



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCO,
HUARI, 2019.**

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

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

WILMER VARGAS ESPINOZA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**
.....
Dr. Miguel Ángel Luna Neyra
PROFESOR PRINCIPAL

ASESOR:

DR. LUNA NEYRA MIGUEL ANGEL

Huacho – Perú

2022

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

DRA. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES

Presidente

DR. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ

VALENCIA

Secretario

MG. DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA

NARVAEZ

Vocal

DR. LUNA NEYRA MIGUEL ANGEL

Asesor

Titulo:

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCO,
HUARI, 2019**

DEDICATORIA

A mis padres porque siempre me inculcaron grandes valores, y a superarme día a día, a nunca rendirme.

Con su lema. La educación es la mejor herencia.

Wilmer Vargas Espinoza

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradezco a Dios por haberme dado la vida.

A mi universidad por haberme formado como profesional.

También a todas las personas que me apoyaron a que este trabajo se realice con éxito.

Wilmer Vargas Espinoza

ÍNDICE GENERAL

TITULO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03

1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	03
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	08
2.2. Bases Teóricas	10
2.3. Definiciones de términos básicos	34
2.4. Hipótesis de investigación	35
2.4.1. Hipótesis General	35
2.4.2. Hipótesis Específicas	35
2.5. Operacionalización de las variables	36

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	37
3.2. Población y muestra	37
3.2.1. Población	37
3.2.2. Muestra	38
3.3. Técnicas de recolección de datos	38
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	38

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	39
4.2. Contrastación de hipótesis	47

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	50
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.	Conclusiones	54
6.2.	Recomendaciones	55

REFERENCIAS

7.1.	Fuentes bibliográficas	56
7.2.	Fuentes electrónicas	57

ANEXOS		59
---------------	--	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de frecuencias absolutas y relativas según indicadores de los aspectos formales	39
Tabla 2.	Distribución de frecuencias absolutas y relativas según indicadores de los aspectos informales	41
Tabla 3.	Distribución de frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la motivación del trabajador	43
Tabla 4.	Distribución de frecuencias absolutas y relativas según indicadores del ambiente del trabajo	44
Tabla 5.	Distribución de frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la capacidad del trabajador	45
Tabla 6.	Pruebas de normalidad	46
Tabla 7.	Prueba de Pearson entre la cultura organizacional y desempeño laboral	47
Tabla 8.	Prueba de Pearson entre los aspectos formales y desempeño laboral	48
Tabla 9	Prueba de Pearson entre los aspectos informales y desempeño laboral	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Aspectos formales	40
Figura 2.	Aspectos informales	41
Figura 3.	Motivación del trabajador	43
Figura 4.	Ambiente del trabajo	44
Figura 5.	Capacidad del trabajador	45

RESUMEN

Objetivo: Determinar la forma en la cual la cultura organizacional puede influir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019.

Métodos: Esta indagación es de tipo aplicada, nivel es explicativo, diseño no experimental, enfoque mixto. Fueron 48 empleados los cuales se determinaron como muestra. La confiabilidad del instrumento se efectuó a través del coeficiente Alfa de Cron Bach (0,901) y (0,918).

Resultados: Referente a la cultura organizacional, en cuanto a si está en concordancia con la estructura organizacional que emplea la entidad edil referida el 47.9% determinó que siempre y casi siempre; en referencia a si está de conformidad con la denominación de los cargos manejados por la entidad edil referente el 47.9% evidenció que casi nunca y nunca; en cuanto a si está conforme a los estándares de influencia que emplea la entidad el 50% determinó que siempre y casi siempre; en referencia a si está conforme con los estándares de poder empleado por la entidad el 45.8% evidenció que casi nunca y nunca. Respecto al desempeño laboral, en cuanto a si siente la ambición de realizar una profesión prometedora dentro de la municipalidad el 41.7% manifestó que casi nunca y nunca; en referencia a si evita tener conflictos dentro de la municipalidad el 39.6% evidenció que casi nunca y nunca.

Conclusión: La cultura organizacional tiene influencias significativas en el desempeño laboral de los empleados de la entidad referida Distrital de Uco, Huari, 2019; puesto que mediante la Prueba de Pearson se obtuvo valores de 0.882 estableciéndolo en niveles de forma positiva alto y un nivel de significancia de 0,00.

Palabras clave: Cultura organizacional y desempeño laboral.

ABSTRACT

Objective: To establish how their organizational culture influences their worker performance over their workers' of the District Municipality of Uco, Huari, 2019.

Methods: This researcher used a quantitative, descriptive, explanatory, non-experimental design, mixed approach. The population consisted of 48 workers. The reliability of the instrument was performed using Cronbach's Alpha coefficient (0.901) and (0.918).

Results: Regarding their organizational culture, in terms of whether they agree with the organizational structure managed by the municipality, 47.9% determined that always and almost always; In reference to whether they agree with their names' for their positioner handled by their municipality, 47.9% showed that almost never and never; As for whether they agree with the influence standards managed by the municipality, 50% determined that always and almost always; In reference to whether they agree with the power standards managed by the municipality, 45.8% showed that almost never and never. Regarding job performance, in terms of whether they feel their ambition to have a promising career with the municipality, 41.7% said that almost never and never; In reference to whether they avoid having conflicts within the municipality, 39.6% showed that almost never and never.

Conclusions: Their organizational culture significantly influences their jobs performance over their workers of the District Municipality of Uco, Huari, 2019; since by means of the Pearson Test a value of 0.882 was obtained, placing it in a high positive degree and a significance level of 0.00.

Keywords: Organizational cultures and jobs performance.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional es significativa para el triunfo de la empresa puesto que brinda una identidad única al personal, una perspectiva clara de lo que simboliza la organización. De tal manera una relevante de permanencia y persistencia para estas mismas, ello otorga una percepción de certeza y confianza a sus propios integrantes. A su vez, el discernimiento de la cultura en la organización favorece a los miembros nuevos a traducir lo que acontece dentro de la empresa, puesto que les proporciona un esencial ambiente para circunstancias que de una forma distinta puede resultar algo desorientado. Las culturas cooperan a incentivar el fervor del personal con sus trabajos.

La cultura organizacional es un elemento esencial para toda organización que orienta en el propósito las funciones, responsabilidad y estructura de la propia organización. También, se ve incidida por el desempeño laboral del personal que comprende a una cierta organización, ya que el desempeño laboral apropiado o no es incidido por la cultura organizacional que tiene la organización. Es importante que tiene en cuenta el adecuado funcionamiento de una organización está sujeta al vínculo laboral que se determine con su personal. En otro sentido, a causa de los cambios en las organizaciones que existe en el mundo, además son muy diversas las culturas organizacionales, ya que la organización posea un tipo de cultura organizacional que la oriente.

En consecuencia, el propósito más trascendental es la determinación de la forma en la cual la cultura organizacional se vincula con el desempeño laboral de los empleados de la entidad referida en este propósito que corresponde al Distrito de Uco, Huari, 2019.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Municipalidad Distrital de Uco es uno de los 16 distritos que pertenece a la provincia de Huari. El distrito de Huari se fundó el 11 de noviembre de 1907. A través de la ley puesta en 1857 cuenta con Municipalidad. La Municipalidad Distrital de Uco tiene como objetivo ofrecer prestaciones que son de muy alta eficiencia y efectividad conservando una gestión clara y consciente que respalde la excelente función de los bienes estatales, fomentando así la comodidad y progreso total y sostenible de su población de forma inclusiva y colaborativa

La cultura organizacional es significativa para el triunfo de la empresa puesto que brinda una identidad única al personal, una perspectiva clara de lo que simboliza la organización. De tal manera una relevante de permanencia y persistencia para estas mismas, ello otorga una percepción de certeza y confianza a sus propios integrantes. A su vez, el discernimiento de la cultura en la organización favorece a los miembros nuevos a traducir lo que acontece dentro de la empresa, puesto que les proporciona un esencial ambiente para circunstancias que de una forma distinta puede resultar algo desorientado. Las culturas cooperan a incentivar el fervor del personal con sus trabajos.

La cultura organizacional es un elemento esencial para toda organización que orienta en el propósito las funciones, responsabilidad y estructura de la propia organización. También, se ve incidida por el desempeño laboral del personal que comprende a una cierta organización, ya que el desempeño laboral apropiado o no es incidido por la cultura organizacional que tiene la organización. Es importante que tiene en cuenta el adecuado funcionamiento de una organización está sujeta al vínculo laboral que se determine con su personal. En otro sentido, a causa de los cambios en las organizaciones que existe en el mundo, además son muy diversas las culturas

organizacionales, ya que la organización posea un tipo de cultura organizacional que la oriente.

El desempeño laboral es fruto eficiente de una jornada laboral. La cultura organizacional posee una elevada influencia en la práctica laboral, por lo que un prototipo aparenta en marcha la organización con la finalidad de realizar un dictamen cultural no tiene que implicar únicamente las variables de procedimientos variables, además de las variables de los sistemas de administración y personal, donde los especialistas le otorgan un porcentaje positivo.

Las personas que demuestran un buen desempeño laboral es muy posible que sean valorados por la organización, ya que logran eficientemente las metas propuestas y optimizan el desempeño de una organización. Por ello es importante contar con elementos claves que intervienen en el buen cumplimiento profesional como la tecnología, las estrategias el diseño y la cultura organizacional, y lo más importante el talento humano.

En la Municipalidad Distrital de Uco se ha observado un conjunto de dilemas que están perjudicando el cumplimiento profesional de sus colaboradores tales como falta de cursos de actualización; falta de incentivos salariales ha conllevado a que los trabajadores no tengan motivación por su trabajo; el poco monitoreo al personal ha generado que cometan más errores; gran parte de los trabajadores no han podido separar su vida personal con la profesional; falta de comunicación entre superiores y subordinados ha generado que se retrasen en sus objetivos.

En la Municipalidad Distrital de Uco se ha conseguido percibir una pésima cultura organizacional a causa de las más relaciones interpersonales entre colegas lo que ha generado que trabajen en armonía; el clima laboral es negativo; falta del liderazgo ha conllevado a que los equipos de trabajo no cumplan con sus objetivos; el nuevo personal no se adapta a los hábitos de la institución; se percibe un ambiente autócrata lo que ha originado que los colaboradores no se sientan comprometidos con su organismo.

En consecuencia, si el Municipio Distrital de Uco no pone hincapié en los asuntos anteriormente descritos reflejará una baja productividad del personal en sus funciones lo que dificultará poner en marcha las metas establecidas.

Es importante que la Municipalidad Distrital de Uco califique adecuadamente a su personal para ello es imprescindible que la gerencia de recursos humanos disponga de nuevas técnicas que le permitan reclutar buenos profesionales ello contribuirá enormemente al crecimiento y desarrollo de la entidad.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera los aspectos formales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019?
- b. ¿De qué manera los aspectos informales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de que manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de que manera los aspectos formales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019.
- b. Establecer de que manera los aspectos informales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Su uso metodológico se haya inmerso en la exposición de una herramienta científica de recopilación de antecedentes que ayudará a distintas indagaciones a estimar la cultura organizacional, como también de la forma estimar el desempeño laboral, el cual se encuentra protegido por un principio hipotético elegido con principio para que la indagación consiga brindar el rendimiento deseado.

Justificación práctica

La indagación quiere plantear sugerencias para solucionar los inconvenientes que se han diferenciado en la posición complicada, que se interpretan en inconvenientes que vienen perjudicando a ambas variables.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Municipalidad Distrital de Uco, distrito de Uco, provincia de Huari, departamento de Áncash.
- Delimitación temporal: noviembre del año 2019 a abril del año 2020.
- Delimitación social: colaboradores de la Municipalidad Distrital de Uco.
- Delimitación semántica: Cultura organizacional y Desempeño laboral.

Hitt, Duane & Hoskisson (2015) precisan que la cultura organizacional es como una serie de complejas ideologías, símbolos y valores centrales distribuidos en la entidad y que predominan en la forma en que ejerce sus comercios (p. 24).

Robbins & Judge (2017) hacen referencia que la práctica profesional es la mezcla de la efectividad y eficiencia en la elaboración de las más elementales ocupaciones del cargo de la ocupación (p. 27).

1.6. Viabilidad del estudio

Esta indagación es factible porque se cuenta con los recursos económicos, humanitarios y tangibles, que respaldaron la estructuración de la investigación actual. Asimismo, se cuenta con el tiempo necesario e ingreso al organismo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Betancourt (2018) estructuró la indagación con el título *“Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del área de bodega: caso hospital civil Santa Teresita”* La cual fue aceptada por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. La indagación considera como meta examinar las causas de la cultura de la organización y de la práctica profesional de los colaboradores de tienda del Hospital Civil Santa Teresita situado en la ciudad de Santa Rosa con el propósito de la realización de una sugerencia de mejora. El estudio es de tipo con enfoque cuantitativo, de método deductivo y una investigación de tipo descriptiva y explicativa. La población fue de unos 145 trabajadores de la bodega del Hospital Santa Teresita. La indagación usó como método de recopilación de antecedentes, la encuesta y como herramienta el cuestionario. La indagación llegó a la conclusión que de acuerdo, con la meta primera de las actividades de indagación con la que solicita reconocer los las circunstancias de la cultura de organización en la inspección de bodega del hospital básico Santa Teresita de la ciudad de Santa Rosa, se sostuvo como efecto que las causas de grande repercusión son: la equivalencia con la organización, las ideas formales en los individuos del campo de inspección de bodega por medio de acontecimientos, tradiciones y ficción que se han observado y enterado adentro del Hospital, los régimen y leyes poseen un dominio inseparable con la cabida de diligencia de los dirigentes, se demostró que no hay una correlación evidente y clara entre los colaboradores y dirigentes del Hospital.

Aguilar & Yungán (2017) elaboraron la investigación titulada “*Propuesta de evaluación para el personal de crédito de empresas comerciales para mejorar el desempeño laboral*” este propósito fue admitido por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. La indagación sostuvo como finalidad estudiar la valoración para los trabajadores de la sección de financiación de organizaciones mercantiles, para acrecentar el cumplimiento profesional a través de una investigación de campo, con la finalidad de sugerir un prototipo del desarrollo de valuación del cumplimiento aceptable en toda entidad. La indagación es modelo descriptivo no experimental. Su población fue de 41 personas. La indagación usó como método de recopilación de antecedentes las encuestas y como herramienta el cuestionario El trabajo de Indagación dedujo que la organización mercantil de la actual investigación tiene escasa metodología, forma o desarrollo para “determinar el cumplimiento”, por lo opuesto los trabajadores mezclan la realización de metas y finalidades puestas por la zona y la organización con la apreciación del cumplimiento, apartando a un lado los modos para notar la incorporación del empleado en la entidad o en el puesto que ejerce, reconocer su capacidad intelecto en correspondencia a los desafíos, que lo estimula, el periodo empleado al centro laboral, que lo agobia, el sueldo y el regocijo entre otros.

