



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO
TITICACA (PELT) PUNO - 2016**

PRESENTADA POR:

Bach. MAQUERA MARON, NANCY YENY

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

JULIACA- PERÚ

2017



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

TESIS

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL
BINACIONAL LAGO TITICACA (PELT) PUNO - 2016

PRESENTADA POR:

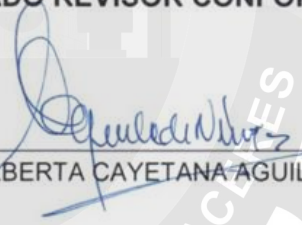
Bach. MAQUERA MARON, NANCY YENY

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO:

PRESIDENTE:


Dra. ALBERTA CAYETANA AGUILAR DE NUÑEZ

PRIMER MIEMBRO:


Mg. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO:


Lic. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS

ASESOR


Dr. VÍCTOR MANUEL LIMA CONDORI

JULIACA- PERÙ

2017

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**RESOLUCIÓN N° 278-2017-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 06 de junio del 2017

Vistos: El Expediente N° 7827 de Título Profesional por la modalidad de Sustentación de Tesis y el Dictamen de Aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del trabajo de investigación intitulado: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA (PELT) PUNO-2016, presentado por el(la) Bachiller: **MAQUERA MARON, NANCY YENY**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los jurados para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciada en Administración y Marketing**, del(la) bachiller: **MAQUERA MARON, NANCY YENY**, habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- * **PRESIDENTE** : Mg. ALBERTA CAYETANA AGUILAR DE NÚÑEZ
- * **1er. MIEMBRO** : Mg. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
- * **2do. MIEMBRO** : Lic. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- * **ASESOR DE TESIS** : Dr. VICTOR MANUEL LIMA CONDORI

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **viernes 09 de junio del 2017**, a horas **3:00 p.m.** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas (Aula 306) de la ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la Sustentación, el Jurado levantará el Acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y el jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Leopoldo W. Condori Carl
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**DISTRIBUCIÓN:**

- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Archivo FCA 2017(1)



DEDICATORIA

A Dios por haberme traído a este mundo y cuidarlos todos los días en mi vida personal y profesional.

A mis padres por su apoyo incondicional en mis estudios universitarios y culminar satisfactoriamente.

A mi asesor Dr. Víctor Manuel Lima Condori por su paciencia y orientación en la realización del trabajo de investigación para optar el título profesional.





AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a las autoridades, y los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno por permitirme ejecutar la investigación en las instalaciones de la organización de la ciudad de Puno.

A los miembros de jurado evaluador, A la presidenta: Mg. Alberta Cayetana Aguilar Peralta por inspirarme profesionalmente a crecer y llegar a la cima de la sabiduría.

A mis jurados: Mg. Roberto Paye Colquehuanca, Lic. Enrique Genaro Apaza Chirinos por evaluación, corrección y brindarnos la confianza necesaria para realizar culminar la investigación bajo su aprobación.

Mi reconocimiento a los docentes de la Escuela profesional de Administración y marketing y especial al asesor Dr. Víctor Manuel Lima Condori por su guía orientación acertada y asesoramiento adecuado oportuno con sabiduría para cristalizar y lograr mí anhelado sueño de obtener el título profesional de Licenciado en Administración y Marketing.

RESUMEN

La finalidad del presente trabajo de investigación es determinar el grado de relación de la Cultura Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016. Asimismo, conocer la relación de la motivación, políticas y valores como el desempeño laboral y la cultura organizacional en el personal que trabaja del proyecto. La metodología y los materiales y el tipo de investigación es cuantitativo, aplicado, no experimental, transversal con una población de estudio de 115 trabajadores y una muestra 51 para el trabajo de campo.

Se muestra en los resultados que la cultura organizacional atesora una relación significativa en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno. A un grado de significancia de 5%. Dado que se observa que la política de la cultura organizacional es buena que representa el 45,1%; y 39,2% tiene buen desempeño como se aprecia en los datos, cae en la región de rechazo y se consiente la hipótesis H_a .

