implicación en el desempeño laboral

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,047
Nagelkerke	,077
McFadden	,051

Función de enlace: Logit.

La tabla 13, muestra el resultado de percepción del desempeño laboral (variable dependiente), de acuerdo al valor del coeficiente de Nagelkerke se debe al 7,7% frente a la implicancia (dimensión de la variable independiente). Es decir, que cultura organizacional no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callo 2020.

Tabla 14

Coefficientes del desempeño laboral frente a la dimensión implicancia.

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño laboral = 3]	5,621	2,585	4,727	1	,030	,554	10,688
Ubicación	Implicación	1,141	,688	2,754	1	,097	-,207	2,488

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14 se observan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la implicancia al nivel muy fuerte (4), frente a la comparación del desempeño laboral se asumirá el nivel alto (3). Al respecto la dimensión implicación, es protectora, exp (1,141) lo que quiere decir que el personal

administrativo consideran que la implicación es muy fuerte y existe la probabilidad de que se encuentre en el nivel alto en desempeño laboral, no obstante, al analizar el p. valor este es mayor que la significancia estadística ($p > 0.05$), es decir, no existe influencia entre implicación y desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

H₁: La consistencia influye significativamente en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

H₀: La consistencia no influye significativamente en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

Regla de decisión:

- Sig. < 0.05, descarta la H₀
- Sig. > 0.05, acepta la H₀

Tabla 15

Pseudo coeficiente (dimensión 2 y variable 2), que establece la influencia de la consistencia en el desempeño laboral

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,003
Nagelkerke	,005
McFadden	,003

Función de enlace: Logit.

La tabla 15, muestra el resultado de percepción del desempeño laboral (variable dependiente), de acuerdo al valor del coeficiente de Nagelkerke se debe al 0,5% frente a la consistencia (dimensión de la variable independiente). Es decir, que la consistencia no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

Tabla 16

Coefficientes del desempeño laboral frente a la consistencia.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño laboral = 3]	,556	1,933	,083	1	,774	-3,232	4,345
Ubicación	Consistencia	-,304	,633	,230	1	,631	-1,544	,937

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16 se observan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la consistencia al nivel muy fuerte (4), frente a la comparación del desempeño laboral se asumirá el nivel alto (3). Al respecto la dimensión consistencia, es protectora, $\exp(-0,304)$ lo que quiere decir que el personal administrativo consideran que la consistencia es muy fuerte y existe la probabilidad de que se encuentre en el nivel alto en desempeño laboral, no obstante, al analizar el p. valor este es mayor que la significancia estadística ($p < 0.05$), es decir, no existe influencia entre consistencia y desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

H₁: La adaptabilidad influye significativamente en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

H₀: La adaptabilidad no influye significativamente en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

Regla de decisión:

- Sig. < 0.05, descarta la H₀
- Sig. > 0.05, acepta la H₀

Tabla 17

Pseudo coeficiente (dimensión 3 y variable 2), que establece la influencia de la adaptabilidad en el desempeño laboral

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,000
Nagelkerke	,000
McFadden	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 17, muestra el resultado de percepción del desempeño laboral (variable dependiente), de acuerdo al valor del coeficiente de Nagelkerke se debe al 0,000% frente a la adaptabilidad (dimensión de la variable independiente). Es decir, que la adaptabilidad no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

Tabla 18

Coefficientes del desempeño laboral frente a la adaptabilidad.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño laboral = 3]	1,658	2,022	,673	1	,412	-2,304	5,620
Ubicación	Adaptabilidad	,057	,634	,008	1	,928	-1,185	1,300

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18 se observan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la adaptabilidad al nivel muy fuerte (4), frente a la comparación del desempeño laboral se asumirá el nivel alto (3). Al respecto la dimensión adaptabilidad, es protectora, $\exp(0,057)$ lo que quiere decir que el personal administrativo consideran que la adaptabilidad es muy fuerte y existe la probabilidad de que se encuentre en el nivel alto en desempeño laboral, no obstante, al analizar el p. valor este es mayor que la significancia estadística ($p < 0.05$), es decir, no existe influencia entre adaptabilidad y desempeño laboral.

Hipótesis específica 4

H₁: La misión influye significativamente en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

H₀: La misión no influye significativamente en el Desempeño Laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

Regla de decisión:

- Sig. < 0.05, descarta la H₀
- Sig. > 0.05, acepta la H₀

Tabla 19

Pseudo coeficiente (dimensión 1 y variable 2), que establece la influencia de la misión en el desempeño laboral

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,007
Nagelkerke	,012
McFadden	,008

Función de enlace: Logit.

La tabla 19, muestra el resultado de percepción del desempeño laboral (variable dependiente), de acuerdo al valor del coeficiente de Nagelkerke se debe al 0,012% frente a la adaptabilidad (dimensión de la variable independiente). Es decir, que la misión no influye en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callo 2020.

Tabla 20

Coefficientes del desempeño laboral frente a la misión.

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño laboral = 3]	2,818	1,935	2,121	1	,145	-,974	6,611
Ubicación	Misión	,394	,555	,504	1	,478	-,694	1,483

Función de enlace: Logit.