Gonzáles (2014) realizó la indagación con el título “*Propuesta para mejorar el desempeño laboral en una constructora en la ciudad de Guayaquil*” dicha indagación fue aceptada por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. La indagación tuvo como propósito realizar una sugerencia para aumentar el cumplimiento del intelecto humanitario de una constructora que se sitúa en la ciudad de Guayaquil. La indagación es modelo exploratoria. La población fue de unos 16 trabajadores. La indagación usó como método de recopilación de referencias las fichas y como herramienta el cuestionario El trabajo de Indagación tuvo como conclusión que el cumplimiento capacitado de la organización constructora COINMETSA va a progresar en destino del proyecto de actividad que realice la alta gestión. Cabe destacar que en la actual tarea de tesis se calculó de forma más adyacente a los inconvenientes que se localizan en el requerimiento humanitario. Ellos cuentan

con una lealtad a su centro laboral y organización. Admiten que tienen que tener mejoría en su cumplimiento y admiten la necesidad de un instrumento y un proyecto de actividad acerca del entendimiento humanitario.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Huallpahauque (2017) elaboró la indagación con título “Cultura organizacional para fortalecer el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2017” La cual fue aceptada por la Universidad César Vallejo. Perú. La indagación estableció como propósito especificar el vínculo de la cultura de la organización el cual fortalecerá el cumplimiento en la organización dentro de la entidad edil referida en este proposito. Esta indagación tiene la forma no experimental. La población fue de unos 162 colaboradores de la Municipalidad de Independencia-Huaraz. La indagación usó como método de recopilación de referencias, la encuesta y como herramienta el cuestionario. La indagación concluyó. Ha sido reconocido como primordial peculiaridad de los colaboradores de la Municipalidad de Independencia es la asistencia de adolescentes que tienen entre 24 a 29 años de vida. Otra acción que sobresale es la alta aprobación y compromiso de las metas y el cometido de institución cometido. Se ha corroborado que hay un nexo o alianza eficaz entre la cultura de organización y el refuerzo del cumplimiento en la organización en la Entidad Edil de Independencia en el año 2016. La importancia de aquel vínculo, se localiza por debajo de 0.05, es decir, la posibilidad de aquel vínculo que sea eficaz es sobresaliente al 95%.

Zavaleta (2017) realizó la investigación titulada “*Las modificaciones de la cultura organizacional: dificultades en la formalización y asociación de los recolectores informales de residuos sólidos en el programa de inserción pro reciclador de la asociación ciudad saludable en el Distrito de Miraflores*” La cual fue aceptada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. La indagación tuvo como meta usar las dos principales fases del prototipo de permuta sugerido por Lewin para examinar las fortalezas a la modificación de la cultura en la organización que muestra la determinación de recaudadores irresponsables de restantes densos en el planteamiento de inclusión Pro

Recaudador en el distrito de Miraflores de la comunidad Núcleo Urbano sano en la etapa 2012-2015. La indagación es de modelo cuantitativo y cualitativo y de diseño no experimental. La población fue de 100 colaboradores de la Municipalidad. El cometido de Indagación tuvo como conclusión que, para empezar el desarrollo de permuta, había varios impedimentos. Los requisitos que consideran que tienen que ser realizados tanto la confederación como los contribuyentes, se entornaron en impedimentos al considerar que realizarlas un equipo considerable de individuos. Los precedentes penitenciarios sirvieron de gran ayuda como tamiz en este decir. Los requerimientos establecidos por la Municipalidad de Miraflores, fueron en demasiados semblantes opuestos a la existencia de oyentes meta, probándose que el objetivo primordial del Municipio, no es la incorporación de los recaudadores en la serie de recaudar, sino tener una entidad tercera que haga labores de recaudación. Si bien el municipio tiene una zona que se ocupa a diario del quehacer con los recaudadores, la cuantía de alianzas implicadas en el proyecto Desperdicio que es Desperdicio (2) y la cuantía de individuos correspondiente a cada alianza (10 aproximadamente) hacen debatir la incorporación de la cual se charla. Por su lado, el Proyecto Pro- Recaudador, no produce nada más que aprobar los requisitos que cada municipalidad constituye para la determinación de los recaudadores, que por consecuencia no cuenta con una zona de actividad superior.

Huamán (2015) hizo la indagación titulada “*Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de transporte y tránsito de la municipalidad provincial del Callao 2013-2014.*” La cual fue aceptada por la Universidad César Vallejo. Perú. La indagación tuvo como meta establecer el nexo entre la causa y el descargo gremial de los trabajadores de la Gestión de Transporte y Tránsito de la Municipalidad Provincial del Callao La indagación es de modelo básico y de planteamiento no experimental. La indagación usó como método de recopilación de referencias, la encuesta y como herramienta el cuestionario. La indagación llegó a la conclusión que la aplicación posibilitó la confrontación de suposiciones proyectadas, en el que se alcanzaron rendimientos representativos con vínculo a las dos variables utilizadas,

manifestando así que el trabajador estimulado incrementa su ocupación profesional.

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Cultura organizacional

A. Definiciones

Hits, Diane & Hoskysson (2015) precisan a la cultura de organización como una serie compleja de ideologías, símbolos y valores centrales distribuidos en toda la compañía y que predominan en la forma en que realiza sus negocios (p. 24).

Chiavenato (2011) hace referencia que la cultura de organización representa una manera de vivir, un estilo de sentimientos, posibilidades y valores, una manera de interrelación y conexiones, características todas de una entidad precisa y señalada. (p. 348).

Griffin (2011) señala que la cultura de organización es un grupo de valoraciones, suposiciones, conductas, hábitos y acciones que cooperan a los miembros de la institución a entender qué simboliza, de qué forma realiza las cosas y lo que estima significativo (p. 77).

Bateman & Sella (2009) manifiestan que la cultura de organización es una serie de representaciones trascendentes respecto a la organización y de sus propósitos, de este modo las destrezas que los integrantes de la misma distribuyen (p. 75).

B. Dimensiones

Chiavenato (2014) manifiesta que lo primero que se debe hacer para conocer a una organización es conocer la sabiduría. La sabiduría no se expone claramente de manera íntegra porque hay ciertas apariencias de la cultura de organización que se logran observar con sencillez y sin demasiados contratiempos las cuales se designan apariencias determinadas, entretanto por distinto lugar hay otros que son de complicada captación y son denominados apariencias negligentes.

Por aquello, se considerará las posteriores medidas para el avance del estudio:

a. Apariencias determinadas y amplias

Son componentes visibles y notoriamente visibles, dirigidos a semblantes operacionales y las tareas cotidianas.

- Distribución de organización.
- Calificativos y descripciones de cargos.
- Objetivos de organización.
- Habilidades.
- Conjunto de técnicas usadas.
- Sistemáticas y técnicas de compromiso.
- Habilidades y directivas.

b. Semblantes inconsecuentes y escondidos

Componentes invisibles y ocultos, afectivos y entusiastas, encaminadas a semblantes sociales y psicológicos.

- Patrones de dominio y de poder.
- Clarividencias y actitudes de los individuos.
- Sentimientos y reglas de los equipos.
- Bienes y expectativas.
- Tipos de modelos de composición serios.
- Relaciones efectivas.

C. *Peculiaridades de la sabiduría organizacional*

Chiavenato (2011) alude que la sabiduría organizacional irradia la forma en que cada entidad asimiló a operar su contexto. Es una composición complicada de ofuscaciones, dogmas, conductas, cuentos, ficciones, alegorías y ajenas opiniones que, agrupadas, simbolizan la manera personal de laborar y marchar de una empresa.

La sabiduría organizacional muestra seis peculiaridades primordiales:

- Orden en las conductas vistas: las interacciones entre los colaboradores se identifican por una lengua frecuente, términos adecuados y protocolares concernientes con conductas y disconformidades.
- Normativas: Tipos de comportamiento que alcanzan pautas respecto de la forma de realizar los sucesos.
- Bienes preponderantes: bienes que la entidad protege en principal demanda y que desea que los colaboradores acompañen, como eficacia del beneficio, bajo ausentismo o alta eficacia.
- Ética: habilidades que fortifican las afirmaciones acerca de cómo frecuentar a trabajadores y consumidores.
- Patrones: direcciones determinadas y concernientes con la conducta dentro de la entidad. Los ajenos órganos tienen que instruirse esas pautas para que el equipo los admita.
- Ambiente organizacional: impresión transmitida por el entorno de labor, como ejercen los partícipes, de qué manera frecuentan los individuos entre sí, cómo se escucha a los consumidores, cómo es la correlación con los abastecedores.

Cada particularidad representa con diferentes calidades y aprietos. Para alcanzar excelentemente las particularidades pedagógicas de cada entidad, logramos enfatizar dos tipologías exageradas adentro de un continuum: modo habitual y autócrata o el modo interactivo y liberal, lo que caracteriza físicamente a la entidad, es el más de permutar, ya que constituye semblantes materiales y determinadas subestructuras, mobiliarios y sucesos sencillamente transformables. A medida que se progresa en los demás sedimentos, se obstaculiza la permuta. En el grado más hondo, el de las hipótesis primordiales, la permuta cultural es más dificultosa, incierta y pausada (p. 73).

D. Dinámica de la sabiduría organizacional

Hellriegel & Slocum (2009) señalan que la sabiduría organizacional irradia los bienes, fes y cualidades que han asimilado y que cooperan sus órganos. Las sabidurías de las entidades evolucionaron paulatinamente con el tránsito del

periodo. A oposición de los expuestos del cometido y la perspectiva, las sabidurías no pavimentan encontrarse formadas y escritas, no obstante, son el aliento de la entidad. Una sabiduría un unido de costumbres y pautas implícitas que maniobran todo el día. La ocupación de la sabiduría pesa mucho al establecer la aptitud de existencia que está en la entidad. La sabiduría posee sus fincas en incontables filiaciones de la existencia de la entidad y practica autoridad en mucho de lo que les pasa a los colaboradores dentro de ella. La sabiduría de un organismo interviene en quién es originado, en qué forma se realizan o saltan las trayectorias y en de qué manera se determinan los requerimientos. Cada una de aquellas determinaciones comunica cierto semblante único de la sabiduría de una entidad. Aun en el momento que los administradores apalean conocimiento de la sabiduría de su entidad, con asiduidad no conocen perfectamente de qué forma intervenir en ella. Si justamente las sabidurías intervienen con su compromiso en la conducta, asimismo es obligatorio establecerlas y dirigirlas. En determinado, la sabiduría organizacional contiene:

- Las rutas utilizadas de manera habitual para informarse, como los protocolares y las celebridades o el idioma usado asiduamente en la entidad; las reglas que pertenecen a los individuos y los grupos de toda la entidad
- Las normas que pertenecen a los individuos y los grupos de toda la entidad, como que no preexistan zonas circunspectas en los parkings.
- Los servicios autoritarios en la entidad, como la aptitud de las mercancías o la prestación al consumidor
- La ética que gobierna las habilidades y la adquisición de medidas de la organización, inclusive la desregulación de los equipos que están comprendidos en las disposiciones o examinados relacionado a ellas.
- Las pautas del entretenimiento para llevar conforme con nuevos internamente de la entidad o las "continuidades" que el principiante tiene que aprender a manipular para poder ser admitido como órgano
- El ambiente o la impresión que comunican la repartición mecánica y la manera en que los administradores y los colaboradores influyen con los consumidores, los distribuidores y los individuos de la parte externa.

Ninguno de aquellos elementos por sí solo simboliza la sabiduría de la entidad. No obstante, en grupo programan la noción de la sabiduría organizacional y el sentido proporcionan. estos seis atributos, ¿de qué manera describiría la sabiduría de TDI?

La sabiduría organizacional se halla dentro de muchos niños, los cuales poseen distintas claridad y firmeza a permutar. es decir, que el grado menos evidente o el más hondo, de la sabiduría organizacional abarca la ética y los apócrifos comunicados, propios que simbolizan las dogmas primordiales acerca de la situación, el ambiente humanitario y la manera de realizar las cosas

El subsiguiente nivel abarca los bienes pedagógicos de la entidad, los cuales simbolizan las dogmas, apócrifos e impresiones agrupadas acerca de lo que tiene que ser culto, estándar, razonado y apreciable. Los bienes pedagógicos son suficientemente distintos de una entidad a otra. En algunas sabidurías los colaboradores quizá se encuentren demasiado atraídos en la riqueza, pero en diferentes quizá se alarmen más por la invención mecánica o la prosperidad. Estos bienes acostumbra a permanecer a través de un periodo, abatimiento de los órganos de la entidad cambien.

El subsiguiente nivel domina las direcciones las cuales abarcan las reglas intervenidas que como son mucho más notorias, son más factibles de permutar que los valores.

El mando servidor es un ámbito que consiente alcanzar los bienes que colaboran los colaboradores de TDI

El grado más frívolo de la sabiduría organizacional incluye los emblemas. Los emblemas pedagógicos son los vocablos (galimatías o léxicos), las muecas y los retratos y distintas cosas materiales que poseen un concepto personal dentro de una sabiduría (pp. 458 – 459).

E. Dirección de la sabiduría organizacional

Bateman & Snell (2009) aluden que las primordiales maneras en las cuales las entidades tienen que manifestar al entorno es acomodarse a sus permutas. Uno de los instrumentos más significativos que los directivos poseen para realizar estas

permutas se halla en su administración de la sabiduría organizacional. Una sabiduría que observa en torno adentro en lugar de encontrarse encaminada hacia los consumidores, por ejemplo, en el momento que el nuevo contexto competidor solicita de perfección en la atención al consumidor, puede haber demoras o, inclusive, hacer quedar en la estacada las decisiones administrativas que gestionan la permuta. Las normas por sí solas son ordinariamente poco eficaces, los bienes inferiores de la entidad asimismo han de cambiarse y orientarse hacia la orientación ansiada. Varias asociaciones presentes conocen que apadrinar una guía al consumidor, optimar la aptitud y tomar distintas elecciones imprescindibles para persistir en la rivalidad es muy significativo que solicita de permutas pedagógicas profundas. En el momento que esas permutas suceden, los órganos de la entidad logran emprender a retener los nuevos bienes y exponer las conductas consideradas.

Los directivos de alto horizonte logran aproximarse de distintas maneras a la dirección de la sabiduría. En primer lugar, tendrán que mostrar ideales y enfoques que infiltren a los órganos de la entidad. El enfoque, puede que se frecuente con la aptitud, honradez, invención o cualquier tema, debería ser acoplada periódicamente inclusive hasta convertirse un aspecto palpable a lo largo de la entidad.

En segundo lugar, los directivos tienen que facilitar el servicio, de manera perseverante, a las identificaciones frívolos de los temas diarios, como la noticia normal, la claridad y el ejercicio en torno de la entidad. El director ejecutivo no tiene que conversar abiertamente de la perspectiva, en cambio establecerla diariamente. Aquello hace que sus creencias sean probables, que cree un modelo particular que nuevos logren luchar y que edifique familiaridad en el adelanto en la entidad de la perspectiva que tendrá que mantenerse a extenso periodo.

Lo significativo son los instantes en lo que se tiene que elegir fallos dificultosos. Logra fantasearse a una orientación corriente conversando de una sabiduría que destaca la aptitud y posteriormente revelar que un fragmento de partes de bienes de acoplado es incompleto. Si lo oportuno es delegar los fragmentos con todo y los costes que involucra, en pos de la aptitud, o consignar los fragmentos incompletos únicamente para economizar tiempo y capital, la consecuencia será vigorizar o denigrar la sabiduría encaminada a la aptitud.