Según los datos, se desploma en la región de rechazo, por lo tanto, significa cuyas creencias de la cultura organizacional atesora un grado de relación significativa en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT)

Según los datos, $t_{cal} = 5.049$ se desploma en la región de rechazo, lo cual significa que las creencias de la cultura organizacional llevan un grado de relación significativa en el desempeño laboral en el personal que labora.

Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = 3.738$ se desploma en una región de rechazo, lo que significa que los valores de la cultura organizacional guardan una relación significativa con el desempeño laboral.

En conclusión, La cultura organizacional guarda un grado de relación significativa en el desempeño laboral en el personal que labora en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT), Dado que se aprecia en los datos,



$t_{cal} = 7.818$ se desploma en la región de rechazo, lo cual significa que la cultura organizacional es regular 39,2% y bueno 39,2% y el desempeño laboral es medio que representa el 51,0% y una minoría tiene desempeño bajo o alto.

Palabras claves: cultura organizacional, desempeño laboral, proyecto especial binacional lago Titicaca.





ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between Organizational Culture and work performance in the Puno - 2016 Lake Titicaca Binational Special Project (PELT) workers. Likewise, the relationship between motivation, policies and values as organizational culture and work performance in the project workers. Materials and methods the type of research is quantitative, applied, non-experimental, and cross-sectional with a study population of 115 workers and a sample 51 for fieldwork work.

The results show that the organizational culture has a significant and direct relationship in the work performance of workers in the Puno Special Binational Lake Titicaca Project (PELT). At a significance level of 5%. Given that it is observed that the policies of the organizational culture is good that represents 45.1%; and 39.2% had good performance as seen in the data, falls in the rejection region and the H_a hypothesis is accepted.

As can be seen in the data, it falls into the rejection region, which means that the beliefs of the organizational culture have a significant and direct relationship in the work performance of workers in the Special Project Binational Lake Titicaca (PELT)

As seen in the data, it falls into the rejection region, which means that the beliefs of the organizational culture have a significant and direct relationship in the labor performance in workers

As seen in the data, it falls into the rejection region, which means that the values of organizational culture have a significant and direct relationship in work performance

The conclusion is that organizational culture has a significant and direct relationship in the work performance in workers of the Special Project Lake Titicaca Binational (PELT), Given that is seen in the data, falls in the region of rejection, which means that the culture Organizational is regular 39.2% and



good 39.2% and the job performance is medium that represents 51.0% and a minority has low or high performance.

Keywords: organizational culture, work performance, binational special project Lake Titicaca.





ÍNDICE

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT..... | viii |
| ÍNDICE | x |
| INTRODUCCIÓN | xiii |
| CAPÍTULO I | 1 |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 1 |
| 1.1 Descripción del problema | 1 |
| Pregunta general | 2 |
| Preguntas específicos | 2 |
| 1.2 Justificación del problema | 3 |
| 1.3 Delimitaciones temporal espacial y social | 4 |
| Delimitación de Tiempo | 4 |
| Delimitación espacial..... | 4 |
| Delimitación social | 4 |
| 1.4 Objetivos de la investigación | 4 |
| Objetivo general | 4 |
| Objetivo específicos | 4 |
| CAPÍTULO II | 6 |
| Marco teórico..... | 6 |
| 2.1 Antecedentes de la Investigación | 6 |
| 1.2 BASES TEÓRICAS | 8 |
| 1.3 Cultura organizacional | 8 |
| Conceptualización de cultura organizacional | 8 |
| Características de la cultura organizacional | 9 |
| Niveles de cultura organizacional | 10 |
| Objetivos de la cultura organizacionales | 11 |
| Eficacia Organizacional | 12 |
| 1.4 Desempeño laboral | 14 |
| Definición de desempeño laboral..... | 14 |
| Factores que influyen en el desempeño laboral..... | 15 |