En la tabla 20 se observan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la misión al nivel muy fuerte (4), frente a la comparación del desempeño laboral se asumirá el nivel alto (3). Al respecto la dimensión misión, es protectora, exp (0,394) lo que quiere decir que el personal administrativo consideran que la misión es muy fuerte y existe la probabilidad de que se encuentre en el nivel alto en desempeño laboral, no obstante, al analizar el p. valor este es mayor que la significancia estadística ($p < 0.05$), es decir, no existe influencia entre adaptabilidad y desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En relación a la contratación de la hipótesis general, los resultados demuestran que la cultura organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020, evidenciado en el resultado de Nagelkerke (0.016) y la puntuación Wald (Wald 0,660; gl: 1 y p: 0,417 > α : ,05). Estos hallazgos coinciden con el estudio de Zerpa (2016) quien concluyo que no existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Rázuri. Sin embargo, estos resultados difieren con el estudio internacional de Quintana (2015) quien encontró que si existe correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del INEC, coincidiendo con la autora Quito (2018) la cual determinó la existencia de correlación entre ambas variables de estudio en el área administrativa de la empresa estudiada. Por otro lado, la Ley del Servicio Civil (2013) indica que tiene como finalidad que las Entidades del estado tengan un mayor desempeño en sus actividades y brinden a los usuarios un Servicio Civil de calidad, teniendo en cuenta también el correcto desarrollo de las funciones de los colaboradores, realizando periódicamente evaluaciones de desempeño; sin embargo esto no se está reflejando de manera favorable en el área de la institución estudiada.

En relación a la contratación de la hipótesis específica 1, los resultados demuestran que el involucramiento no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020, evidenciado en el resultado de Nagelkerke (0,077) y la puntuación Wald (Wald 2,754; gl: 1 y p: 0,097 > α : ,05). Estos hallazgos coinciden con el estudio de Palomino (2018) quien manifiesta que no existe influencia entre el involucramiento y la satisfacción laboral del personal del Hospital Essalud Huaraz, no obstante, difieren con los estudios de Lacherre (2017) quien determinó que el involucramiento cultural de los docentes evaluados se encuentra en un nivel alto y Vargas (2018) quien manifiesta que existe relación significativa entre el involucramiento y el engagement del personal encuestado. Para Newstrom (2011) la cultura organizacional son las capacidades grupales e individuales más importantes con las que cuenta toda organización, por ello el objetivo es fomentar sus capacidades al máximo y que el colaborador sienta y tome los objetivos organizacionales como propios. Por otro lado, la Ley del Servicio Civil

(2013) en su Artículo 26, indica que algunas de las consecuencias de la evaluación del desempeño son: Personal de rendimiento distinguido y de buen rendimiento, estos tienen derecho a participar de las convocatorias de progresión que otorgue el Estado, siendo este un indicador que incentiva al correcto desempeño laboral.

En relación a la contratación de la hipótesis específica 2, los resultados demuestran que la consistencia no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020, evidenciado en el resultado de Nagelkerke (0,005) y la puntuación Wald (Wald 0,230; gl: 1 y p: 0,631 > α : ,05). Estos resultados se ven confirmados con los estudios de León (2017) quien encontró que la mayoría de los encuestados no presentan una consistencia cultural positiva hacia sus labores en la empresa Sigso Consultores Laborales Palomino (2018) y quien manifiesta que no existe influencia entre la consistencia y la satisfacción laboral del personal encuestado. Sin embargo estos resultados difieren con el estudio de Uema (2018) quien manifiesta que si existe influencia entre consistencia y capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Unión evidenciándose en su resultado de pseudo R cuadrado (0,552). El autor Robbins (2013) manifiesta que la cultura organizacional es el compromiso de cada colaborador por distinguirse de la competencia, en este sentido se torna de manera importante la identidad con la organización para el cumplimiento de objetivos, esto frente a los resultados no se está viendo reflejado en esta área, puesto que el nivel de consistencia no es el esperado.

En relación a la contratación de la hipótesis específica 3, los resultados demuestran que la adaptabilidad no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020, evidenciado en el resultado de Nagelkerke (0,000) y la puntuación Wald (Wald 0,008; gl: 1 y p: 0,928 > α : ,05). Estos hallazgos se confirman con el estudio de León (2017) quien demostró que los trabajadores de la Consultora perciben un nivel de adaptabilidad débil y que puede deberse al alto índice de rotación. Difiriendo con el estudio de Huamán (2016) donde concluye que la adaptabilidad si se relaciona significativamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales. El autor Schein (1998) indica que la cultura organizacional es el conjunto de creencias y supuestos en respuesta a lo aprendido dentro de la organización; desde aquí

podemos inferir que para que al colaborador le sea más fácil adaptarse a los cambios, necesitan seguridad, es decir, ser capacitados constantemente no solo en sus propias labores, sino también en labores generales para que les resulte menos complicado asumir nuevos retos.