Para vigorizar la sabiduría organizacional, el director y distintos diligentes tiene que congratular de manera habitual a los que demuestren los desconocidos bienes. Otro secreto para la administración de la sabiduría implica el compromiso, la socialización con los desconocidos miembros y el desarrollo de trabajadores sobre la plataforma de los desconocidos bienes colectivos. De esta manera, la nueva sabiduría empezará a traspasar en la entidad. Aunque quizá se entienda que aquella aproximación podría consumir un largo periodo para la edificación de una nueva sabiduría, los directores admiten que el delego de una sabiduría de extensa trascendencia en sus bienes acostumbrados por una que ocupe los bienes profesionales posteriormente puede demorarse mucho tiempo. Empero, los premios de aquel brío serán una entidad mejorada eficientemente y apta de revolver los retos circunstanciales y de congruencias (p. 79).

F. Horizontes de la sabiduría organizacional

Schermerhorn (2010) señala que generalmente se explican desde la apariencia de los dos horizontes que se muestran, el horizonte externo es la sabiduría “visible” y el horizonte íntimo es la sabiduría “fundamental”.

La sabiduría visible es visible, es aquello que vemos y escuchamos en el momento que caminamos hacia una entidad como invitados, consumidores o empleados. La sabiduría visible se formará cierta en la manera que los individuos se visten para laborar y acomodan sus oficinas, en la forma como dialogan, y se sobrellevan con los demás, en la naturalidad de sus pláticas, en la manera en que hablan de los consumidores y de qué manera los frecuentan. Asimismo, se halla en los subsiguientes componentes de la existencia organizacional diaria:

- Narraciones. Cuentos y prácticas orales, que dialogan varias veces entre los integrantes, sobre las hazañas y sucesos trágicos en la vitalidad de la entidad.
- Campeones. Individuos que se diferencian y que sus lucros son agradecidos con jactancia y asombro entre los integrantes, estos encierran a los constituyentes y a los modelos a perseguir.
- Ceremonias y protocolares. Los ritos, planeados y francos, que conmemoran causan importantes y lucros en el desempeño.

- Emblemas, El uso especial del lenguaje y de distintas manifestaciones no orales para comunicar asuntos importantes de la vida organizacional.

El segundo horizonte de la sabiduría organizacional, y más hondo, es la cultura fundamental. La constituyen los bienes céntricos o indicios y fes esenciales que fundan y colocan el comportamiento de los individuos y que, efectivamente, ayudan con los semblantes de la sabiduría visible que se concluyen de narrar. Las entidades de sabiduría enérgica maniobran con un grupo chico, pero perpetuo, de bienes céntricos. En las entidades soberanamente triunfantes los bienes céntricos regularmente destacan los bienes de atención al consumidor, alteza en el cometido, invención, compromiso general, honradez, contribución del colaborador y labor en grupo (pp. 90 – 91).

G. Invención de una sabiduría organizacional efectiva

Robbins & Judge (2017) aluden a inicial panorama, la invención de una sabiduría efectiva entendería completamente cándida o como un complot. Empero, lo que hace que opinemos que aquella propensión alcanzó para permanecer son los signos, que muestran que se encuentran confluyendo la destreza de la dirección y las indagaciones acerca de la cultura organizacional.

Una sabiduría organizacional efectiva realiza empaque en el progreso de las fortificaciones de los trabajadores, premio en lugar de sancionar, y recalca la fuerza y el desarrollo propios. Reflexionemos cada una de aquellas zonas.

a. Progreso de las fortificaciones de los trabajadores.

No obstante, una sabiduría organizacional efectiva no desconoce las dificultades, hace vigor en manifestar a los colaboradores de qué manera obtienen fructificar sus fortificaciones. Como marcó Peter Drucker, el guía de la dirección: “la totalidad de las personas desconocen sus fortificaciones. En el momento que se les cuestiona, te miran perdidos o contestan en cláusulas de un discernimiento personal, que es la contestación errada.

b. Galardonar más que sancionar.

Sin embargo, la totalidad de las entidades se centran bastante en premios casuales como el sueldo y los progresos, frecuentemente dejan de lado el dominio

de los premios chicos (y menos caros), como las aprobaciones. Parcialmente, fundar una sabiduría organizacional efectiva envuelve “enganchar a los colaboradores realizando cosas efectivas”. Varios administradores evaden las aprobaciones porque tienen miedo que los colaboradores opriman su desembargo o porque no aprecien las aprobaciones. Comúnmente, los subordinados no solicitan aprobaciones, y los administradores no se dan cuenta del precio por no utilizarlos.

c. Intensidad en la fuerza y el desarrollo.

Ninguna entidad logrará lo excelente de una potencia profesional que se reflexiona equivalentemente como el escueto ajuste de un aparato. Una erudición efectiva examina la discrepancia entre una labor y una profesión, y no solamente examina la manera en que el trabajador ayuda al vigor de la entidad, sino además lo que la asociación puede realizar para que el trabajador consiga alto vigor, tanto a horizonte particular como competitivo. Sin embargo, en algunos ejemplares de manufacturas se solicita más imaginación para alentar el desarrollo de los colaboradores.

d. Límites de una sabiduría efectiva.

¿Una sabiduría efectiva lo cura con totalidad? Aun en el momento que las compañías han patrocinado semblantes de una sabiduría organizacional efectiva, es una imagen excesivamente nueva para conocer con convicción cómo y en qué momento marcha excelentemente.

No todas las sabidurías aprecian tanto una cualidad efectiva como la americana, e inclusive internamente de la sabiduría de Estados Unidos ciertamente hay términos a los cuales se tiene que alcanzar con el propósito de resguardar una sabiduría efectiva (pp. 528 – 529).

H. De qué manera conmueve la sabiduría organizacional a los administradores

Robbins & Coulter (2010) mencionan que debido a que la sabiduría de una entidad restringe lo que logran y no logran realizar, es especialmente significativo para los administradores. Ciertas limitaciones raramente son claras; no se encuentran transcritas y es poco posible que sean conversadas, pero se encuentran

presentes y todos los administradores asimilan ágilmente qué realizar en su entidad. Por ejemplo, no se hallarán los subsiguientes bienes transcritos, pero cada uno incumbe a una entidad existente:

- Puede parecer atareado, así no lo esté.
- Si coge peligros y falta en cualquiera, sufrará costosamente por ello.
- Precedentemente de tomar un fallo, hágasele presente a su director, para que jamás se note estupefacto.
- Elaboramos nuestras mercancías excelentemente como la competitividad nos exige.
- Lo que nos hizo ganar en el tiempo pretérito, nos hará ganar en el porvenir.
- Si quiere alcanzar la cumbre, tiene que laborar en grupo.

La correspondencia entre los bienes como éstos y la conducta de los apoderados es suficientemente derecha. Por ejemplo, reflexione la sabiduría de “indago y prontamente procedo”. En una entidad de este prototipo, los administradores aprenden y examinan bastante los planes precedentemente de admitirlos. Por otro lado, en una sabiduría de “procedo y prontamente indago”, los administradores ejercen y después examinan lo que se ha realizado. O conforme, expresemos que la sabiduría de una entidad defiende la dogma de que los provechos tienen que acrecentar por medio de la deflación de precios y que lo mejor para los provechos de la asociación es conseguir un acrecentamiento pausado pero firme en los lucros trimestrales. Es escasamente posible que los administradores induzcan presentaciones inventoras, imprudentes, de extenso vencimiento o de diversión. En una entidad cuya sabiduría comunica una suspicacia indestructible hacia los trabajadores, es más posible que los administradores empleen un modo de liderato dictador que uno liberal. ¿Por qué? Puesto que la sabiduría instituye la conducta conveniente y querida de los administradores.

Las providencias de un administrador se observan afectadas por la erudición en que maniobra. La sabiduría de una entidad, fundamentalmente una enérgica, interviene y estipula la manera en que los administradores proyectan, constituyen, gobiernan e inspeccionan (p. 51).

I. Filiación de las peculiaridades clave de la sabiduría organizacional de una compañía

Gamble, Strickland, Thompson & Peteraf (2012) mencionan que la sabiduría colectiva de una compañía se irradia en la personalidad o "distintivo" del ambiente de labor, los elementos que exponen cómo la asociación pretende hacer sus negociaciones, y qué comportamientos poseen en mayor estimación, algunos de aquellos componentes se declaran con destreza y otros maniobran casi graduales.

Dentro de los primordiales semblantes que hay que investigar se hallan los subsiguientes:

- Los bienes, fundamentos de transacciones y reglas conductas que la dirección instruye y ejerce. Esto es el secreto para la sabiduría de una entidad, pues los ejercicios dicen más que las frases.
- El planteamiento de la compañía en la dirección de patrimonios humanitarios y las habilidades, ordenamientos y experiencias activas públicas que concretan los modelos de conducta de los trabajadores de la asociación.
- El ambiente y el ánimo que impregna el contexto de labor. ¿El contexto de labor es entretenido y oscilante, ordenado y serio, tirante y apresurado o demasiado profesional y político? ¿Los trabajadores se conmueven con su compromiso y poseen una unión apasionada con la acción de la compañía o se encuentran ahí únicamente para recoger su sueldo? ¿Se destaca la imaginación de los colaboradores autorizados o las personas tienen escaso voluntariado en la labor que hace?
- La forma en que directores y trabajadores se vinculan ¿Qué cantidad se fía en el tráfico bajo en grupo y la relación directa?, ¿qué medida hay buena confianza?, ¿las personas se tutean?, ¿los colaboradores están escaso o demasiado tiempo unidos? ¿afuera del centro laboral?, cuál es el símbolo de atuendo (los modos admitidos de cambiarse y si existen fechas fortuitas)?
- La magnitud del apremio de los acompañantes para realizar los asuntos de fija forma y aglutinar a las reglas deseadas, ¿qué ejercicios y conductas son alentadores dos primariamente por los compañeros?

- Ejercicios y comportamientos que la dirección anima de forma clara y apremia en manera de tributos y desarrollos.
- Costumbres veneradas e historietas que se corean en la compañía acerca de “hechos épicos” y “de qué manera se realizan los sucesos aquí”.
- La forma en que la compañía comercia con los receptores, personalmente abastecedores y las corporaciones que posee acciones; si tiene un trato con los abastecedores como accionistas productivos u opta pactos altaneros y apartados, y lo agudo y legítimo que sea el adeudo con la nacionalidad colectiva y la sostenibilidad circunstancial.

Los bienes, doctrinas y experiencias que rodean la sabiduría de la entidad provienen de cualquier parte de la escala colectiva y, frecuentemente, personifican la ética de la asociación y el modo funcionario de diligentes acreditados, pero asimismo son resultados de ejercicios específicos de los trabajadores de la compañía y los pactos acordados acerca de las reglas de conducta adoptadas. Por lo corriente, los compendios secreto de la sabiduría nacen de un colonizador o cierres guías enérgicos que pronuncian como un ligado de fundamentos de negocios, manejos de la asociación, mecanismos activos y maneras de frecuentar a los trabajadores, consumidores, abastecedores, asociados y corporaciones donde la compañía tenga rutinas. Con el paso del periodo, estos relativos culturales radican, se unen al comportamiento de la asociación en sus transacciones y llegados a ser admitidos por gerentes y empleados por equivalente; posteriormente de persistir cuando se anima a los nuevos trabajadores a apadrinar y perseguir los bienes, experiencias y conductas profesionales (pp. 384 – 386).

Variable dependiente: Desempeño laboral

A. Definiciones

Robbins & Judge (2017) aluden que el desempeño profesional significa combinación de la eficacia y eficiencia en la realización de las principales labores del puesto del trabajo (p. 27).

Mochón, Mochón & Sáez (2014) indican que el desempeño profesional es la consecuencia concluyente que ha sido derivada al ejecutar una diligencia (p. 486).

Whetten & Cameron (2014) es el fruto de la capacidad reproducida por el aprendizaje y los patrimonios (p. 327).

Bernal & Sierra (2013) indican que el cometido profesional es la fase en la que el grupo desarrolla y requiere nuevos activos, así como innovación en sus acciones y procesos (p. 301).

Koontz & Weihrich (2013) aluden que el cometido profesional significa hacer las labores o conseguir propósitos pendiendo primariamente del brío ejecutado (p. 288).

B. Dimensiones

Snell & Bohlander (2013) mencionan que el cometido laboral es una ocupación de distintos elementos, pero quizá logre someterse a tres argumentos primordiales:

a. Estimulación del trabajador

Se puede expresar que la estimulación profesional es la cuantía de bríos que un individuo emplea para lograr un propósito o ejecutar un trabajo. De aquí su significación, pues su análisis muestra todas las inconstantes que entorpecen el lucro de objetivos de una diligencia y, asimismo aquella pesquisa es ventajosa para el progreso del cometido de los individuos, lo que acarrea acrecentar el adeudo de una y otras partes y, ayudar a optimar el ambiente organizacional.

- Ambición de trayecto.
- Discuta del trabajador.
- Fracaso.
- Objetivos / Expectaciones.

b. Contexto del centro laboral

Uno de los factores significativos en el cometido de los trabajadores, es sin duda el ambiente que los envuelve, éste tiene que ser confortable, que ofrezca

confianza, que no tenga excesivos dispositivos de supervisión, inspección o guardia, que permita un movimiento interpretado como independencia.

- Mecanismo / Materia prima.
- Esbozo del cargo.
- Contextos financieros.
- Pautas y manejos.
- Soporte de la dirección.
- Estatutos y medidas.

c. Cabida del colaborador

Las empresas han comprendido la importancia de tener trabajadores aptos para poder conseguir resultados positivos y con mayores beneficios en lo financiero, aptitud, en la organización y en lo propio con el colaborador.

- Destrezas sistemáticas.
- Destrezas interpersonales.
- Destrezas de satisfacción de dificultades.
- Destrezas metódicas.
- Destrezas de información.
- Restricciones mecánicas.

C. Metas del cometido frente a metas del aprendizaje

Hellriegel, Jackson, Slocum & Franklin (2009) manifiestan que, en poco más o menos unas entidades, los propósitos que desean conseguir los trabajadores centralizan la aplicación en el cometido. Quiere decir, luchan por conseguir propósitos de elaboración. a bienes, etc. El adeudo de varios individuos se fundamenta cada vez crecidamente en el discernimiento P tanto, el estudio en el centro laboral está logrando mucha categoría como realizar los sucesos en realidad. ¿La compañía de propósitos de la enseñanza aumenta la cabida de enseñanza de los trabajadores? La réplica es positiva. Cuando el propósito es optimar la enseñanza se tiene que animar a los trabajadores que se concentran en

desplegar su discernimiento y que no se orienten demasiado en la consecuencia concluyente. La orientación de un propósito de enseñanza es acrecentar el discernimiento y la cabida personal; la orientación de un propósito del rendimiento es aumentar la exaltación particular para emplear ese discernimiento. Por lo primero, tanto los propósitos de enseñanza como las del rendimiento son requeridas para que los trabajadores logren triunfar (p. 464).

D. Normas de desempeño

Hellriegel, Jackson, Slocum & Franklin (2009) aluden que en el momento en que se efectúan tres juicios, por consecuencia apaleamos una regla de cumplimiento.