Objetivo de la evaluación del desempeño.....17

1.5 Marco Conceptual20

CAPÍTULO III24

2 HIPÓTESIS Y VARIABLES24

2.1 Hipótesis de investigación24

Hipótesis general.....24

Hipótesis específica24

2.2 Variables e indicadores.....25

Variable independiente:.....25

Variable dependiente26

Concepto de desempeño laboral26

2.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES27

CAPÍTULO IV28

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN28

2.4 Diseño Metodológico de la Investigación28

Tipo de investigación.....28

Nivel de investigación.....29

Método de investigación29

Diseño de investigación.....29

2.5 Población y muestra de la investigación.....31

Población.....31

Muestra:.....31

2.6 Técnicas e Instrumentos de la Recolección de datos.....33

Técnicas.....33

Instrumentos:.....34

2.7 Procedimientos de análisis e interpretación de resultados / datos34

CAPÍTULO V36

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN36

2.8 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y GRAFICOS ESTADITICOS.....36

2.9 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....46

CONCLUSIONES63

RECOMENDACIONES65

REFERENCIA Bibliografía.....66

ANEXOS70



ANEXOS:

- INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
- MATRIZ DE CONSISTENCIA



INTRODUCCIÓN

Las entidades y en particular las Entidades públicas y privadas gubernamentales se hallan en un ámbito poco amigable donde la única alternativa es el cambio, por lo cual exige a los trabajadores adaptarse a los cambios y exigencias que genera la sociedad.

Según Alabart, (2002) menciona que “La cultura constituye la base del funcionamiento organizacional, es la fuente invisible donde la estrategia, estructura y sistemas adquieren su energía” (p.163) Por otro lado La cultura organizacional comenzó a tomar interés desde los años ochenta y fue creciendo hasta la actualidad, siendo algo indispensable en toda organización publica a privada que sea.

Según Cultura y Clima Organizacional, (2008) menciona que “La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado”. Además, la Cultura y Clima Organizacional, (2008) “Engloba, además, modos de vida, ceremonias, arte, tecnología, invenciones, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias”.

El objetivo de la investigación es determinar la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016 Asimismo, es conocer la influencia de la motivación, liderazgo y toma de decisiones como cultura organizacional en el desempeño laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016

La investigación ha sido esquematizada en 5 partes denominado capítulos



En el capítulo I: en este capítulo se desarrolla el Planteamiento del problema, la descripción del problema y su respectiva formulación, además contiene la justificación del porqué se está realizando la investigación, delimitación temporal, espacial, social objetivos de la investigación

En el capítulo II: en el siguiente capítulo está desarrollado por el Marco Teórico que abarca los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, y definición de términos básicos.

En el capítulo III: Se plantea las hipótesis y las variables de la investigación.

En el capítulo IV: Metodología: se utilizó la clasificación de metodología de diferentes autores clasificando la investigación en el ámbito de: diseño, tipo, nivel y método de investigación y procedimientos de análisis e interpretación de resultados.

En el capítulo V: En el capítulo V se presenta las tablas con resultados, verificación de hipótesis y discusión, y en seguida se presenta las conclusiones, recomendaciones y fuentes de información de acuerdo a las normas de redacción APA.



CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

Según (Valverde, 2001), sostiene: "Una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual"

El logro de los objetivos tradicionales se debe destacar y únicamente puede validarse si los individuos que actúan en las empresas públicas, establecen un convenio psicológico lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma; comprometiéndose con la organización a encaminar valores como el respeto, puntualidad, aceptación y sostener el respeto de las ideologías y grandes desafíos que tiene dicha organización.

La vida en un contexto económico juega un papel importante debido a que una persona, gran parte de su vida pasa trabajando lo cual significa que la mayor parte de su tiempo pasa trabajando en las instituciones públicas y privadas a cambio de un sueldo , y esto está enfocado a las organizaciones culturalmente dando como consecuencia el desempeño laboral satisfactoria,

pero si la institución sea pública o privada no tiene las políticas de gestión en cultura organizacional, este trabajador no satisface el desempeño laboral

Por otro lado Añez, (2009) "Una investigación acerca de la cultura organizacional del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT), consiste en conocer la influencia del comportamiento que manifiesta el personal que labora a través de distintas fases que afectan y condicionan los grados de desempeño".