En relación a la contratación de la hipótesis específica 4, los resultados demuestran la misión no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020, evidenciado en el resultado de Nagelkerke (0, 012) y la puntuación Wald (Wald 0,504; gl: 1 y p: 0,478 > α : ,05). Estos hallazgos se confirman con los estudios de León (2017), quien demostró el bajo nivel de la misión organizacional que perciben los trabajadores de la empresa y Palomino (2018) quien concluye que la misión no influye en la satisfacción laboral. No obstante, estos resultados difieren con los estudios realizados por Martínez (2010) quien encontró una influencia significativa entre la misión y el desempeño laboral y Zerpa (2016) quien en su estudio concluye que la misión y el desempeño laboral cuentan con una correlación positiva muy baja. Para Denison (1994) es el conjunto de valores y creencias que forman la razón de ser de las organizaciones y deja en claro los objetivos que persigue cada miembro de ella; desde este punto de vista y con los resultados obtenidos se puede deducir que el personal no tiene la misión institucional clara y no están orientados al cumplimiento de los objetivos propuestos.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Los resultados del pseudo R cuadrado, estarían presentando que no existe influencia porcentual de la variable desempeño laboral en la cultura organizacional del Poder Judicial, Callao 2020, el resultado de Nagelkerke igual a 0.016 significa que el 1.6% estaría explicando la variabilidad del desempeño laboral, y el p. valor $0.417 >$ al valor 0.05 en la prueba de contraste de verosimilitud rechaza la hipótesis alterna en consecuencia: la cultura organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

Segunda

Los resultados del pseudo R cuadrado, estarían presentando que no existe influencia porcentual de la dimensión involucramiento en el desempeño laboral del Poder Judicial, Callao 2020, el resultado de Nagelkerke igual a 0.077 significa que el 7.7% estaría explicando la variabilidad del desempeño laboral, y el p. valor $0.097 >$ al valor 0.05 en la prueba de contraste de verosimilitud rechaza la hipótesis alterna en consecuencia: la implicancia no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

Tercera

Los resultados del pseudo R cuadrado, estarían presentando que no existe influencia porcentual de la dimensión consistencia en el desempeño laboral del Poder Judicial, Callao 2020, el resultado de Nagelkerke igual a 0.005 significa que el 0.5% estaría explicando la variabilidad del desempeño laboral, y el p. valor $0.631 >$ al valor 0.05 en la prueba de contraste de verosimilitud rechaza la hipótesis alterna en consecuencia: la consistencia no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

Cuarta

Los resultados del pseudo R cuadrado, estarían presentando que no existe influencia porcentual de la dimensión adaptabilidad en el desempeño laboral del Poder Judicial, Callao 2020, el resultado de Nagelkerke igual a 0.000 significa que el 0% estaría explicando la variabilidad del desempeño laboral, y el p. valor $0.928 >$ al valor 0.05 en la prueba de contraste de verosimilitud rechaza la hipótesis alterna en consecuencia: la adaptabilidad no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

> al valor 0.05 en la prueba de contraste de verosimilitud rechaza la hipótesis alterna en consecuencia: la adaptabilidad no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

Quinta

Los resultados del pseudo R cuadrado, estarían presentando la influencia porcentual de dimensión misión en el desempeño laboral del Poder Judicial, Callao 2020, el resultado de Nagelkerke igual a 0.012 significa que el 1.2% estaría explicando la variabilidad del desempeño laboral, y el p. valor 0.478 > al valor 0.05 en la prueba de contraste de verosimilitud rechaza la hipótesis alterna en consecuencia: la misión no influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados y conclusiones obtenidas, se proponen las siguientes recomendaciones para la Gerencia General de la Corte Superior de Justicia del Callao, la jefatura de la Unidad de Servicios Judiciales y la Coordinación de Recursos Humanos.

Primera: Se recomienda establecer dinámicas y talleres integradores e incorporativos con la finalidad de fortalecer la cultura organizacional del área, lo cual directamente ayudará a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores para el logro de las metas y objetivos trazados en la presente entidad.

Segunda: Se recomienda fomentar el involucramiento a través de charlas motivacionales o reuniones integradoras donde todos los colaboradores se sientan parte del equipo y que perciban que sus opiniones y puntos de vista son tomadas en cuenta, ya que ellos son quienes tienen el trato directo con el usuario judicial y conocen sus necesidades.

Tercera: Hacer al colaborador parte de la institución, para que así más allá de un trabajo sea un lugar más agradable donde pasarán la mayor parte de su día y se recomienda reforzar la consistencia organizacional dándoles confianza y haciéndoles sentir el Empowerment que cada colaborador necesita para un correcto desempeño.

Cuarta: Se recomienda realizar una capacitación general en el área y de acuerdo a los perfiles de cada puesto para que así la rotación de los colaboradores sea menos complicada de darse y sin necesidad de imponerles sus labores se adapten con más facilidad a las tareas encomendadas.