En primera terminación, hay una regla de comportamiento adecuado dirigida a los órganos del grupo. Secundariamente, los órganos tienen que encontrarse conformes con relación a la regla ordinariamente. Ejemplificando, si la totalidad de los integrantes tienen dictámenes distintos relacionado a la cuantía de labor que surge bastante, a consecuencia el grupo no poseerá una formidable producción. En tercero, los integrantes tienen que encontrarse determinados de que el grupo apoye la regla personal disminuyó la posibilidad de que un integrante del grupo se transforme en un gorrón. El párrafo es un integrante del grupo que no se encuentra ayudando mucho al rendimiento de aquel, pero que no tiene que ser un fragmento de los premios del grupo.

En el momento en que se fija a los alumnos un compromiso en grupo para lograr su evaluación, frecuentemente se expresa su intranquilidad de que un integrante del grupo se convierta en un gorrón. Los grupos seguros saben que logran mitigar este dilema si expresan reglas precisas que dejan claramente lo que se desea y practican fuerza con todos para que atribuyan con la obligación que les incumbe dentro del grupo. La mayoría de los alumnos desean que sus amigos admitan y no buscan obtener beneficio de otros. Empero, en el momento que las reglas del grupo no se encuentran concisas y establecidas, quizá no se den cuenta de lo que se desea de ellos (p. 579).

E. Efectividad de la gestión del desempeño

Arbaiza (2016) señala que aunque casi con totalidad los ejemplos de valoración del rendimiento se basa en una sucesión de inconstantes que anuncian la conducta profesional, en las metas deseadas y en la retroalimentación que se le brinda al trabajador, el desarrollo que reflexiona la habilidad de la compañía, el conjunto de técnicas y las reglas de la entidad es el crecidamente efectivo. A continuación se verán algunos aspectos que favorecen esta dificultad para la gestión del rendimiento y para la participación tanto de la empresa como del trabajador. Antepuesto a cualquier desarrollo de valoración es preciso tratar con el trabajador lo que se desea de él en el centro laboral, los propósitos y las metas profesionales, también conocer sus inquietudes y requerimientos, ya que de esta manera se puede alcanzar un convenio sobre la obligación. Esta fortuna de contratación y convención psíquica es esencial para que el individuo se envuelva con su labor y tenga la probabilidad de evaluarse y renovarse. Si la compañía no efectúa su satisfacción estas escaseces y facilitará los requerimientos citados para que el trabajador establezca su cargo, es de esperar que este fallezca en su cometido; asimismo, si el esbozo de cargo es difícil, el rendimiento del cometido estará defectuoso.

Otro punto para considerar es el transcurso de valoración se minimiza en el momento que se asocia específicamente al aliciente financiero, quiere decir, a la adquisición de cupones y recompensas por las excelentes evaluaciones. Este fallo puede ocasionar aprietos si los colaboradores que se hallan en el progreso de valoración descubren que se está ayudando a ciertos individuos y no todos cuentan con iguales congruencias para consentir a los estímulos. Semejantemente sucede en el momento en que se brinda un obsequio a todos los miembros de un grupo o de una zona, si bien no es exclusivo, con el ideal de impedir aprietos entre los integrantes, porque estará estimulando la insuficiencia en el cometido. En cambio, la evolución de valoración es segura cuando es incesante; por ello, se pueden unir informes cotidianos, asambleas semanalmente de ayuda entre inspectores y dependientes y diferentes diligencias naturales de ejecución, que no exigen demasiado espacio. El método de valoración tiene que ser lo justamente fácil experto para que los estimadores no dejen la labor y estén poderosos de igualar sus fragilidades. Asimismo, el desarrollo es seguro cuando la pesquisa conseguida

de las consecuencias de la valoración es ventajosa, en el momento que se ejecutan las permutas exigidas, pero, principalmente, cuando se requieren medidas; por ejemplo, se determinará si se va a brindar un acrecentamiento por consecuencias gratas (¿cuál será la proporción?, ¿cuál es el horizonte estimado grato?) o la categoría de reprimenda que puede absorber el empleado por un fallo en el beneficio. Para lo cual se necesita igualar aquellas decisiones, ya que demasiadas de aquellas contienen implicaciones reglamentarias, como las suspensiones, que tienen que fundamentarse únicamente en identificaciones probadas. Para tener despejados estos problemas es aconsejable fabricar un compendio de valoración del cometido para la compañía, que puede ser examinado y reformado en línea por los representantes y que su sistemática sea sencilla de comprender y emplear.

De igual modo, la manera de informar el desarrollo de evaluación interviene en su resolución. Es obligatorio propagar en todos los horizontes de la compañía en qué reside la valoración, qué herramientas se utilizarán y qué provechos tiene para los colaboradores y para la compañía. La información tiene que ser clara y firme y no únicamente tiene que darse cuenta en la realización de la valoración seria.

La consideración de la información en la misión del rendimiento se demuestra visiblemente en la fase de retroalimentación, La retroalimentación efectiva es sencilla de transmitir e influir en el ambiente organizacional y en la estimulación del colaborador; no obstante, en el momento que se necesita notificar consecuencias perjudiciales y se emplean palabras negativas, se puede perturbar la dignidad del empleado. El estimador tiene que ser director en marcar las faltas, pero, al mismo tiempo, tiene que examinar los argumentos por los que están produciendo y brindar sugerencias para mejorar.

Un aspecto clave para lograr que la gestión del rendimiento del mar sea consistente en originar el adeudo del colaborador. Este rasgo toma exclusiva categoría en el momento que se trata de cargos que no son firmes ni cómodamente visibles en una compañía, sino que son hacendosos y complicados. Esto se debe a que es dificultoso precisar en qué reside un excelente cometido en este tipo de adeudos se deben considerar variadas medidas; por ejemplo, razón apasionada, imaginación, adaptación e iniciativa.

Resolver el adeudo en el empleado no es una labor fácil, ya que la potencia profesional presente no puede apreciar el persistir en la misma compañía por vario tiempo. Los diferentes acercamientos a la noción de adeudo en el centro laboral concuerdan en que este es «... codiciado, posee una intención organizacional y tiene caras psíquicas y de comportamiento en las que se involucran el brío el enardecimiento y el carácter centrado»

El adeudo se encuentra austeramente concerniente con la complacencia profesional e implicación particular para conseguir el vigor en el centro laboral, lo que envuelve la consagración y cuidado efectivo y una unión con la labor, sin desatender otros semblantes de la existencia diaria.

El cometido es superior en el momento que el trabajador enreda, por que dice sus opiniones, manifiesta sus cabidas y brinda lo principal de sí emotivamente, todo lo cual aporta importe a la empresa (pp. 196 – 199).

F. Propósitos de la evaluación del desempeño

Griffin, Phillips & Guly (2017) marcan que las valoraciones del cometido sirven para varios destinatarios. La probabilidad de brindar retroalimentación estimable es uno de ellos, ya que el indicador de trabajador en dónde se halla ante la mira de la entidad. Las consecuencias de las valoraciones se usan para resolver y demostrar el permiso de resarcimientos. También, esta diligencia logra valer como lugar de inicio para aprendizaje, progreso y perfeccionamiento. Finalmente, las fichas que facilita el método de valoración del rendimiento logran utilizarse para predecir las ulteriores escaseces de patrimonios humanitarios, proyectar la continuación administrativa y gobernar otras diligencias de patrimonios humanitarios, como los eventos de incorporación, aprendizaje y progreso. El primordial uso de la pesquisa de la valoración es brindar retroalimentación acerca del rendimiento del adeudo. Esta pesquisa consigue mostrar que un trabajador está apto para ser impulsado o que solicita adiestramiento agregado para lograr práctica en otra distinta zona de la compañía. Asimismo, consigue exponer que un individuo necesita las destrezas para un empleo y que se debe incorporar a otras personas. Otros propósitos de la evaluación del rendimiento pueden agruparse en dos grandes categorías: juicio y desarrollo (pp. 226 – 227).

G. Efecto de la reestructuración en el desempeño

Griffin, Phillips & Guly (2017) señalan que con asiduidad, la partida de un director ejecutivo lleva a cabo una remodelación. Las distribuciones apelan a este componente como una manera de optimar su empeño. Sin embargo, logra solucionar ciertos dilemas, no es un remedio logra proceder en resultados no ansiados. El progreso de remodelación es angustioso y logra disminuir la estimulación de los trabajadores si las permutas no se informan de forma correcta. Con asiduidad, los trabajadores de excelente rendimiento dejan la compañía si la permuta es confusa o si su porvenir es confuso. En el momento que la nueva distribución solicita menos trabajadores, los sobrevivientes de la reducción de tamaño logran notar tensión, disminuir su adeudo y aumentar los propósitos de alternancia. Los bríos de reforma tienen que enfocarse en la perspectiva de la compañía en el porvenir. Requerir el motivo existente de cualquiera que sea la permuta que la compañía anhela efectuar. Por ejemplo. Si un problema de desempeño se debe a la escasa motivación de los empleados por parte de supervisores deficientes, es probable que la reorganización de la estructura no resuelva este problema central. Las remodelaciones tienen que llegar a un extremo con la mínima asiduidad que sea viable para crear permanencia, optimar el rendimiento y limitar el agobio y el desconcierto de los trabajadores (p. 515).

H. Elementos de la administración del desempeño

Griffin, Phillips & Guly (2017) indican que las valoraciones del rendimiento son comunes en todos los tipos de organizaciones que llevan un cabo de formas diferentes. Se deben considerar varios aspectos para determinar cómo ejecutar una valoración.

Los tres fundamentos más significativos son quién hace la evaluación, con qué frecuencia se lleva a cabo y cómo se calcula el beneficio.

a. El estimador

El evaluador algunos métodos de valoración, el evaluador primordial es el inspector, debido a que se supone que es la persona que se encuentra en la mejor

posición para conocer el rendimiento cotidiano del trabajador. Además, él es quien tradicionalmente ofrece retroalimentación a los trabajadores y determina los premios y limitaciones en función del beneficio. No obstante, es frecuente que surjan problemas cuando el supervisor tiene información incompleta o distorsionada sobre el rendimiento del trabajador. Por ejemplo, el inspector podría poseer bajo discernimiento directo del cometido de un trabajador que labora solo y externamente de las subestructuras de la entidad, como el caso del mercader que visita a los consumidores o un individuo de mantenimiento que resuelve dificultades con los dispositivos de la planta. Otros inconvenientes análogos pueden surgir en el momento en que el inspector posee una agudeza restringida del discernimiento perito que requiere para el trabajo. En la sección Cómo entender un sí mismo de este capítulo usted podrá obtener información sobre su estilo de retroalimentación. Una solución de estos inconvenientes es un método de evaluadores compuestos que une las calificaciones de distintos individuos que conocen el rendimiento del trabajador. Por ejemplo, una alternativa viable es que el trabajador sea su propio estimador. Sin embargo, en la realidad no lo hagan, son muy capaces de autoevaluarse de forma objetiva. Otro enfoque de evaluación múltiple que se utiliza en las empresas es la retroalimentación de 360 grados (también conocida como retroalimentación de fuentes múltiples). En el momento en que se apela al procedimiento, los trabajadores toman realimentación acerca de su cometido de todos los individuos que los "envuelven" en la entidad, como su director, compañeros y pañeros, y sus propios dependientes. La realimentación de principios que cercan al trabajador o de 360 grados. Esta manera de valoración del rendimiento logra ser muy ventajosa para los administradores ya que les facilita un extenso de realimentación que las valoraciones acostumbradas. En otras palabras, que en lugar de orientarse únicamente en el rendimiento final como los aumentos de comercializaciones o de producción, la realimentación de 360 grados brinda pesquisa acerca de cualidades y conexiones particulares. Por ejemplo, un individuo podría estar al corriente si se pone demasiado junto de los individuos en el momento en que dialoga con ellos y otra que posee mal genio. Aquel es el ejemplo de preguntas que un inspector podría no observar ni reportar como fragmento de una valoración del cometido. Los subordinados y compañeros están más dispuestos a ofrecer este tipo de retroalimentación que uno directo, en

especial si se emplea con propósitos de desarrollo y no influye en las recompensas o castigos

b. Frecuencia de la evaluación

Otra cuestión importante que debemos considerar es la frecuencia con que llevan a cabo las evaluaciones. Las organizaciones ejecutan la forma habitual, por lo general cada año, sin importar el nivel de desempeño del empleado, los tipos de trabajos que se ejecutan o la insuficiencia que tienen los trabajadores por información acerca de su desempeño. Las valoraciones periódicas son provechosas para los administradores funcionarios, como el registro y sostenimiento de un nivel de rutina que haga que todos se sientan cómodos. Algunas organizaciones realizaron evaluaciones de forma semestral. Se han propuesto diferentes sistemas para monitorear el desempeño de los trabajadores "según sea necesario" como alternativas a los sistemas tradicionales anuales. Los gerentes en contextos internacionales deben tener en cuenta los fenómenos culturales en sus estrategias de evaluación del desempeño. Por ejemplo, en culturas con un nivel alto de individualismo, como la estadounidense, la evaluación del desempeño a nivel personal es común y aceptada, mientras que, en culturas colectivistas, como la japonesa, las evaluaciones deben orientarse a la retroalimentación desempeño grupal. En los países que confían mucho en el destino, la fatalidad o el control divino, los empleados pueden no ser receptivos a la retroalimentación del desempeño porque consideran que sus acciones son irrelevantes y no están relacionadas con los resultados obtenidos

c. Medición del desempeño

La base para una buena administración del rendimiento radica en identificar correctamente lo que se medirá y en elegir el método o métodos más adecuados para hacerlo. Definir de forma precisa el rendimiento es una tarea crucial, ya que medir bien los aspectos incorrectos no es una administración adecuada del desempeño. Una vez que se han definido las dimensiones clave del rendimiento, se puede identificar la mejor forma de evaluarlas. Ofrecer una descripción detallada de los diferentes métodos que existen para evaluar el rendimiento está fuera del alcance de este libro, ya que corresponde más a un curso especializado en recursos humanos o en evaluación. Sin embargo, se presentan algunas

observaciones generales acerca de cómo se mide el cometido. El procedimiento de cálculo brinda pesquisa para que los administradores tomen decisiones sobre ajustes salariales, promociones, transferencias, capacitación y acciones disciplinarias. Los tribunales y los lineamientos sobre igualdad de oportunidades en el empleo en Estados Unidos han dispuesto que las evaluaciones del desempeño se deben basar en criterios relacionados con el trabajo en el lugar de otros factores como amistad, edad, sexo, religión o nacionalidad. Además, las evaluaciones deben ser válidas, confiables y libres de sesgos para que la pesquisa sea ventajosa para la adquisición de fallos. No deben usar escalas que sean demasiado suaves o severas o agrupar los resultados en la medida central, y conjuntamente tienen que encontrarse independientes de faltas temporales (pp. 227 – 230).