La cultura es el reflujo de un progreso en el cual los miembros de la estructuración interactúan en la toma de libertades para la alternativa de camelos inspirados en simientes, importes, ideologías, paradigmas y sistemas que comparten y que progresivamente se han inscrito a la compañía

Expresión del problema

Pregunta general

¿Cuál es el grado de relación de la Cultura Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016?

Preguntas específicos

- ¿Cuál es el grado de relación de las políticas de la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016?
- ¿Cuál es la relación de las creencias de la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016?

- ¿Cuál es el grado de relación de los valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016?

1.2 Justificación del problema

La presente investigación tiene el objetivo de hallar el grado de acta entre la sabiduría organizacional y el desempeño escolar debido a que es un gran torneo en todas las sociedades sean públicas u oficiosas poseer esta disertación desmesurada para entramparse una competencia oficial en todos los personales gremiales en suertes fundaciones.

En el Proyecto Especial Lago Titicaca (PELT), según las hipótesis de la actual pesquisa es valorar el cargo de explicación que existe en felicidad agrupación adonde es una herramienta eficaz para la prosperidad en la capacidad en el trajín en todo el personal que bordadura en el Proyecto singular Lago Titicaca (PELT).

Una de las empalizadas para optimar la presente tratada fue en el sumario de casa recolecta de apuntes, dar los razonamientos de exterminar el alcance ladeo por medio de los usos que se utilizaron para la felicidad cosecha, otra demarcación más grande que se presenta es propagación de los trabajadores en la sociedad en diferentes áreas.

La viabilidad de este trajín de tentativa es la buena condición de nota que se presenta en la estrategia lo cual facilita para la cosecha de puntos y el eco de los objetivos lo cual incluso se cuenta que la sabiduría organizacional es buena no obstante no se puede explicar el desempeño gremial y su memoria inclusive actuar esta investigación.

1.3 Delimitaciones temporal espacial y social

Delimitación de Tiempo

La investigación se llevó a cordaje a partir de junio a noviembre del 2016. Tiempo que permitió la planificación dela tesis de indagación, de sufrimiento de recinto en la fase de recolección de datos, y en gabinete la fase de análisis e interpretación de resultados, presente del informe final de la investigación

Delimitación espacial

La investigación se realizó, en las oficinas del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016

Delimitación social

El estudio se llevó acabo con trabajadores administrativos, nombrados y contratados de ambos sexos, con el personal administrativo del Proyecto Especial Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016

1.4 Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación de Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016.

Objetivo específicos

- Conocer el grado de relación de las políticas de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016.

- Conocer la relación de las creencias de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016.
- Conocer la relación los valores como cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

a) Internacionales

Torres y Rivas, (2000) cuyo trabajo titulado como "Análisis de la cultura organizacional de Corp. Banca, sucursal plaza piar" "fue planteada con finalidad de analizar la cultura organizacional de dicha institución; y encontraron que Corp. Banca posee una cultura organizacional fuerte, existe un alto nivel de cooperación entre sus trabajadores, los cuales se identifican con la organización y la gerencia se preocupa por los resultados arrojados por la organización".

Challa (1994) en su investigación titulada: "Cultura organizacional y desempeño laboral que relaciona dos variables en una institución. La conclusión fue que la cultura organizacional dentro de las instituciones educativas, constituye una desventaja, cuando los valores, las normas, las creencias, las expectativas no son compartidas, éstas no favorecen el progreso ni el desarrollo institucional"



Laura y Ayumary, (2003-2004). En su tesis de grado titulado: “Estudio de los valores y la cultura organizacional de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas (E.C.S.A) de la Universidad De Oriente, (UDO) Núcleo Monagas cuyo objetivo fue analizar los valores y la cultura organizacional de dicha institución, determinando que la E.C.S.A. presenta fallas en el sistema de comunicación, situación que afecta varios elementos de la cultura organizacional de la misma, y cuya conclusión se llegó a la sugerencia de la aplicación de una auditoria de comunicación a fin alcanzar los objetivos necesario para dicha investigación”.

Diaz, (2001 – 2002), en su investigación titulada “Diagnóstico de la cultura organizacional del Centro Médico S.A., Maturín lo cual hizo un diagnóstico sobre la cultura en la empresa antes mencionada, donde llego a la conclusión de que la organización posee una cultura relativamente fuerte, es decir, la mayoría de sus empleados se sienten plenamente identificados con la misma”.

b) Antecedentes Nacionales.