Quinta: Se recomienda establecer una misión clara para el área, que sea un propósito común cumplirse y con lo establecido anteriormente, lograr que la finalidad de cada colaborador sea lograr los objetivos establecidos en la misión.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/ organizacional*. (6.^a ed.). Cengage Learning Editore.
- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos*. (2^a ed.). Granica.
- Apaza, R. L. (2017). *Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del Colegio Unión. Lurigancho, Lima, 2016* [tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPEU. <https://bit.ly/3ieqDPf>
- Barnard, A. y Delgado, A. (2016). *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. Archivo General de la Nación.
- Bonavia, T., Prado, V. J., García Hernández, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicología UST*, 7 (1), 15-32.
- Cabezas, V. R. (2017). *Cultura organizacional y su influencia en el desempeño de los colaboradores del banco de crédito Pueblo Libre, año 2017*. [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/2BXADf6>
- Cadillo, C. (2020, 20 de febrero). *Las evaluaciones del desempeño laboral*. El Peruano. <https://bit.ly/2BXADf6>
- Calderón, G., Murillo, S. y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16 (25), 109-137. <https://bit.ly/3kbaKZx>
- Campbell, J. (1990). *Manual de psicología industrial y organizacional*. (2^a ed.). Consulting Psychologists Press.
- Carrillo Punina, Á. P. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Ciencias administrativas*, (8), 61-73. <https://bit.ly/2BXADf6>
- Çelik, M. (2018). The effect of psychological capital leve lof employeye turnover intention. *Innovar*, 28 (68), 67-75. <https://bit.ly/2NL35U8>

- Chávez, J. (2017). La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – Dirección Ejecutiva Amazonas, año 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3kbaKZx>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I., (2017). *Administración de recursos humanos*. (10.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Contreras Cueva, A. B. y Gómez Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista de investigación Sigma*, 7 (1), 59-86.
- Denison, D., Janovics, J., Young, J. y Cho, H. J. (2006). Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method. <https://bit.ly/2ZtGCQV>
- El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. (2015, 21 de noviembre). Gestión. <https://bit.ly/3oRm7bA>
- Fischman, D. (2017, 6 de abril). “Evaluaciones de desempeño”, por David Fischman. El Comercio. <https://bit.ly/2W83Ryu>
- Gabini, S. (2017). Predictors of job performance: An empirical approximation (Doctoral Dissertation). [tesis de postgrado, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio SEDICI. <https://bit.ly/2L9cXsF>
- Gabini, S. y Calzada, C. (2015). Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans. V Congreso Internacional de la Facultad de Psicología. Universidad Nacional de La Plata. Geert Hofstede. (s.f.). Dimension data matrix. Consultado el 7 de mayo de 2020. <https://bit.ly/31v5LgA>
- García Navarro, V. A. (2017). Desarrollo de un modelo de diagnóstico de Cultura Organizacional. *Revista Perspectivas*, (39), 75-102. <https://bit.ly/33MJDhZ>
- Gutiérrez, M. (2013). La cultura organizacional, variable importante para obtener

ventaja competitiva [tesis de postgrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio UMNG. <https://bit.ly/2YOY0jP>

Haider, S., Jabeen, S. y Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological Wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 34 (1), 29-37. <https://bit.ly/2YQ3bQG>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.^a Ed.) Interamericana Editores.

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Sage.

Huamán, A. G. (2016). Cultura organizacional y motivación en los trabajadores de la municipalidad distrital de morales. Repositorio institucional UPEU [tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. <https://bit.ly/2BUUsUhP>

Lacherre (2017). *Cultura organaizacional en docentes del Zeguel-Ipae Piura 2016*. [Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión educativa, Universidad de Piura]. Repositorio institucional Pirhua. <https://bit.ly/38GKHXS>

León, J. (2017). Cultura Organizacional en la empresa SIGSO Consultores Laborales, Lima 2017. . [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio UIGV. <https://bit.ly/3k7XmoU>

López Bohle, S. A., Chambel, M. J., Muñoz Medina, F. y Silva Da Cunha, B. (2018). The Role of perceived organizational support inn job insecurity and performance. *Revista de Administração de empresas*, 58 (4), 393-404. <https://bit.ly/2Ah0DRU>

Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, Propiedad intelectual e Industria. *Cienciamerica*, (3), 34-39. <https://bit.ly/3ooDQqM>

Marchisotti, G., Domingos. M. y De-Almeida, R. (2018). The interference of the organizational culture. *Revista de Administração Mackenzie*, 19 (3), 1-26. <https://bit.ly/2YLOaPC>

- Martinez, M. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. *Cuadernos de administración*, 23 (40), 163-190.
- Meza, D. (2019, 24 de septiembre). *La cultura: etimología, historia y conceptos*. N+1 ciencia que suma. <https://bit.ly/2VBw4Oe>
- Milkovich, G. y Boudrem T. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Iberoamericana.
- Monteiro, R., Pereira, M., Daniela, F., Gomes da Silva, A., Ney Matos, F. R. (2017). The Influence of Organizational Reconciliation Policies and Culture on Workers Stress Perceptions. *Brazilian Administration Review*, 14 (3), 1-13. <https://bit.ly/38jaDqg>
- Münch, L. (2007). *Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. Pearson education.
- Murphy, P. y Knemeyer, A. (2015). *Logística contemporánea*. (11ª ed.). Pearson educación.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ª ed.). Mc Graw Hill Educación.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
- O'Reilly, C., Chatman, J. y Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: a profile comparisons approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, (34), 487-516.
- Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F. y Peiró, J. (2019). Affective commitment, Participative leadership and employee innovation: a multilevel investigation. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 35(2), 103-113. <https://bit.ly/3jmKj3O>
- Oliver, G. (2004). *Investigating Information Culture: a Comparative Case Study Research Design and Methods*. Archival Science.