I. Desempeño en las compañías sin fines de lucro

Hill, Jones & Schilling (2015) establecen que la cuestión final hace referencia a la noción de cometido supremo en el fragmento de las entidades sin multas de provecho. Por concepto, estas entidades, como los entes gubernativos intelectuales, los institutos y las fundaciones de conmiseración, no hacen sus "diligencias" provecho. Sin embargo, se presume que tienen que usar con eficacia sus patrimonios, que operan con eficacia y que sus controles instituyan propósitos para calcular su rendimiento. El propósito de rendimiento para una especialidad de servicios podría ser conseguir que sus presentaciones de formación estén competentes como las superiores de la patria. El propósito de cometido de una fundación de misericordia podría ser prever padecimientos en los niños en naciones de bajos recursos. El propósito de ejecución de una compañía gubernativa podría ser optimar sus bienes, pero sin saltarse de su importe. Los directores de entidades sin multas de beneficio tienen que proyectar habilidades para conseguir estos propósitos. Asimismo, tienen que conocer que las entidades sin multas de beneficio rivalizan entre ellas por lograr conseguir bienes específicos, como lo realizan las entidades financieras. Por ejemplo, las fundaciones de misericordia compuestas por presentes pequeños, y sus directores tienen que proyectar y desplegar habilidades que lleven a un excelente rendimiento además de mostrar antecedentes de que han logrado sus objetivos de cometido. Una habilidad triunfante remite a los viables donantes un recado

concluyente de por qué motivo realizarían más presentes. Consecuentemente, proyectar y especular en cláusulas importantes es tan significativo para los directores de esta sección como para los de las entidades encaminadas a los beneficios (p. 08).

J. Administración del desempeño laboral

Chiavenato & Sapiro (2011) mencionan que la realización de la habilidad pende del cometido de laboral y aquella interviene en una gran medida en su ejecución de varias formas:

- La ejecución de la habilidad establece las labores de la entidad: la realización de la habilidad establece la retribución de bienes y las labores que debe ejecutar la entidad. La habilidad vale para instituir lo que es decisivo para la organización.
- La realización de la habilidad interviene en el esbozo organizacional: en contexto, este tiene que valer a aquella, en otras palabras, que la distribución organizacional se encuentra funcionando gracias a la habilidad. Es decir, la distribución tiene que perseguir la habilidad. Las permutas importantes envuelven irreparablemente reformas, tanto de distribución organizacional como de realización de la habilidad.
- La realización de la habilidad interviene en los asuntos de dominio de la entidad y es al mismo tiempo intervenida por ellas, la habilidad organizacional posee correspondencia con el dominio, la habilidad y los problemas entre los individuos y los equipos de la entidad. La relación entre habilidad y dominio se dice que es redonda, ya que es la medida en que un equipo se convierte más eficaz, además es capaz de intervenir en la realización de la habilidad.
- El vigor organizacional es fijo juntamente por los fallos acerca de las habilidades y la realización propia de la habilidad: los fallos acerca de la habilidad y su realización, en el grado propio, conjunto o sistemático, son mutuos y se mezclan para establecer qué tan efectiva será la empresa para llegar a sus metas generales. Una habilidad que posee una grandiosa viabilidad de triunfo logra fracasar si su realización ha sido deficientemente

planeada, si los grupos no marchan conforme o si los individuos no se encuentran justamente dispuestos y ocasionados. De la misma manera, la empresa podría no ser efectiva, aun en el momento que tenga individuos causados y dispositivos fortalecidos, si hace la habilidad de manera impropia.

a. Planeamiento del cometido laboral

El cometido laboral no logra dejarse a la suerte. Tiene que perseguir el objetivo dar la empresa, el enfoque de porvenir y, principalmente, la habilidad deseada. Posteriormente, se especifican las pautas para el planeamiento del cometido laboral.

- El planeamiento del cometido, que envuelve:
 - o *Que realizar*: en cláusulas de propósitos por lograr, reglas, metas y consecuencias que se procuran conseguir.
 - o *Como realizarlo*: en cláusulas de capacidades, destrezas y saberes obligatorios y conductas.
- La realización del cometido, que envuelve:
 - o Compromisos burocráticos, quiere decir, lo que tienen que realizar los diligentes y los guías de la empresa para originar contextos que originen a los individuos, excluir las dificultades que nacen de forma inoportuna, examinar y renovar los imparciales, suministrar ocasiones y vigorizar las cualidades, y los cometidos convenientes.
 - o Compromisos particulares: lograr imparciales, noticia sincera, colaborar con antecedentes y pesquisa notable, realimentación e instructores.
- Valoración del cometido, que envuelve:
 - o *Estímulos*: partiendo del liderato interactivo, la identificación, los premios por el excelente cometido, la estimulación y la información de los que laboran.
 - o *Instructor*: el guía o directivo se tiene que transformar en un instructor que brinda aprendizaje y progreso a los trabajadores, también ocasiones

de desarrollo y de formar trayecto, tal como bienes (liderato, colocación, estímulo y admiración).

- Investigación del cometido: por medios de los discernimientos relacionados a las fortalezas y fragilidades del grupo y de cada integrante, y del viable del progreso que será transformado en verdad.

Efectivamente, el cometido laboral irradia la habilidad, tanto en cláusulas de esbozo como de realización. El cometido señala de qué manera tiene que ser el funcionamiento de la habilidad en la experiencia. Al cabo que, partiendo del enfoque más extenso, la habilidad que apadrina la empresa tiene que fundamentarse en el esbozo del cometido organizacional (lo que somos) así como en el enfoque del porvenir (lo que queremos llegar a ser) para ajuntar y sincronizar el esbozo organizacional (distribución) y la sabiduría organizacional (funcionamiento) como asientos esenciales (como realizarlo) y orientarse en los proceso organizacionales (lo que se realizará), con la esencia de lograr los imparciales organizacionales presentados (a donde se quiere alcanzar) (pp. 232 – 233).

2.3. Definición de términos básicos

Cultura organizacional

La sabiduría organizacional es un unido múltiple de pensamientos, emblemas y bienes céntricos simultáneos en toda la entidad y que influyen en la forma en que desempeña sus negocios (Hitt, Duane, & Hoskisson, 2015).

Cometido profesional

El cometido profesional es la mezcla del vigor y eficacia en la ejecución de los primordiales trabajos de ocupación del centro laboral (Robbins & Judge, 2017).

Semblantes serios y francos

Son mecanismos perceptibles y notoriamente visibles, encaminados hacia semblantes estratégicos y las labores diarias (Chiavenato, 2014).

Semblantes inconsecuentes y clandestinos

Mecanismos imperceptibles y clandestinos, afectuosos y entusiastas, encaminados hacia semblantes comunitarios y psíquicos (Chiavenato, 2014).

Estimulación del colaborador

Se puede expresar que la estimulación del empleado es el conjunto de bríos que un individuo emplea para lograr un objetivo o ejecutar una labor (Snell S. & Bohlander G., 2013).

Entorno de labor

Es el entorno que envuelve al cometido del empleado, el que tiene que ser cómodo, que brinde certeza, que no posea enormes componentes de inspección, vigilancia o cuidado, que consienta dicha independencia (Snell S. & Bohlander G., 2013).

Cabida del colaborador

Es la que le consiente al colaborador lograr consecuencias reales y con altos provechos en lo financiero, aptitud, en la entidad y en lo conveniente del colaborador (Snell S. & Bohlander G., 2013).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Los aspectos formales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019.
- b. Los aspectos informales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
CULTURA ORGANIZACIONAL	<i>Aspectos formales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional. - Nombres y descripciones de puestos. - Objetivos organizacionales. - Estrategias. - Tecnologías utilizadas. - Métodos y procesos de trabajo. - Políticas y directrices.
	<i>Aspectos informales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Estándares de influencia y de poder. - Percepciones y actitudes de las personas. - Sentimiento y normas de los grupos. - Valores y expectativas. - Patrones estándares de integración formales.

Fuente: Chiavenato (2014).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO LABORAL	<i>Motivación del trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambición de carrera. - Conflicto del empleado. - Frustración. - Metas / Expectativas.
	<i>Ambiente de trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo / Materiales. - Diseño del puesto. - Condiciones económicas. - Reglas y políticas. - Apoyo de la administración. - Leyes y regulaciones.
	<i>Capacidad del trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades técnicas. - Habilidades interpersonales. - Habilidades de solución de problemas. - Habilidades analíticas. - Habilidades de comunicación. - Limitaciones físicas.

Fuente: Snell & Bohlander (2013).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

La presente investigación es de tipo aplicada porque “busca conocimientos con fines de aplicarlo inmediatamente a la realidad para modificarlo, es decir, presenta solución a problemas prácticos” (Díaz, Escalona, Castro, León, & Ramírez, 2013).

El nivel de investigación es explicativo. Porque “parten de descripciones suficientemente exhaustivas de una cierta realidad bajo estudio y de la necesidad de conocer porqué ciertos hechos de esa realidad ocurren del modo escrito” (INEGI, 2005, pág. 23). Además, “Su fin primordial es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, pág. 23).

La investigación es de diseño no experimental. “Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

La tesis es de enfoque mixta. “En esta clasificación podemos agrupar aquellas tesis en las que, tomando en cuenta el tema a investigar y el objeto de estudio, el investigador utiliza dos enfoques: el cuantitativo y el cualitativo” (Muñoz, 2011, pág. 22).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 48 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco.

3.2.2. Muestra

Por contar con una población factible para la aplicación del instrumento de recolección de datos, no fue necesario el cálculo de la muestra.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son cultura organizacional y desempeño laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov. Estadístico de prueba: Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Resultados descriptivos de la cultura organizacional

Tabla 1
Distribución de frecuencias absolutas y relativas según indicadores de los aspectos formales

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Te encuentras conforme con la estructura organizacional empleada por la entidad?	5	10.4%	10	20.8%	10	20.8%	14	29.2%	9	18.8%
2. ¿Te encuentras conforme con la denominación de los cargos manejados por la entidad?	11	22.9%	12	25.0%	7	14.6%	8	16.7%	10	20.8%
3. ¿Te encuentras conforme con los detalles de los cargos en la entidad?	9	18.8%	5	10.4%	12	25.0%	16	33.3%	6	12.5%
4. ¿Estas conforme con los objetivos organizacionales manejados en la entidad?	7	14.6%	9	18.8%	9	18.8%	12	25.0%	11	22.9%
5. ¿Te encuentras conforme con las estrategias organizacionales manejadas por la entidad?	9	18.8%	14	29.2%	5	10.4%	7	14.6%	13	27.1%
6. ¿Te encuentras conforme con las tecnologías empleadas por la entidad?	7	14.6%	15	31.3%	9	18.8%	6	12.5%	11	22.9%
7. ¿Estas conforme con los métodos y métodos de trabajo que manejados en la entidad?	12	25.0%	7	14.6%	8	16.7%	11	22.9%	10	20.8%
8. ¿Estas conforme con las políticas adoptadas por la entidad?	10	20.8%	8	16.7%	13	27.1%	9	18.8%	8	16.7%

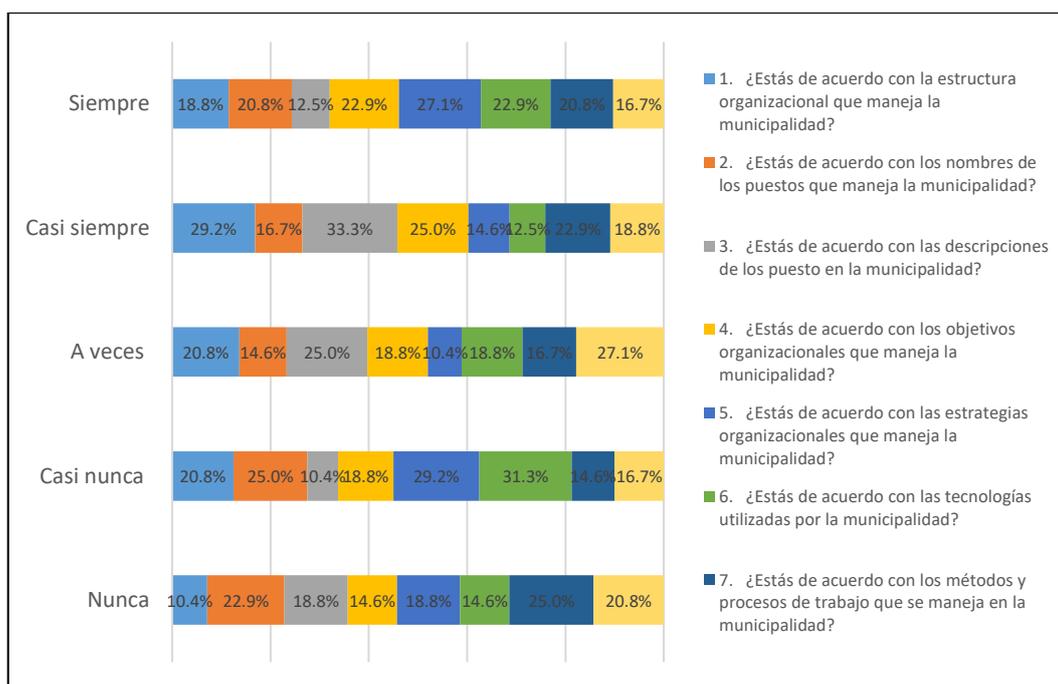


Figura 1. Aspectos formales.

Se observa en la Tabla 1 que en cuanto a si está de acuerdo con la estructura organizacional que maneja la municipalidad el 31.3% manifestó que casi nunca y nunca, el 20.8% indicó que a veces y el 47.9% determinó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en referencia a si está de acuerdo con los nombres de los puestos que maneja la municipalidad el 47.9% evidenció que casi nunca y nunca, el 14.6% acotó que a veces y el 37.5% ratificó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en mención a si está de acuerdo con las descripciones del puesto en la municipalidad el 29.2% respondió que nunca y casi nunca, el 25% evidenció que a veces y el 45.8% señaló que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si está de acuerdo con los objetivos organizacionales que maneja la municipalidad el 33.3% interpretó que casi nunca y nunca, el 18.8% indicó que a veces y el 41.7% determinó que siempre y casi siempre. En quinto lugar, cuando referimos a si está de acuerdo con las estrategias organizacionales que maneja la municipalidad el 47.9% refirió que casi nunca y nunca, el 10.4% mencionó que a veces y el 41.7% manifestó que casi siempre y siempre. En sexto lugar, en cuanto a si está de acuerdo con las tecnologías utilizadas por la municipalidad el 45.8% ratificó que nunca y casi nunca, el 18.8% acotó que a veces y el 35.4% manifestó que casi siempre y siempre. En séptimo lugar en mención a si está de acuerdo con los métodos y procesos de trabajo que se maneja en la municipalidad el 39.6% indicó que casi nunca y nunca, el 16.7% respondió que a veces y el 43.8% determinó que casi siempre y siempre. En octavo lugar, en cuanto a si está de acuerdo con las políticas

que maneja la municipalidad el 37.5% respondió que nunca y casi nunca, el 27.1% evidenció que a veces y el 35.7% señaló que siempre y casi siempre.