Torres y Rivas (2000) “Hace 20 años se pensaba que las empresas eran, en su mayor parte medios racionales para coordinar y controlar un grupo de personas; tenían niveles verticales, departamentales, relaciones de autoridad y así sucesivamente pero las instituciones son más que eso porque a semejanza de los individuos, también poseen personalidad. Pueden ser rígidas o flexibles, poco amigables o apoyadores, innovadoras o conservadoras” (Robbins, 1991) y últimamente según Kahn, (1995)

1.2 BASES TEÓRICAS

1.3 Cultura organizacional

Conceptualización de cultura organizacional

En una organización o compañía se dan las mismas tendencias puesto que los recursos humanos con las que conforman estas Entidades públicas y privadas son los trabajadores de una fase cultural, aunque más selectiva puesto que las Entidades públicas fase privadas eligen sus colaboradores y personal en base a rasgos limitados, conformando una cultura organizacional o corporativa delineada con calibres e ideologías acorde con las ideologías y preceptos de los líderes organizacionales

La civilización en sentido holgado es concebida como el resultado de re cultivar los conocimientos compasivos, tangibles o ideales que cada entidad dispone para tratarse en el entorno y circunscribir suertes de llegada entre los auténticos habitantes o conjuntos de estos. Interpretando tal maternidad se define que la cualquiera que labora, cuyos desempeños que tiene será un grano para la tarambana es decir que si una cualquiera que labora ahí es tarambana, impuntual, irrespetuoso, la táctica donde trabaja será igualmente una disposición informal, y todos los reflexivos que sus trabajadores cultiven en esa estructura.

Con respecto a la Organización James (2015) menciona: "Cada organización tiene su cultura organizacional o corporativa. Para conocer una organización, el primer paso es comprender esta cultura. Una persona al integrarse a una entidad pública es adaptarse a tu cultura, política de dicha empresa. Ser parte de la organización y trabajar para ella es ser miembro de cómo se está construyendo la cultura organizacional. Por otro lado, Salazar, (2008) El modo en que las personas interactúan en la organización, las actitudes predominantes, las suposiciones, aspiraciones y asuntos relevantes

en la interacción en tres los trabajadores forman parte de la cultura organizacional”.

La cultura organizacional son costumbres que no están escritos en estatutos o reglamentos, pero orientan en quehacer cotidiano del personal que labora en dicha entidad pública o privada y llevan sus acciones para alcanzar sus objetivos de las organizaciones. Según Jaimes, (2015). “Es el conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes, y expectativas que comparten todos los trabajadores de la organización”. La cultura organizacional lleva una idea y mentalidad predominante. (Shein s.f.), “es un patrón de aspectos básicos compartidos... que funciona bien para considerarse valida, por lo que es deseable su transmisión a los nuevos trabajadores como la manera correcta de percibir pensar y sentir en relación a esos problemas.”

“La cultura organizacional no es algo que se puede identificar y no se percibe o se observa en sí misma, si no por medio de sus efectos y consecuencias” (Villatoro, 2016). es como ver un vaso de agua y no saber si esta dulce o salado, que al probar dicho liquido se muestra se obtiene dicha conclusión, en una organización probar dicha muestra significa ver el tipo de trato que llevan entre las personas, los espacios de trabajo que tienen en relación a la calidad y orden, los métodos y procedimientos de trabajo que mediante la cual realizan los trabajadores y las tecnologías que usan para alcanzar sus objetivos, fuera de ellos también se puede ver la causa de cómo administran a los trabajadores, como la diagrama de jerarquías que tienen las organizaciones

Características de la cultura organizacional

La cultura organizacional refleja cómo cada organización aprendió a manipular su ambiente, es una combinación compleja de convencionalismos, apreciaciones, comportamientos, cuentos, carreras, comparaciones, y otras

inducciones que, articulaciones presentan el modo particular de laborar y funcionar de su organización.