- Olmos Torres, M. C. y Socha Fandiño, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 25 (16), 116-145. <https://bit.ly/3dLM8U4>
- Orellana López, D. y Sánchez Gómez, M. (2006). Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación cualitativa. *Revista de investigación educativa*. (24), 205-222. <https://bit.ly/2JHOXMG>
- Palomino (2018). *Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II EsSalud Huaraz, 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio institucional UNASAM. <https://bit.ly/32CZTSf>
- Palomino L. y Quinto, F. (2016). *Cultura Organizacional y El Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital De Yauli Periodo – 2015* [tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH. <https://bit.ly/3ikk3Xe>
- Paredes, J. J. (2015). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa VAUD CONFECIONES*. [tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital. <https://bit.ly/2Vzq7RW>
- Pedraza Álvarez, L., Obispo Salazar, K., Vásquez González, L., y Gómez Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clío Améric*, 9 (17), 17-25. <https://bit.ly/2NLGTsU>
- Pérez, Y. (2014). *Clima Organizacional en el ámbito empresarial cubano* [tesis de maestría, Universidad de la Habana]. Base de datos. <https://bit.ly/2YOY0jP>
- Poder Ejecutivo. (2013, 4 de julio). *Ley N°30057. Ley del servicio civil*. Diario oficial El Peruano. <https://bit.ly/3g6TuD8>
- Quevedo, P. M. (2015). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Molinera S.A- Planta Galletas en el año 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3ePmtuP>

- Quintana, L. E. (2015). *Cómo influye la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los servidores del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de la Ciudad de Quito*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital. <https://bit.ly/3eNU3Sb>
- Quito, A. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral del área administrativa de la empresa Codijisa S.A.C., Comas, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/3lvMwdM>
- Ramos Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández del Rio, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35 (3), 195-205.
- Ritter, M. (2008). *Cultura organizacional: gestión y comunicación*. La cruzía ediciones.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13.^aed.). Pearson educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15.^aed.). Pearson educación.
- Robles Acosta, C., Montes Leyva, J., Rodríguez Granados, A. y Ortega Reyes, A. O. (2018, noviembre). Diseño y validación de un instrumento de cultura organizacional para empresas medianas. *Nova Scientia*, 10 (21), 552-575. <https://bit.ly/2CS7S3D>
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Plaza & Janés.
- Siete tips para evaluar la cultura organizacional en el Estado. (2016, 7 de junio). El Comercio. <https://bit.ly/3nfFURR>
- Snell, S. y Bohlander, S. (2013). *Administración de recursos humanos*. (16.^aed.). Cengage Learning.

- Sousa, M. y Guimaraes, T. A. (2018). Resources, innovation and performance in labor courts in Brazil. *Revista de Administração Pública*, 52 (3), 486-506. <https://bit.ly/2BtIRvt>
- Stoner, J., Edward, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. (6.ª Ed.). Person.
- Thompson, A. y Strickland, A. (2001). *Strategic Management: Concepts and Cases*. (12.ª Ed.) McGraw- Hill.
- Uema, Renzo. (2018). *La cultura organizacional y su influencia en la capacitación del personal del Club Asociación Estadio La Union, Lima 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/35qDwRN>
- Vargas Echeverría, S. L. y Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica, archivonomía, bibliotecología e información* 33 (79), 149-176. <https://bit.ly/3dPNnI7>
- Vargas, A. (2018). *Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017*. [Tesis de maestría en Administración de Negocios con Mención en Gestión Empresarial, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPEU <https://bit.ly/32K5fLr>
- Vargas, J. (2018). Questions to the structure and culture of the new paradigm of management of new public management. *Revista de El colegio de San Luis*, 8(16), 51-74. <https://bit.ly/3qhzwlV>
- Velaochaga, J. y Rake, D. (2019, 19 de mayo). La cultura organizacional en el Perú. *Gestión*. <https://bit.ly/3ind3sQ>
- Viswesvaran, C. y Ones, D. S. (2000). Perspectivas sobre modelos de rendimiento en el trabajo. *International Journal of Selection and Assessment*, (8), 216-226.
- Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina*. Mayol ediciones. <https://bit.ly/3oNXE75>

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

Zerpa, J. (2016). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Rázuri – Puerto Malabrigo año 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/32mw2NL>

ANEXOS

- Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable independiente: Cultura Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala nominal	Niveles y Rangos	
Cultura Organizacional	Denison et ál. (2006) afirma que “la cultura organizacional son los valores, creencias y principios que rigen a la organización” (p. 4).	En ese sentido podemos afirmar que, es el conjunto de principios que ayudan a formar la organización, su estabilidad y su permanencia en el mercado y la consecución de sus objetivos y todo esto a través de las dimensiones establecidas: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión.	Implicación	- Empowerment - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10, 11, 12, 13, 14, 15,	Totalmente en desacuerdo	Muy débil (60-120)	
			Consistencia	- Valores centrales - Acuerdo - Coordinación e integración	16,17,18,19,20, 21,22,23,24,25, 26,27,28,29,30	En desacuerdo	Débil (121-180)	
			Adaptabilidad	- Orientación al cambio. - Orientación al cliente - Aprendizaje organizativo	31,32,33,34,35, 36,37,38,39,40, 41,42,43,44,45	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Fuerte (181-240)	
			Misión	- Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos - Visión	46,47,48,49,50, 51,52,53,54,55, 56,57,58,59,60	En acuerdo	Muy fuerte (241-300)	
							En acuerdo	
							Totalmente en acuerdo	

Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Nominal	Niveles y Rangos
Desempeño Laboral	Para Chiavenato (2000) el desempeño laboral es la forma de actuar del colaborador, donde busca cumplir con las metas establecidas, y se constituye en la estrategia individual para alcanzarlos, un adecuado desempeño es la fortaleza más importante de una organización (p. 356).	Koopmans, et ál. (2015) adaptaron el instrumento con el fin de reducir la cantidad de ítems para realizar la evaluación del rendimiento laboral en cual quedó conformado por 3 dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos productores	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento y organización del trabajo - Orientación a resultados - Priorización al trabajo - Eficiencia laboral 	1,2,3,4,5	Totalmente en desacuerdo	Bajo (18-36)
			Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Tareas laborales desafiantes - Actualización de conocimientos y habilidades laborales - Soluciones creativas 	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	En desacuerdo	Medio (37-54) Alto (55-72)
			Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> - Excesiva negatividad - Acciones que dañan a la organización 	14, 15, 16, 17, 18	En acuerdo Totalmente en acuerdo	Muy alto (73-90)

- Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo medir la cultura organizacional del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

INSTRUCCIONES:

Lea cada oración y elija la respuesta que mejor lo describe, hay cinco posibles respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo; 4) De acuerdo; y, 5) Totalmente de acuerdo.

Elija una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloque un ASPA sobre el número que corresponda a su respuesta.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	IMPLICACIÓN					
	EMPOWERMENT					
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en un grado.					
	TRABAJO EN EQUIPO					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
8	Acostumbramos en hacer las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de la organización.					
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
	DESARROLLO DE CAPACIDADES					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por si mismas.					
12	Las capacidades del "banquillo" (futuros líderes del grupo) se mejoran constantemente.					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					

14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
	CONSISTENCIA					
	VALORES CENTRALES					
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17	Existe un estilo de dirección característica con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
	ACUERDO					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22	Este grupo tienen una cultura "fuerte".					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
	COORDINACION E INTEGRACIÓN					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
	ADAPTABILIDAD					
	ORIENTACIÓN AL CAMBIO					
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
	ORIENTACIÓN AL CLIENTE					

36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones.					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.					
	APRENDIZAJE ORGANIZATIVO					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43	Muchas ideas "se pierden por el camino".					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".					
	MISIÓN					
	DIRECCIÓN Y PROPOSITOS ESTRATEGICOS					
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta cara.					
	METAS Y OBJETIVOS					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a seguir.					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
	VISIÓN					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					

60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					
----	---	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo medir el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020.

INSTRUCCIONES:

Lea cada oración y elija la respuesta que mejor lo describe, hay cinco posibles respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo; 4) De acuerdo; y, 5) Totalmente de acuerdo.

Elija una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloque un ASPA sobre el número que corresponda a su respuesta.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	RENDIMIENTO EN LA TAREA					
	PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO					
1	Logre planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo.					
	ORIENTACIÓN A RESULTADOS					
2	Tenía en cuenta los objetivos para lograr el resultado deseado.					
	PRIORIZACION DEL TRABAJO					
3	Pude establecer prioridades en relación a mis actividades.					
	EFICIENCIA LABORAL					
4	Pude llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente.					
5	Manejé bien mi tiempo.					
	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO					
	INICIATIVA					
6	Por mi propia iniciativa inicié una nueva tarea cuando mis tareas anteriores fueron terminadas.					
	TAREAS LABORALES DESAFIANTES					
7	Asumí una tarea desafiante cuando estaban disponibles.					
	ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES LABORALES					
8	Me capacité para tener actualizado mi conocimiento relacionado con el trabajo.					
9	Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
	SOLUCIONES CREATIVAS					

10	Se me ocurrieron soluciones creativas para nuevos problemas.					
11	Asumí responsabilidades adicionales a las mías.					
12	Busque continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.					
13	Participo activamente en reuniones y/o capacitaciones.					
	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES					
	EXCESIVA NEGATIVIDAD					
14	Me queje por problemas menores relacionados con el trabajo.					
15	Hice los problemas en el trabajo más grande de lo que eran.					
16	Me concentre más en los aspectos negativos en el trabajo que en los positivos.					
	ACCIONES QUE DAÑAN A LA ORGANIZACIÓN					
17	Hable con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18	Hable con personas externas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					

- Anexo 5. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validación de expertos:



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Callao, 18 de junio del 2020

Apellidos y nombres del experto: **BRAULIO ANTONIO CASTILLO CANALES**

DNI: **47011880**

Teléfono: **984214226**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **COORDINADOR ACADÉMICO DE LA UCV – FILIAL CALLAO**

Mediante la tabla de evaluación de expertos, Usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SÍ o NO.