Tabla 2

Distribución de frecuencias absolutas y relativas según indicadores de los aspectos informales

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. ¿Estás de acuerdo con los estándares de influencia que maneja la municipalidad?	7	14.6%	6	12.5%	11	22.9%	12	25.0%	12	25.0%
10. ¿Estás de acuerdo con los estándares de poder que maneja la municipalidad?	10	20.8%	12	25.0%	10	20.8%	4	8.3%	12	25.0%
11. ¿Estás de acuerdo con las percepciones de las demás personas que laboran en la municipalidad?	17	35.4%	7	14.6%	9	18.8%	10	20.8%	5	10.4%
12. ¿Estás de acuerdo con las actitudes de las demás personas que laboran en la municipalidad?	7	14.6%	13	27.1%	6	12.5%	12	25.0%	10	20.8%
13. ¿Estás de acuerdo con las normas de los grupos de trabajo dentro de la municipalidad?	8	16.7%	12	25.0%	8	16.7%	10	20.8%	10	20.8%
14. ¿Estás de acuerdo con los valores que maneja la municipalidad?	10	20.8%	9	18.8%	10	20.8%	9	18.8%	10	20.8%
15. ¿Estás de acuerdo con las expectativas que maneja la municipalidad con respecto a su personal?	12	25.0%	7	14.6%	9	18.8%	11	22.9%	9	18.8%
16. ¿Estás de acuerdo con los estándares de integración formales que maneja la municipalidad?	8	16.7%	7	14.6%	11	22.9%	11	22.9%	11	22.9%

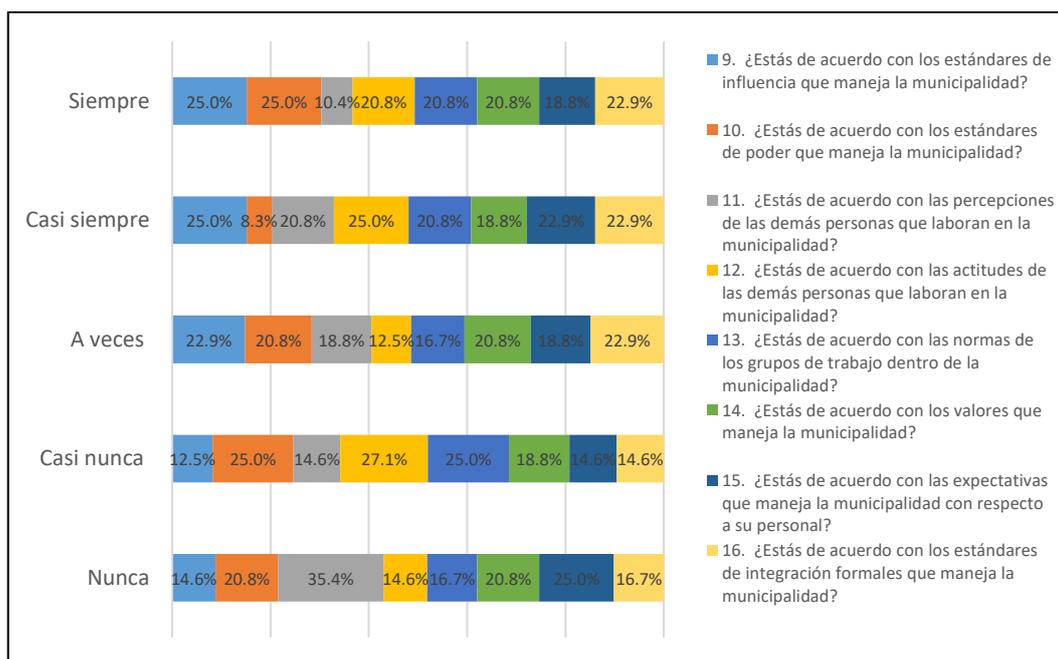


Figura 2. Aspectos informales.

Se observa en la Tabla 2 que en cuanto a si está de acuerdo con los estándares de influencia que maneja la municipalidad el 27.1% manifestó que casi nunca y nunca, el 22.9% indicó que a veces y el 50% determinó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en referencia a si está de acuerdo con los estándares de poder que maneja la municipalidad el 45.8% evidenció que casi nunca y nunca, el 20.8% acotó que a veces y el 33.3% ratificó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en mención a si está de acuerdo con las percepciones de las demás personas que laboran en la municipalidad el 50% respondió que nunca y casi nunca, el 18.8% evidenció que a veces y el 31.3% señaló que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si está de acuerdo con las actitudes de las demás personas que laboran en la municipalidad el 41.7% interpretó que casi nunca y nunca, el 12.5% indicó que a veces y el 45.8% determinó que siempre y casi siempre. En quinto lugar, cuando referimos a si está de acuerdo con las normas de los grupos de trabajo dentro de la municipalidad el 41.7% refirió que casi nunca y nunca, el 16.7% mencionó que a veces y el 41.7% manifestó que casi siempre y siempre. En sexto lugar, en cuanto a si está de acuerdo con los valores que maneja la municipalidad el 39.6% ratificó que nunca y casi nunca, el 20.8% acotó que a veces y el 39.6% manifestó que casi siempre y siempre. En séptimo lugar en mención a si está de acuerdo con las expectativas que maneja la municipalidad con respecto a su personal el 39.6% indicó que casi nunca y nunca, el 18.8% respondió que a veces y el 41.7% determinó que casi siempre y siempre. En octavo lugar, en cuanto a si está de acuerdo con los estándares de integración formales que maneja la municipalidad el 31.3% respondió que nunca y casi nunca, el 22.9% evidenció que a veces y el 45.8% señaló que siempre y casi siempre.

B. Resultado descriptivo del desempeño laboral

Tabla 3

Distribución de frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la motivación del trabajador

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
17. ¿Sientes la ambición de hacer una carrera prometedora dentro de la municipalidad?	8	16.7%	12	25.0%	8	16.7%	10	20.8%	10	20.8%
18. ¿Evitas tener conflictos dentro de la municipalidad?	10	20.8%	9	18.8%	10	20.8%	9	18.8%	10	20.8%
19. ¿Logras todo lo que te propones dentro de la municipalidad?	12	25.0%	7	14.6%	9	18.8%	11	22.9%	9	18.8%
20. ¿Trabajas estableciéndote metas y alcanzándolas?	8	16.7%	7	14.6%	11	22.9%	11	22.9%	11	22.9%

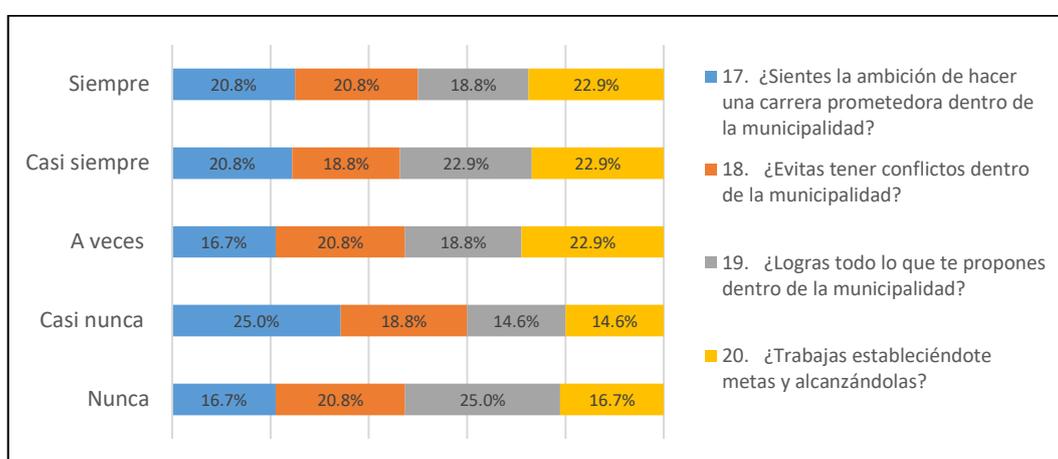


Figura 3. Motivación del trabajador.

Se observa en la Tabla 3 que en cuanto a si siente la ambición de hacer una carrera prometedora dentro de la municipalidad el 41.7% manifestó que casi nunca y nunca, el 16.7% indicó que a veces y el 41.7% determinó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en referencia a si evita tener conflictos dentro de la municipalidad el 39.6% evidenció que casi nunca y nunca, el 20.8% acotó que a veces y el 39.6% ratificó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en mención a si logra todo lo que te propones dentro de la municipalidad el 39.6% respondió que nunca y casi nunca, el 18.8% evidenció que a veces y el 41.7% señaló que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si trabaja estableciéndote metas y alcanzándolas el 31.3% interpretó que casi nunca y nunca, el 22.9% indicó que a veces y el 45.8% determinó que siempre y casi siempre.

Tabla 4
Distribución de frecuencias absolutas y relativas según indicadores del ambiente del trabajo

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
21. ¿La municipalidad te brinda el equipo y material necesario para cumplir con tus labores?	10	20.8%	12	25.0%	10	20.8%	4	8.3%	12	25.0%
22. ¿Te sientes cómodo con el diseño de los ambientes de trabajo donde laboras?	17	35.4%	7	14.6%	9	18.8%	10	20.8%	5	10.4%
23. ¿La municipalidad te brinda las condiciones económicas adecuadas por el trabajo que realizas?	7	14.6%	13	27.1%	6	12.5%	12	25.0%	10	20.8%
24. ¿Respetas las reglas y políticas que maneja la municipalidad?	8	16.7%	12	25.0%	8	16.7%	10	20.8%	10	20.8%
25. ¿Sientes que la administración te brinda su apoyo?	10	20.8%	9	18.8%	10	20.8%	9	18.8%	10	20.8%
26. ¿La dirección cumple con las leyes y regulaciones?	12	25.0%	7	14.6%	9	18.8%	11	22.9%	9	18.8%

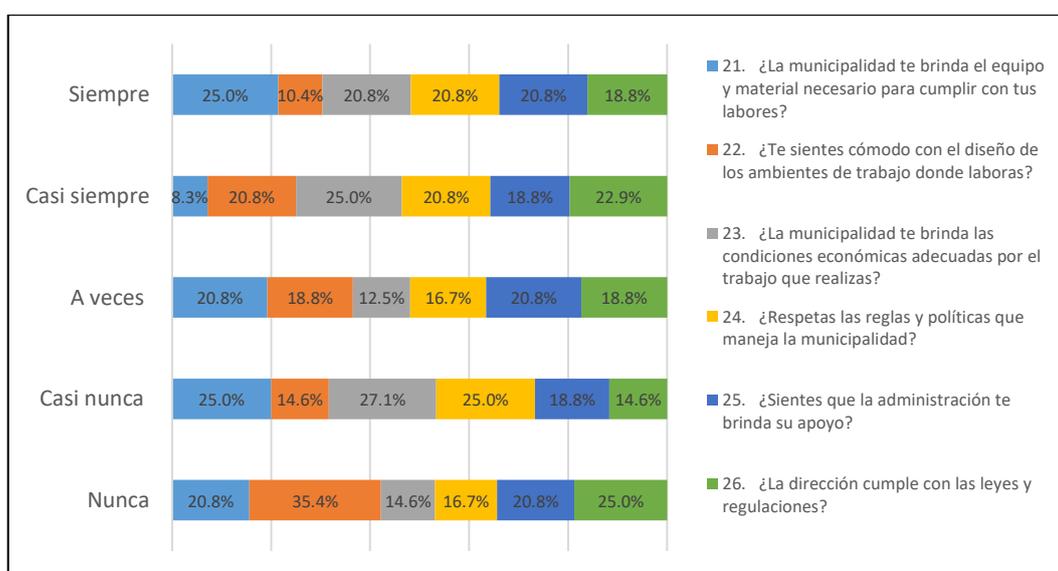


Figura 4. Ambiente del trabajo.

Se observa en la Tabla 4 que en cuanto a si la municipalidad te brinda el equipo y material necesario para cumplir con tus labores el 45.8% manifestó que casi nunca y nunca, el 20.8% indico que a veces y el 33.3% determinó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en referencia a si siente cómodo con el diseño de los ambientes de trabajo donde laboras el 50% evidenció que casi nunca y nunca, el 18.8% acotó que a veces y el 31.3% ratificó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en mención a si la municipalidad te brinda las condiciones económicas adecuadas por el trabajo que realizas el 41.7% respondió que nunca y casi nunca, el 12.5% evidenció que a veces y el 45.8% señaló que siempre y casi siempre. En cuarto

lugar, en cuanto a si respeta las reglas y políticas que maneja la municipalidad el 41.7% interpretó que casi nunca y nunca, el 16.5% indicó que a veces y el 41.7% determinó que siempre y casi siempre. En quinto lugar, cuando referimos a si siente que la administración te brinda su apoyo el 39.6% refirió que casi nunca y nunca, el 20.8% mencionó que a veces y el 39.6% manifestó que casi siempre y siempre. En sexto lugar, en cuanto a si la dirección cumple con las leyes y regulaciones el 39.6% ratificó que nunca y casi nunca, el 18.8% acotó que a veces y el 41.7% manifestó que casi siempre y siempre.

Tabla 5

Distribución de frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la capacidad del trabajador

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
27. ¿Demuestras tener las habilidades técnicas necesarias para laborar dentro de la municipalidad?	5	10.4%	10	20.8%	10	20.8%	14	29.2%	9	18.8%
28. ¿Demuestras tener las habilidades interpersonales para trabajar en equipo?	11	22.9%	12	25.0%	7	14.6%	8	16.7%	10	20.8%
29. ¿Tienes la habilidad para solucionar problemas?	9	18.8%	5	10.4%	12	25.0%	16	33.3%	6	12.5%
30. ¿Demuestras tus habilidades analíticas?	7	14.6%	9	18.8%	9	18.8%	12	25.0%	11	22.9%
31. ¿Tienes la habilidad de comunicarte fácilmente con tus compañeros de trabajo?	9	18.8%	14	29.2%	5	10.4%	7	14.6%	13	27.1%

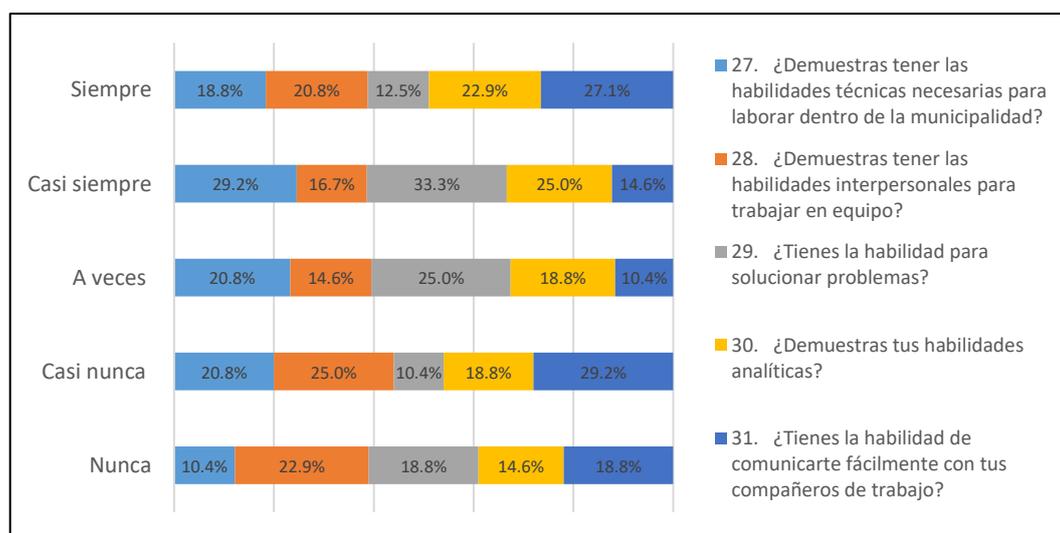


Figura 5. Capacidad del trabajador.