Valladares, (2017) menciona que:

“Cada característica se presenta en distintos grados y conflictos... para emprender mejor las características culturales de cada organización, podemos destacar dos tipos extremos dentro de un continuum: el estilo tradicional y autocrático o el estilo participativo y democrático que veremos a continuación”

- Elevado
- Emoción y orgullo
- Euforia y entusiasmo
- Calidez y reciprocidad
- Cultura organizacional neutro
- Frialdad y distanciamiento
- Pesimismo
- Rebeldía y agresividad
- Depresión y desconfianza Bajo

Niveles de cultura organizacional

Los niveles de cultura organizacional son estratos que identifican cada etapa y estos se clasifican en cuatro y son los siguientes:

A. Niveles Organizacionales “El estudio de las organizaciones, vamos ahora a reconocer sus distintos niveles según las funciones de quienes las conducen. Podemos identificar tres niveles organizacionales: gerencial o de conducción, intermedio y operativo” (Administracion de Organizaciones, s.f.)

B. Nivel Institucional

“Debe cumplir con todas las funciones del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. Por ejemplo, en este nivel se realizará la planeación estratégica con la correspondiente definición de los objetivos estratégicos y acciones a ser consensuadas y coordinadas con el nivel intermedio” (Administración de Organizaciones, s.f.).

C. Nivel Intermedio

“El nivel intermedio articula el nivel gerencial con el operativo. También suele denominarse mandos medios, y está integrado por los responsables de las distintas áreas o sectores de la organización” (Administración de Organizaciones, s.f.).

D. Nivel Operacional

“El nivel operativo corresponde al nivel más bajo de la organización, designado también nivel de supervisión o gerencia de primera línea. Los que se encuentran en este nivel reciben distintas denominaciones: capataces, jefes, supervisores, encargados, etc.” (Administración de Organizaciones, s.f.).

Objetivos de la cultura organizacionales

Todos las entidades Públicas y Privadas necesitan un dónde llegar lo que se define como visiones, que para lo cual será de cumplir varios objetivos, lo que se le define como misiones, para lo cual una organización tiene la obligación de definir sus visiones, misiones y objetivos para así implementar una política de organización que lleva al desarrollo y la mejora continua en sus planes de desarrollo.

Beltran (2012) enfatiza que:

“Las Entidades públicas y privadas son unidades sociales que tratan de alcanzar objetivos específicos: su razón de ser es servir a estos... el objetivo de una organización es

alcanzar una situación deseada. Vistos así los objetivos
Entidades públicas y privadas tienen muchas funciones”

Eficacia Organizacional

“La eficacia organizacional es a lista sobre la capacidad organizacional es rebosante y por lo general comprende exponentes contables en dominio de conveniencia, liquidaciones facturación dispendios o parecidos”. Esta aptitud organizacional comprende de la táctica de dasallora en la dirección de costos como los exponentes financieros y los pesos de ganancias que maneja fortuna delegación con respecto al capital de administra. Son en general individualidades en que miden simplemente como un ejecutor de consecuencia, enfocándose en el periodo pasado y obviando el presente y del futuro de la estructura siendo la mala práctica de saludar los lugares temporales como herramienta de madicion.

“Algunos teóricos sugieren medidas para la eficacia administrativa en términos de la utilización de los activos humanos, punto de vista compartido, entre otros por Argyris, Bennis, Etzioni, Likert critica las medidas tradicionales de eficacia administrativa” (Beltran, 2012).

(Diaz y Arnoletto, s.f.) Mencionan que:

“La eficacia administrativa en conducido con variables intervinientes, por ejemplo, calidad de vida en se presenta el lugar de trabajo como fuese el confort, la motivación, el reconocimiento que ello refleja al eficaz desempeño laboral, teniendo la capacidad para comunicarse fluidamente e interactuar de manera eficaz y llegar a decisiones adecuadas. Estas variables reflejan el estado interno y la salud de la organización”.