	ITEM	APRECIA		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está formulado con lenguaje apropiado y comprensible?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos guarda relación con el título de la investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la(s) variable(s) de estudio?	X		
5	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se desprenden con cada uno de los indicadores?	X		
6	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en antecedentes relacionados con el tema y en un marco teórico?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y el procesamiento de los datos?	X		
8	¿El instrumento de recolección de datos tiene una presentación ordenada?	X		
9	¿El instrumento guarda relación con el avance de la ciencia, la tecnología y la sociedad?	X		

SUGERENCIAS: NINGUNA



Mgtr. BRAULIO ANTONIO CASTILLO CANALES

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: "La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Cabo 2022".		Apellidos y nombres del investigador: Nevado Perich, Daniela Mary Paola		Apellidos y nombres del experto: Mg. Carlos Canales, Braulio Antonio					
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PRESUNTA	BOLEA	SI CAMPO	NO CAMPO	OBSERVACIONES / BIENHECHOS		
CULTURA ORGANIZACIONAL (DENISON 2010)	IMPUGNACIÓN	EMPOWERMENT	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	1					
			Los directivos con frecuencia se limitan al nivel que dispone de la mejor información	2					
		TRABAJO EN EQUIPO	Se favorece el contacto interseccional y se comparte información y se respalda	TOTALMENTE EN DEACUERDO					
			Se promueve que los miembros se ayuden mutuamente en el grupo	2					
			La identificación de miembros líderes es limitada en función de su nivel en el grupo	EN DEACUERDO					
			Trabaja en este grupo como forma de ganar el día	3					
	DESARROLLO DE CAPACIDADES	Los miembros se esfuerzan por hacer las cosas en equipo, en vez de delegar el peso en la dirección	2						
		Los miembros se esfuerzan por hacer las cosas en equipo, en vez de delegar el peso en la dirección	3						
		El trabajo se organiza de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	3						
		El trabajo se organiza de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	4						
	COMUNIDAD	VALORES CENTRALES	Las capacidades del "equipo" (valores libres del grupo) se mejoran constantemente	2					
			Este grupo muestra continuamente un desarrollo de las capacidades de sus miembros	3					
		ACUERDO	La capacidad de las personas en esta comunidad puede ser importante de varias maneras	3					
			El desarrollo de las personas puede ser importante de varias maneras	3					
			Los líderes y directivos evalúan lo que se propone	1					
			Existe un estilo de dirección orientado a un conjunto de prácticas distribuidas	TOTALMENTE EN DEACUERDO					
	ADAPTABILIDAD	ORIENTACIÓN AL CAMBIO	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos	2					
			Se promueven los valores, mensajes de este grupo de actividades y problemas	2					
		ORIENTACIÓN AL CLIENTE	Existe un código ético que guía nuestra conducta y nos ayuda a distinguir lo correcto	3					
			Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganamos	3					
			Este grupo tiene una cultura "bueno"	3					
			Los miembros de este grupo se esfuerzan por hacer las cosas	4					
	MISIÓN	COORDINACIÓN E INTEGRACIÓN	Los miembros de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común	3					
			Se facilita compartir proyectos entre los diferentes grupos de esta organización	3					
APRENDIZAJE ORGANIZATIVO		Trabaja con algunos de otros grupos de esta organización en forma de trabajo con algunos de otros grupos	TOTALMENTE EN DEACUERDO						
		Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles organizativos	3						
		La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	1						
		Respondemos bien a los cambios del entorno	1						
BENEFICIO EN LA TAREA	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	Adaptamos de cambios nuevos y mejores formas de hacer las cosas	TOTALMENTE EN DEACUERDO						
		Los intentos de realizar cambios surten efectos positivos	2						
	APRENDIZAJE ORGANIZATIVO	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	2						
		Los procedimientos y recomendaciones de nuestros clientes cambian a menudo e introducen cambios	2						
		La información sobre nuestros clientes influye en nuestra forma de trabajar	3						
		Los clientes son una parte importante de los datos y necesidades de nuestra empresa	3						
BENEFICIO EN EL CONTEXTO	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	Queremos el cambio directo de nuestra gente con los clientes	3						
		Consideramos el trabajo como una oportunidad para aprender y mejorar	4						
	VISIÓN	Tomar riesgos e innovar son fomentados e recompensados	4						
		Muchas ideas "se pierden por el camino"	3						
		El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	3						
		Los empleados que "se manejan solos" son valorados	TOTALMENTE EN DEACUERDO						
COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	Esta organización tiene un propósito y una orientación a largo plazo	1						
		Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones	1						
	VISIÓN	Esta organización tiene una misión clara que se aplica a todas las unidades y niveles de trabajo	TOTALMENTE EN DEACUERDO						
		Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro	2						
		La estrategia estratégica de esta organización es un modelo claro	2						
		Existe un amplio acuerdo sobre las metas a seguir	3						
DISEÑO NEGATIVO	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	Los líderes y directivos fijan metas ambiciosas pero realistas	3						
		La dirección nos conduce hacia los objetivos que queremos alcanzar	3						
	VISIÓN	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados	3						
		Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	4						
		Queremos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	4						
		Los líderes y directivos tienen una perspectiva a largo plazo	4						
DISEÑO NEGATIVO	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	3						
		Queremos visibilizar nuestra estrategia y motivación entre nosotros	3						
	VISIÓN	Queremos visibilizar nuestra estrategia y motivación entre nosotros	3						
		Queremos visibilizar nuestra estrategia y motivación entre nosotros	3						
		Queremos visibilizar nuestra estrategia y motivación entre nosotros	3						
		Queremos visibilizar nuestra estrategia y motivación entre nosotros	3						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se prescriben, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El ~~Mgtr.~~ Hans Mejía Guerrero, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir la CULTURA ORGANIZACIONAL, elaborado por el (la) Sr(a)(ta): Nevado Periche, Daniela; da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 24 de julio del 2020