Se observa en la Tabla 5 que en cuanto a si demuestra tener las habilidades técnicas necesarias para laborar dentro de la municipalidad el 31.1% manifestó que casi nunca y

nunca, el 20.8% indicó que a veces y el 47.9% determinó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en referencia a si demuestra tener las habilidades interpersonales para trabajar en equipo el 47.9% evidenció que casi nunca y nunca, el 14.6% acotó que a veces y el 37.5% ratificó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en mención a si tiene la habilidad para solucionar problemas el 29.2% respondió que nunca y casi nunca, el 25% evidenció que a veces y el 45.8% señaló que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si demuestra tus habilidades analíticas el 33.3% interpretó que casi nunca y nunca, el 18.8% indicó que a veces y el 47.9% determinó que siempre y casi siempre. En quinto lugar, cuando referimos a si tiene la habilidad de comunicarte fácilmente con tus compañeros de trabajo el 47.9% refirió que casi nunca y nunca, el 10.4% mencionó que a veces y el 41.7% manifestó que casi siempre y siempre.

C. Prueba de normalidad

En la Tabla 6 se muestra que la prueba de normalidad Shapiro-Wilk ya que la muestra está conformada por menos de 50 encuestados, encontrándose para las variables de estudio valores mayores al 0.05 indicando que presentan una distribución normal, por lo tanto, la prueba de las variables la cual serán medidas mediante Pearson

Tabla 6
Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0.978	48	0.485
Aspectos formales	0.965	48	0.159
Aspectos informales	0.981	48	0.622
Desempeño laboral	0.977	48	0.469

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 7

Prueba de Pearson entre la cultura organizacional y desempeño laboral

		Cultura organizacional	Desempeño laboral
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,882**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	48	48
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,882**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	48	48

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

Se muestra en la Tabla 7 que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019; puesto que mediante la Prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0.882 ubicándolo en un grado positivo alto y un nivel de significancia de 0,00.

Hipótesis específica 1

Tabla 8

Prueba de Pearson entre los aspectos formales y desempeño laboral

		Aspectos formales	Desempeño laboral
Aspectos formales	Correlación de Pearson	1	,473**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	48	48
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,473**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	48	48

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

Se muestra en la Tabla 8 que los aspectos formales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019; puesto que se obtuvo mediante la Prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0.473 ubicándolo en un grado positivo moderado y un nivel de significancia de 0,001.

Hipótesis específica 2

Tabla 9

Prueba de Pearson entre los aspectos informales y desempeño laboral

		Aspectos informales	Desempeño laboral
Aspectos informales	Correlación de Pearson	1	,806**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	48	48
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,806**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	48	48

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

Se muestra en la Tabla 9 que los aspectos informales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019; puesto que se obtuvo mediante la Prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0.806 ubicándolo en un grado positivo alto y un nivel de significancia de 0,00.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo principal planteado los Instituir de qué forma la sabiduría organizacional interviene en el cometido profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019; muestran que mediante la Prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0.882 ubicándolo en una categoría real aceptable y un grado de importancia de 0,00. Bajo este contexto se puede relacionar que la sabiduría organizacional es significativa para el triunfo de la compañía puesto que brinda una identidad única al personal, un enfoque claro de lo que personifica la entidad. De tal manera una relevante de permanencia y persistencia para estas propias, ello otorga una impresión de confianza a sus propios integrantes. A su vez, el discernimiento de la sabiduría organizacional posibilita a los miembros nuevos a traducir lo que pasa íntimamente de la compañía, puesto que les brinda un esencial ambiente para circunstancias que de otra forma puede resultar algo equívocos. Las sabidurías ayudan a incentivar el enardecimiento del personal con sus trabajos. La cultura organizacional es un elemento esencial para toda organización que orienta en el propósito las funciones, responsabilidad y estructura de la propia organización. También, se ve incidida por el desempeño laboral del personal que comprende a una cierta organización, ya que el desempeño laboral apropiado o no es incidido por la cultura organizacional que tiene la organización. Es importante que tiene en cuenta el adecuado funcionamiento de una organización está sujeta al vínculo laboral que se determine con su personal. En otro sentido, a causa de los cambios en las organizaciones que existe en el mundo, además son muy diversas las culturas organizacionales, ya que la organización posea un tipo de cultura organizacional que la oriente. El cometido profesional es fruto eficiente de una faena laboral. La sabiduría organizacional cuenta con una elevada influencia en el cometido laboral, por lo que un

paradigma aparenta el ejercicio de la entidad con la finalidad de realizar un análisis de sabiduría no tiene que contener únicamente las variables de métodos variables, además de las variables de los sistemas de administración y personal, donde los especialistas le otorgan un porcentaje positivo. Las personas que demuestran un buen desempeño laboral es muy posible que sean valorados por la organización, ya que acarrear en marcha eficientemente los imparciales propuestos y optimizan el desempeño de una organización. Por ello es importante contar con elementos claves que intervienen en el buen cometido profesional como la tecnología, las estrategias el diseño y la cultura organizacional, y lo más importante el talento humano. Por lo que según el autor Zavaleta (2017) en su investigación titulada “La permuta de la sabiduría organizacional: dificultades en la formalización y asociación de los recaudadores inconsecuentes de restos sólidos en la presentación de introducción pro recaudador de la sociedad localidad sana en el Distrito de Miraflores”. La cual concluyó que, para empezar el transcurso de permuta, habían demasiados obstáculos. Los requisitos que tienen que efectuar tanto la sociedad como los coligados, se labraron en obstáculos al tener que efectuarlas un equipo de individuos. Las referencias criminales fueron un gran filtrador en este contrariado. Las exigencias entregadas por la Municipalidad de Miraflores, fueron en demasiados semblantes inversos al contexto del espectador propósito, demostrándose que la intención esencial de la Municipalidad, no es la introducción de los recaudadores en la sucesión de reutilizamiento, sino referir con una entidad tercerizadora que ejecute diligencias de reutilizamiento. Aunque la municipalidad tiene una zona encargada a diario de la labor con los recaudadores, la cuantía de sociedades colaboradoras en la presentación Impureza que no es Impureza (2) y la cuantía de individuos concernientes a cada sociedad (10 aproximadamente) hacen discutir la introducción de la cual se conversa. Por su lado, la Presentación Pro-Recaudador, no realiza nada más que admitir las obligaciones que cada jurisdicción instituye para la formalización de los recaudadores, por lo que, no cuenta con alto campo de ejercicio.

Con respecto al primer objetivo: Instituir de qué forma los semblantes serios intervienen en el cometido profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019. Siendo los resultados descriptivos muestran que en la Municipalidad Distrital de Uco se ha logrado ver una pésima cultura organizacional debido a que el 45,8% evidencio que existe falta de liderazgo lo que ha conllevado a

que los equipos de trabajo no cumplan con sus objetivos. Además, los resultados inferenciales muestran que mediante la Prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0.473 ubicándolo en un valor real templado y un horizonte de importancia de 0,001. Entre las investigaciones foráneas Betancourt (2018) en su indagación con título “Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del área de bodega: caso hospital civil Santa Teresita” La cual llegó a la conclusión que de acuerdo, con el primer propósito del ejercicio de indagación en el que se solicita igualar los elementos de la erudición organizacional en la inspección de almacenamiento del hospital primordial Santa Teresita de la ciudad de Santa Rosa, se obtuvo consecuencia que los elementos de alta ocurrencia son: la equivalencia con el establecimiento, los pensamientos estables en los integrantes de la zona de inspección de almacenamiento por medio de historietas, fábulas y ficciones que se han observado y oído dentro del Hospital, las habilidades y reglas cuentan con una autoridad inseparable con la cabida de misión de los directores, se demostró que no hay una correspondencia derecha entre colaboradores y directores del Hospital. En cuanto al teórico Hellriegel & Slocum (2009) señalan que la sabiduría organizacional irradia los bienes, fes y cualidades que han asimilado y que colaboran sus integrantes. Los saberes de las organizaciones evolucionaron espaciosamente con el tránsito del periodo. A disconformidad de los expuestos de la gestión y el enfoque, las sabidurías no frecuentan a encontrarse formadas y escritas, empero, son el espíritu de la entidad. Una sabiduría un unido de prácticas y pautas implícitas que maniobran todo el día. La ocupación de la sabiduría pesa bastante al establecer la aptitud vital que hay en la entidad. La sabiduría cuenta con sus orígenes en incontables referencias de la existencia de la entidad y practica autoridad considerablemente de lo que les pasa a los trabajadores dentro de aquella. La sabiduría de una entidad interviene en quién es originado, en cómo se realizan o saltan las carreras y en cómo se fijan los patrimonios. Cada una de aquellas providencias comunica cierto semblante único de la sabiduría de una compañía. Aun en el momento que los administradores tienen conocimiento de la sabiduría de su entidad, con asiduidad no conocen bien de qué manera intervenir en ella. Aunque las sabidurías intervienen con su peso en la conducta, asimismo es obligatorio fundarlas y dirigirlas.

Con respecto al segundo objetivo: Instituir de qué forma los semblantes inconsecuentes intervienen en el cometido profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019, se ha podido observar una pésima cultura organizacional debido a que el 41,7% evidencio que el personal no se adapta a los hábitos de la institución, asimismo en el caso del 39.6% se percibe un ambiente autócrata lo que ha formado que los colaboradores no tengan responsabilidad con su trabajo. Por otro lado, en los resultados inferenciales muestran que mediante la Prueba Paramétrica de Pearson se logró un valor de 0.806 ubicándolo en un valor efectivo valioso y un horizonte de importancia de 0,00. Entre las investigaciones nacionales. Entre las investigaciones nacionales el autor Huallpahauque (2017) en su indagación con título “Cultura organizacional para fortalecer el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2017” La cual llego a la conclusión. Se ha reconocido como primordial peculiaridad de los colaboradores de la Municipalidad de Independencia es la asistencia de adolescentes que tienen entre 24 a 29 años de vida. Otro acontecimiento que sobresale es la alta aprobación y acatamiento de los propósitos y la gestión colectiva gestión. Se ha probado que hay una correspondencia o sociedad efectiva entre la sabiduría organizacional y el refuerzo de la responsabilidad organizacional en la Municipalidad Distrital de Independencia en el año 2016. La importancia de aquella correlación, se halla debajo de 0.05, es decir, la posibilidad de aquella correlación que esté efectiva es sobresaliente al 95%. En cuanto al teórico Bateman & Snell (2009) mencionan que las primordiales maneras en las cuales las entidades tienen que contestar al contexto es acomodarse a sus permutas. Uno de los instrumentos más significativos que los directivos tienen para efectuar estas permutas se halla en su administración de la sabiduría organizacional. Una sabiduría que observa hacia dentro en vez de encontrarse encaminada hacia los consumidores, por ejemplo, en el momento en que el nuevo contexto competidor solicita perfección en la atención al consumidor, puede retardar o, inclusive, hacer quedar en la estacada las decisiones administrativas que gestionan la permuta. Las reglas por sí solas son ordinariamente poco eficaces, los bienes inferiores de la entidad asimismo tienen que cambiarse y orientarse hacia el camino esperado. Varias empresas en la actualidad saben que apadrinar una guía al consumidor, optimar la aptitud y tomar diferentes elecciones necesarias para persistir en la competitividad es tan significativo que solicita de permutas pedagógicas profundas.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Los aspectos formales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019; puesto que se obtuvo mediante la Prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0.473 ubicándolo en un grado positivo moderado y un nivel de significancia de 0,001. Esto implica que a medida que se promueva el liderazgo en los equipos de trabajo mejorara la comunicación entre superiores y subordinados para cumplir con sus objetivos.
- Los aspectos informales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019; puesto que se obtuvo mediante la Prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0.806 ubicándolo en un grado positivo alto y un nivel de significancia de 0,00. Esto implica que a medida que se fomente un adecuado clima laboral entre los trabajadores aumentara el compromiso hacia su institución.
- La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uco, Huari, 2019; puesto que mediante la Prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0.882 ubicándolo en un grado positivo alto y un nivel de significancia de 0,00.

6.2. Recomendaciones

- Capacitar al personal en el manejo de liderazgo y trabajo en equipo, tomando en cuenta sus requerimientos y expectativas que contribuyan al logro de una eficaz comunicación y de los objetivos organizacionales.
- Fomentar un buen clima laboral otorgando independencia al trabajador, así como las herramientas necesarias para puedan potencializar su desempeño logrando lo trazado por la institución.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos. El factor humano*. Lima: Esan.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Bernal, C., & Sierra, H. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (2 ed.). Colombia: Pearson.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8 ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2011). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones* (2 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Gamble, J., Strickland, A., Thompson, A., & Peteraf, M. (2012). *Administración estratégica* (18 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Griffin, R., Phillips, J., & Guly, S. (2017). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones* (12 ed.). México D.F.: Cengage learning.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (12 ed.). México D.F.: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S., Slocum, J., & Franklin, E. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (12 ed.). México D.F.: Cengage learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Hill, C., Jones, G., & Schilling, M. (2015). *Administración estratégica. Teoría y casos. Un enfoque integral* (11 ed.). México D.F.: Cengage learning.

- Hitt, M., Duane, R., & Hoskisson, R. (2015). *Administración estratégica* (11 ed.). México: Cengage Learning.
- INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración. Un enfoque internacional y de innovación* (8 ed.). México : Mc Graw Hill .
- Mochón, F., Mochón, M., & Sáez, M. (2014). *Administración. Enfoque por competencias con casos latinoamericanos*. México : Alfaomega .
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson. Recuperado el 26 de Abril de 2019
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.
- Schermerhorn, J. (2010). *Administración* (2 ed.). Mexico D.F.: Limusa.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (16 ed.). México : Cengage Learning .
- Whetten, D., & Cameron, K. (2014). *Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano* (7 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana Editores.

7.2. Fuentes electrónicas

- Aguilar, P., & Yungán, M. (2017). *Propuesta de evaluación para el personal de crédito de empresas comerciales para mejorar el desempeño laboral*. tesis de maestría, Universidad Católica de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 16 de diciembre de 2019, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7395/1/T-UCSG-POS-MAE-147.pdf>
- Betancourt, R. (2018). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del área de bodega: caso hospital civil Santa Teresita*. tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 17 de diciembre de 2019, de

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11870/1/T-UCSG-POS-MGSS-161.pdf>

González, F. (2014). *Propuesta para mejorar el desempeño laboral en una constructora en la ciudad de Guayaquil*. tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 16 de diciembre de 2019, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2332/1/T-UCSG-POS-MAE-44.pdf>

Huallpahauque, G. (2017). *Cultura organizacional para fortalecer el compromiso organizacional en la MUnicipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Independencia. Recuperado el 16 de diciembre de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11989/huallpahauque_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamán , K. (2015). *Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de transporte y tránsito de la Municipalidad provincial del Callao 2013-2014*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Callao. Recuperado el 16 de diciembre de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5711/Huam%c3%a1n_C K.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zavaleta , K. (2017). *El cambio de la cultura organizacional: Obstáculos en la formalización y asociación de los recolectores informales de residuos sólidos en el programa de inserción pro reciclador de la asociación ciudad saludable en el distrito de Miraflores*. tesis de licenciamento, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado el 16 de diciembre de 2019, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10355/ZA VALETA_GAMARRA_CAMBIO_CULTURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda.