Diariamente las Entidades públicas y privadas sufren sumarios y transformaciones actualmente sea con la inclusión de tecnologías comunicaciones o desiguales modificando sus géneros o únicos con la alternancia de proceder de las personas o con el cambio de sus procesos interiores. La red y compendios de las Entidades públicas y privadas presentan características desiguales estos avatares causan un talento inacabable en la coalición y en la vida de las personas lo que acelera cada dinastía más los trastornos ambientales que veremos más adelante

Beltran (2012) enfatiza que:

“La cultura de una organización como un sistema expuesto en la manera cómo las Entidades públicas y privadas hacen las cosas, cómo establecen anterioridades y adjudican la significación a las desiguales ocupaciones empresariales. Asimismo, la cultura influye en la forma cómo los intendentes resuelven las logísticas planteadas, dado que establecen los lineamientos, directrices y políticas generales la empresa... luego de un examen y alegoría de explicaciones de distintos padres se concluye que no llegan a revelar la organización de la civilización estructuras es por eso se tiene la deuda de implementar con otro conceptos comparables como: red organizacional, obligatoriedad y seducción organizacional, grados compartidos por los trabajadores, instrucciones y objetivos institucionales, usos de deber, comunicación efectiva y la escena de la sociedad, las religiones y las laboras compartidas por los trabajadores de la recetoría, que sin privarse ser profundo en la perla encierra una prospección bastante completa del constituyente: elementos de la Cultura. Estos ensimismamientos son de mucha cachava para venir a una indagación más clara y elaborada en el ámbito del ambiente teórico de estudios y así apoderarse nuestros objetivos”.

Por otro la cabe subrayar que uno de los aspectos de la cultura organizacional como se presentan en las Entidades públicas y privadas, que

los funcionarios imponen políticas de trabajo para el personal activo. Y el personal operativo que labora en dicha institución tiende a ser parte de esas políticas y como consecuencia disminuye el desempeño profesional trayendo como consecuencia la baja efectividad en los trabajos que realiza dicho trabajador sembrando una cultura organizacional baja y nula sin reconocimientos tampoco motivaciones en todo el período y ámbito de la labor.

1.4 Desempeño laboral

Definición de desempeño laboral

Beltran (2012) menciona que:

“Desempeño laboral es el rendimiento laboral y el recital que manifiesta el trabajador al actuar las dependencias y tareas principales que exige su grado en el contexto escolar específico de recital, lo cual permite basarse su idoneidad... el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa”

Otra relación de características unipersonales, entre ellas: las inteligencias, gracias, obligaciones y características que interactúan con la condición del tajo y de la distribución para originar talentos que pueden aparentar resultados y los trastornos sin antecedentes que se están dando en las Entidades públicas y privadas

Factores que influyen en el desempeño laboral.

A. Satisfacción del trabajo

Beltran (2012) dice que:

“La satisfacción es el conjunto de sentimentalismos favorables o perjudiciales con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. La cual se encuentra relacionada con la calidad del compromiso y con los que conforman el contexto profesional: grupo de labor, dirección, organización organizativa, entre otros. Según estos dramaturgos la satisfacción es un sentimiento de placer o disgusto que difiere de las metas, objetivos y metas del talento: estos talentos ayudan a los gerentes a alcanzar el fin que tendrán las misiones en el comportamiento futuro”

B. Responsabilidad de la evaluación del desempeño

Grateron et al (2009) “De acuerdo con la política de recursos humanos que adopte la organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño..., Cada una de estas seis opciones implica una filosofía de acción”

C. El gerente

Según Chiavenato (2000), “En casi todas las Entidades públicas y privadas, el gerente de línea asume la responsabilidad del desempeño y evaluación de sus subordinados”.

Como persona.

D. La propia persona

Chiavenato, (2000) menciona que:

“Las Entidades públicas y privadas democráticas, la propia persona es responsable de su desempeño que realiza y de su propia evaluación. Esas Entidades públicas y privadas emplean la

autoevaluación del desempeño de modo que cada persona evalúa el propio cumplimiento de su puesto, eficiencia y eficacia conforme a determinados indicadores que le proporcionan el gerente o la organización”

E. El individuo y el gerente

Chiavenato (2000) menciona que:

“Hoy en día las Entidades públicas y privadas adoptan un esquema, avanzado y dinámico, de la administración del desempeño. En este caso surge la antigua administración por objetivo (APO), pero ahora con una nueva presentación y sin los conocidos traumas que caracterizaban su ejecución en las Entidades públicas y privadas, como arbitrariedad, autocracia y el constante estado de tensión y angustia que provocaba en los involucrados. Ahora la APO es en esencia democrática, participativa incluyente y muy motivadora, con esta nueva APO” (p. 203).