~~Mgtr.~~ Hans Mejía Guerrero

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: "La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020"

Apellidos y nombres del investigador: Nevado Periche, Daniela

Apellidos y nombres del experto: ~~Mgtr.~~ Mejía Guerrero, Hans

DNI: 40720573

Teléfono: 943351307

Título/grado: Maestro

Cargo en la institución en que labora: Jefe de Investigación Formativa y Docente - UCV Filial Callao

N°	ITEM	OPINION DEL EXPERTO		
		SI	NO	OBSERVACIONES
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	X		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	X		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que necesita.	X		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	X		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua en implica a todo el mundo en un grado.	X		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	X		
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	X		
8	Acostumbramos en hacer las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	X		
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de la organización.	X		
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	X		
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	X		
12	Las capacidades del "banquillo" (futuros líderes del grupo) se mejoran constantemente.	X		
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	X		
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	X		
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	X		
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.	X		

17	Existe un estilo de dirección característica con un conjunto de prácticas distintivas.	X		
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	X		
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	X		
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	X		
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	X		
22	Este grupo tienen una cultura "fuerte".	X		
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	X		
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	X		
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	X		
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	X		
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	X		
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	X		
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.	X		
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	X		
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	X		
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.	X		
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	X		
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	X		
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	X		
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios.	X		
37	La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones.	X		
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	X		
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.	X		
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	X		
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	X		
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	X		
43	Muchas ideas "se pierden por el camino".	X		

44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	X		
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".	X		
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	X		
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	X		
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	X		
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	X		
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta cara.	X		
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a seguir.	X		
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	X		
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	X		
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	X		
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	X		
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	X		
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	X		
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	X		
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	X		
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	X		

SUGERENCIAS:

Ninguna

Callao, 24 de julio del 2020



Motr. Hans Mejía Guerrero

Activar Windc
Ve a Configuración



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



INVESTIGA
UCV

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Mgr. Hans Mejía Guerrero, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir EL DESEMPEÑO LABORAL, elaborado por el (la) Sr(a)(ta): Nevado Periche, Daniela, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 24 de julio del 2020



Mgr. Hans Mejía Guerrero

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: "La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Poder Judicial, Callao 2020"

Apellidos y nombres del investigador: Nevado Periche, Daniela

Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Mejía Guerrero, Hans

DNI: 40720573

Teléfono: 943351307

Título/grado: Maestro

Cargo en la institución en que labora: Jefe de Investigación Formativa y Docente - UCV Filial Callao

N°	ITEM	OPINION DEL EXPERTO		
		SI	NO	OBSERVACIONES
1	Logre planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo.	X		
2	Tenia en cuenta los objetivos para lograr el resultado deseado.	X		
3	Pude establecer prioridades en relación a mis actividades.	X		
4	Pude llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente.	X		
5	Manejé bien mi tiempo.	X		
6	Por mi propia iniciativa inicié una nueva tarea cuando mis tareas anteriores fueron terminadas.	X		
7	Asumí una tarea desafiante cuando estaban disponibles.	X		
8	Me capacité para tener actualizado mi conocimiento relacionado con el trabajo.	X		
9	Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		
10	Se me ocurrieron soluciones creativas para nuevos problemas.	X		
11	Asumí responsabilidades adicionales a las mías.	X		
12	Busque continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.	X		
13	Participo activamente en reuniones y/o capacitaciones.	X		
14	Me queje por problemas menores relacionados con el trabajo.	X		
15	Hice los problemas en el trabajo más grande de lo que eran.	X		

16	Me concentre más en los aspectos negativos en el trabajo que en los positivos.	X		
17	Hable con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X		
18	Hable con personas externas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X		

SUGERENCIAS:

Ninguna

Callao, 24 de julio del 2020


Mgt. Hans Mejías Guerrero

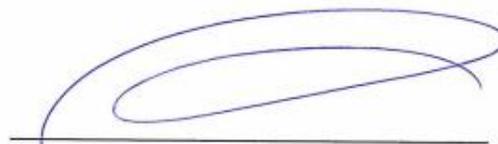
- Anexo 6. Autorización de la aplicación del instrumento.

"Año de la Universalización de la salud"

Constancia de Autorización

Estimada Daniela Nevado Periche, atendiendo a su solicitud se autoriza la Encuesta Virtual a realizar sobre Cultura Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Unidad de Servicios Judiciales, Callao 2020. A realizarse en la Corte Superior de Justicia del Callao durante los meses de setiembre y octubre del presente año. Con la finalidad de optar el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad César Vallejo filial Callao.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines requeridos.



Mariela Mendoza Ortiz
Jefe de la Unidad de Servicios Judiciales