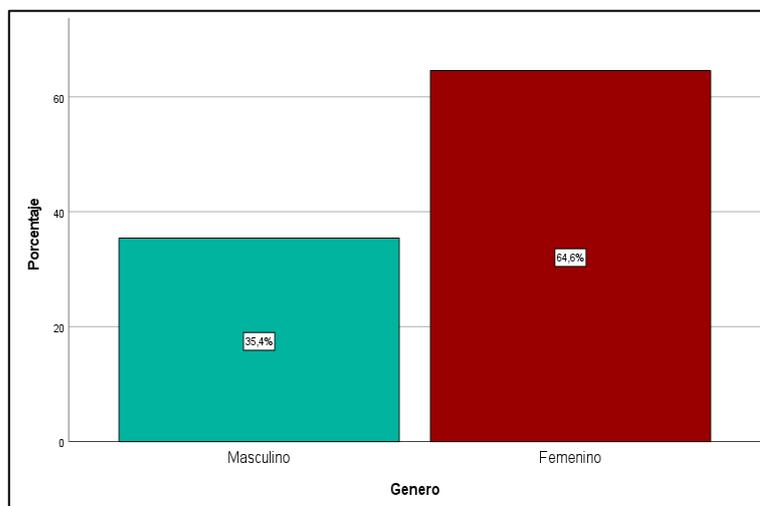
ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
CULTURA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN: ASPECTOS FORMALES					
1. ¿Estás de acuerdo con la estructura organizacional que maneja la municipalidad?					
2. ¿Estás de acuerdo con los nombres de los puestos que maneja la municipalidad?					
3. ¿Estás de acuerdo con las descripciones de los puesto en la municipalidad?					
4. ¿Estás de acuerdo con los objetivos organizacionales que maneja la municipalidad?					
5. ¿Estás de acuerdo con las estrategias organizacionales que maneja la municipalidad?					
6. ¿Estás de acuerdo con las tecnologías utilizadas por la municipalidad?					
7. ¿Estás de acuerdo con los métodos y procesos de trabajo que se maneja en la municipalidad?					
8. ¿Estás de acuerdo con las políticas que maneja la municipalidad?					
DIMENSIÓN: ASPECTOS INFORMALES					
9. ¿Estás de acuerdo con los estándares de influencia que maneja la municipalidad?					
10. ¿Estás de acuerdo con los estándares de poder que maneja la municipalidad?					

11. ¿Estás de acuerdo con las percepciones de las demás personas que laboran en la municipalidad?					
12. ¿Estás de acuerdo con las actitudes de las demás personas que laboran en la municipalidad?					
13. ¿Estás de acuerdo con las normas de los grupos de trabajo dentro de la municipalidad?					
14. ¿Estás de acuerdo con los valores que maneja la municipalidad?					
15. ¿Estás de acuerdo con las expectativas que maneja la municipalidad con respecto a su personal?					
16. ¿Estás de acuerdo con los estándares de integración formales que maneja la municipalidad?					
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR					
17. ¿Sientes la ambición de hacer una carrera prometedora dentro de la municipalidad?					
18. ¿Evitas tener conflictos dentro de la municipalidad?					
19. ¿Logras todo lo que te propones dentro de la municipalidad?					
20. ¿Trabajas estableciéndote metas y alcanzándolas?					
DIMENSIÓN: AMBIENTE DE TRABAJO					
21. ¿La municipalidad te brinda el equipo y material necesario para cumplir con tus labores?					
22. ¿Te sientes cómodo con el diseño de los ambientes de trabajo donde laboras?					
23. ¿La municipalidad te brinda las condiciones económicas adecuadas por el trabajo que realizas?					
24. ¿Respetas las reglas y políticas que maneja la municipalidad?					
25. ¿Sientes que la administración te brinda su apoyo?					
26. ¿La dirección cumple con las leyes y regulaciones?					
DIMENSIÓN: CAPACIDAD DEL TRABAJADOR					
27. ¿Demuestras tener las habilidades técnicas necesarias para laborar dentro de la municipalidad?					
28. ¿Demuestras tener las habilidades interpersonales para trabajar en equipo?					
29. ¿Tienes la habilidad para solucionar problemas?					
30. ¿Demuestras tus habilidades analíticas?					
31. ¿Tienes la habilidad de comunicarte fácilmente con tus compañeros de trabajo?					

Fuente: Desarrollado en base a Chiavenato (2014) y Snell & Bohlander (2013).

ANEXO N°02 – DATOS GENERALESTabla
Género

		f	%
Válido	Masculino	17	35.4
	Femenino	31	64.6
	Total	48	100.0

*Figura. Género.*

Se muestra en la Tabla que el 35.4% mencionó ser al genero masculino y el 64.6% pertenece al genero femenino.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0.703). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.703
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	507.872
	gl	120
	Sig.	0.000

De acuerdo a los valores de sus comunalidades la totalidad de los ítems supera el valor de 0,4 por lo tanto se considera sin extraer a ninguno para formar parte de los instrumentos.

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
P1	1.000	0.790
P2	1.000	0.838
P3	1.000	0.879
P4	1.000	0.536
P5	1.000	0.859
P6	1.000	0.565
P7	1.000	0.838
P8	1.000	0.713
P9	1.000	0.714
P10	1.000	0.830
P11	1.000	0.863
P12	1.000	0.667
P13	1.000	0.566
P14	1.000	0.789
P15	1.000	0.879
P16	1.000	0.579
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DEL DESEMPEÑO LABORAL

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0.747). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.747
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	597.460
	gl	105
	Sig.	0.000

De acuerdo a los valores de sus comunalidades la totalidad de los ítems supera el valor de 0,4 por lo tanto se considera sin extraer a ninguno para formar parte de los instrumentos.

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
P17	1.000	0.908
P18	1.000	0.830
P19	1.000	0.536
P20	1.000	0.813
P21	1.000	0.732
P22	1.000	0.821
P23	1.000	0.834
P24	1.000	0.716
P25	1.000	0.900
P26	1.000	0.836
P27	1.000	0.777
P28	1.000	0.836
P29	1.000	0.400
P30	1.000	0.621
P31	1.000	0.667
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DE LA CULTURA ORGANIZACION

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.901 que dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquellos que logran puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.901	16

CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.918 que dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquellos que logran puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.918	15

ANEXO N° 04 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

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

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	CULTURA ORGANIZACIONAL	ASPECTOS FORMALES									ASPECTOS INFORMALES								
			p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8		p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16
1	45	26	5	5	3	2	2	3	4	2	19	1	3	1	3	4	1	3	3
2	50	27	1	5	4	5	1	4	3	4	23	4	2	5	2	2	4	1	3
1	47	18	2	4	2	1	2	4	1	2	29	3	5	2	4	2	4	4	5
2	46	21	3	1	3	4	2	2	2	4	25	2	2	3	5	2	3	5	3
2	40	16	4	2	1	2	1	3	1	2	24	5	4	3	1	2	3	1	5
2	46	24	4	2	4	5	2	3	1	3	22	2	2	4	3	4	2	3	2
2	36	20	5	2	4	3	2	2	1	1	16	5	1	1	2	1	2	1	3
2	52	25	4	1	3	1	5	5	5	1	27	4	5	1	5	5	1	3	3
2	43	18	4	1	3	2	1	1	1	5	25	3	2	2	4	3	5	1	5
2	56	23	2	3	4	4	1	3	2	4	33	5	5	2	4	5	5	2	5
2	52	25	2	2	5	5	3	4	3	1	27	5	1	5	2	3	4	5	2
2	57	31	3	1	5	5	4	5	5	3	26	5	1	4	1	2	5	4	4
2	54	28	5	5	1	5	5	2	1	4	26	4	5	2	4	2	2	4	3
2	59	29	2	5	3	3	5	1	5	5	30	4	2	3	4	4	4	5	4
2	52	27	4	4	4	3	3	5	3	1	25	4	5	1	5	5	3	1	1
1	56	26	5	1	4	3	5	2	3	3	30	4	1	1	5	5	5	5	4
2	49	29	3	3	5	5	3	3	4	3	20	1	3	1	2	2	1	5	5
2	35	21	2	3	2	3	2	2	2	5	14	5	2	1	2	1	1	1	1
2	41	18	4	1	1	2	1	1	5	3	23	4	5	1	1	3	3	2	4
2	52	28	5	4	5	3	2	2	4	3	24	5	4	2	2	2	3	2	4
2	49	26	3	4	4	4	5	3	1	2	23	2	3	1	2	5	2	4	4
2	46	25	1	3	3	5	4	2	3	4	21	3	2	3	2	1	3	3	4

2	52	23	3	2	5	2	2	5	1	3	29	2	5	4	2	5	5	5	1
2	49	27	3	3	2	4	5	4	5	1	22	4	1	1	1	5	2	4	4
2	57	28	3	1	4	5	5	5	2	3	29	5	4	3	2	3	4	4	4
2	47	20	4	1	1	2	3	2	4	3	27	2	3	4	4	3	3	5	3
2	40	17	3	4	1	1	1	5	1	1	23	3	1	4	5	2	4	1	3
2	42	23	4	2	3	4	2	2	4	2	19	5	2	1	1	3	1	3	3
2	46	24	4	2	4	3	2	2	5	2	22	3	5	1	4	4	1	3	1
2	45	24	3	2	1	4	1	5	3	5	21	1	1	5	2	2	5	4	1
1	41	18	4	1	4	3	2	1	2	1	23	2	3	4	3	4	3	2	2
1	42	19	1	1	1	1	4	5	1	5	23	3	3	3	1	5	1	2	5
1	52	22	4	5	3	1	4	2	1	2	30	1	5	3	4	4	3	5	5
1	44	22	2	3	2	1	4	3	5	2	22	3	2	4	2	2	2	2	5
1	56	27	4	1	4	5	2	2	4	5	29	3	5	1	5	3	4	4	4
1	47	25	5	4	1	4	4	1	3	3	22	3	3	1	4	4	2	4	1
1	51	25	2	4	4	2	4	4	4	1	26	4	3	4	5	5	2	1	2
1	50	26	4	5	4	2	3	3	2	3	24	3	4	2	5	4	4	1	1
1	52	26	1	3	1	4	5	2	5	5	26	5	5	3	1	1	5	1	5
1	57	29	5	2	4	3	5	5	4	1	28	3	3	5	4	5	1	3	4
1	44	21	2	2	3	1	5	2	3	3	23	5	2	2	5	1	5	1	2
1	48	26	2	5	5	4	2	1	4	3	22	4	1	1	2	1	4	4	5
2	46	26	3	2	3	4	5	4	1	4	20	4	1	3	4	1	1	3	3
2	48	27	5	5	3	2	1	5	5	1	21	5	1	1	3	3	3	3	2
2	54	35	5	5	4	5	5	2	4	5	19	1	5	1	3	4	1	2	2
2	54	26	2	2	3	4	1	5	5	4	28	1	2	4	3	4	5	4	5
1	51	29	4	4	4	5	5	1	2	4	22	1	3	5	5	2	2	1	3
1	51	25	1	5	2	4	2	3	4	4	26	4	2	4	4	1	5	5	1

DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR	p17	p18	p19	p20	AMBIENTE DE TRABAJO	p21	p22	p23	p24	p25	p26	CAPACIDAD DEL TRABAJADOR	p27	p28	p29	p30	p31
38	11	4	1	3	3	15	3	1	3	4	1	3	12	5	5	3	2	2
41	10	2	4	1	3	16	2	5	2	2	4	1	15	1	5	4	5	1
45	15	2	4	4	5	21	5	2	4	2	4	4	9	2	4	2	1	2
43	13	2	3	5	3	20	2	3	5	2	3	5	10	3	1	3	4	2
31	11	2	3	1	5	14	4	3	1	2	3	1	6	4	2	1	2	1
42	11	4	2	3	2	18	2	4	3	4	2	3	13	4	2	4	5	2
26	7	1	2	1	3	8	1	1	2	1	2	1	11	5	2	4	3	2
42	12	5	1	3	3	20	5	1	5	5	1	3	10	4	1	3	1	5
38	14	3	5	1	5	17	2	2	4	3	5	1	7	4	1	3	2	1
52	17	5	5	2	5	23	5	2	4	5	5	2	12	2	3	4	4	1
49	14	3	4	5	2	20	1	5	2	3	4	5	15	2	2	5	5	3
47	15	2	5	4	4	17	1	4	1	2	5	4	15	3	1	5	5	4
46	11	2	2	4	3	19	5	2	4	2	2	4	16	5	5	1	5	5
55	17	4	4	5	4	22	2	3	4	4	4	5	16	2	5	3	3	5
44	10	5	3	1	1	20	5	1	5	5	3	1	14	4	4	4	3	3
54	19	5	5	5	4	22	1	1	5	5	5	5	13	5	1	4	3	5
43	13	2	1	5	5	14	3	1	2	2	1	5	16	3	3	5	5	3
22	4	1	1	1	1	8	2	1	2	1	1	1	10	2	3	2	3	2
32	12	3	3	2	4	15	5	1	1	3	3	2	5	4	1	1	2	1
40	11	2	3	2	4	15	4	2	2	2	3	2	14	5	4	5	3	2
49	15	5	2	4	4	17	3	1	2	5	2	4	17	3	4	4	4	5
40	11	1	3	3	4	14	2	3	2	1	3	3	15	1	3	3	5	4
53	16	5	5	5	1	26	5	4	2	5	5	5	11	3	2	5	2	2
43	15	5	2	4	4	14	1	1	1	5	2	4	14	3	3	2	4	5
50	15	3	4	4	4	20	4	3	2	3	4	4	15	3	1	4	5	5
43	14	3	3	5	3	22	3	4	4	3	3	5	7	4	1	1	2	3

34	10	2	4	1	3	17	1	4	5	2	4	1	7	3	4	1	1	1
32	10	3	1	3	3	11	2	1	1	3	1	3	11	4	2	3	4	2
38	9	4	1	3	1	18	5	1	4	4	1	3	11	4	2	4	3	2
39	12	2	5	4	1	19	1	5	2	2	5	4	8	3	2	1	4	1
40	11	4	3	2	2	19	3	4	3	4	3	2	10	4	1	4	3	2
35	13	5	1	2	5	15	3	3	1	5	1	2	7	1	1	1	1	4
54	17	4	3	5	5	24	5	3	4	4	3	5	13	4	5	3	1	4
35	11	2	2	2	5	14	2	4	2	2	2	2	10	2	3	2	1	4
49	15	3	4	4	4	22	5	1	5	3	4	4	12	4	1	4	5	2
42	11	4	2	4	1	18	3	1	4	4	2	4	13	5	4	1	4	4
44	10	5	2	1	2	20	3	4	5	5	2	1	14	2	4	4	2	4
44	10	4	4	1	1	20	4	2	5	4	4	1	14	4	5	4	2	3
41	12	1	5	1	5	16	5	3	1	1	5	1	13	1	3	1	4	5
48	13	5	1	3	4	21	3	5	4	5	1	3	14	5	2	4	3	5
36	9	1	5	1	2	16	2	2	5	1	5	1	11	2	2	3	1	5
43	14	1	4	4	5	13	1	1	2	1	4	4	16	2	5	5	4	2
35	8	1	1	3	3	13	1	3	4	1	1	3	14	3	2	3	4	5
36	11	3	3	3	2	14	1	1	3	3	3	3	11	5	5	3	2	1
44	9	4	1	2	2	16	5	1	3	4	1	2	19	5	5	4	5	5
50	18	4	5	4	5	22	2	4	3	4	5	4	10	2	2	3	4	1
44	8	2	2	1	3	18	3	5	5	2	2	1	18	4	4	4	5	5
46	12	1	5	5	1	21	2	4	4	1	5	5	13	1	5	2	4	2