F. El equipo de trabajo

Lastra, (s.f.) Otra opción es pedir al propio equipo de trabajo que avalué el desempeño de sus trabajadores y que, con cada uno de ellos tomé las medidas necesarias para mejorarlos más y más en este caso, el equipo asume la responsabilidad de evaluar el desempeño de sus participantes y definir sus metas y objetivos.

Objetivo de la evaluación del desempeño

Montenegro & Rosario, (2017) enfatizan que:

“La evaluación del desempeño ha ofrecido lugar a incontables verificaciones en favor y a otras sin envidia en contra, pero, poco se ha procedido para asegurarse de manera real y metódica. Con el supuesto de que la recopilación de Rh es un montón de cuidado de calidad en la admisión de la materia prima habrá quien diga que la valoración del desempeño es una especie de observación de clase en la línea de montaje. Las dos imágenes se refieren a una posición pasiva, sumisa y fatalista del habitante que se evalúa en factura con la estructuración de la cual manera parte o pretende hacerlo y a un planteamiento riguroso, mecanizado, distorsionado y limitado de la naturaleza humana. La evaluación del desempeño no se puede restringir a la crítica superficial y unilateral de algunos respecto del comportamiento eficaz de la persona. Es preciso profundizar más, encontrar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si es necesario modificar el desempeño, el principal interesado (el evaluado) no solo debe conocer el cambio planeado, si no también saber porque se debe modificar y si es necesario hacerlo... debe recibir la realimentación adecuada y reducir las discordancias relativas a su actuación en la organización”.

La evaluación del desempeño no es un cese, sino un instrumento, un medio, una herramienta para favorecer los resultados de los recursos humanos de la disposición. Para llegar ese objetivo nuclear, la estimación del desempeño

pretende acercar distintos objetivos intermedios Métodos modernos de evaluación de desempeño

Según la tesis de Mino, (2014),

“Nos comenta de estos nuevos métodos de Evaluación de desempeño y nos hace referencia que su evolución es por las limitaciones que los mismos tienen, en la actualidad el nuevo enfoque hace referencia a autoevaluación y autodirección de las personas, mayor participación del personal en su propia planeación del desarrollo personal, concentrado en el futuro y en el mejoramiento continuo del desempeño... evaluación Participativa por Objetivos (EPPO), Dentro de las características de la EPPO están: participativa, envolvente y motivadora”.

A. Autoestima.

La autoestima es otro ambiente a especular, motivado a que es un sistema de pobrezas del espécimen, manifestando la prisa por granjearse una información localización en la ocupación, así como el prurito de ser reconocido internamente del grupo de trabajo

B. Trabajo en Equipo.

Mino (2014) menciona que:

“Es importante tomar en relación, que la trabajo realizada por los trabajadores Puede optimizar si se tiene borne directo con los beneficiarios a quienes presta el Servicio, o si pertenecen a un conjunto de labor adonde se pueda peritar su dimensión. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de

emergencias se Produce una organización que posee un procedimiento invariable de interacciones dando pretexto a lo que se denomina conjunto de labor. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos progresos, como la cohesión del conjunto, la regularidad de sus trabajadores, el surgimiento del liderazgo, empresarios de cablegrama, entre otros, no obstante, las actividades que desarrolla un conjunto en extremo descansan en el comportamiento de sus constituyentes, lo que conduce a considerar que la naturalidad de los seres impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo”

C. Capacitación del Trabajador.

Según Nash, (1989),

“los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos... el objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos”.

Dessler, (2001) define:

“A la evaluación de desempeño como “la calificación a un empleado comparando su actuación, presente o pasada, con las normas establecidas para su desempeño. Así pues, el proceso de

evaluación implica: establecer las normas del trabajo, evaluar el desempeño real del empleado con relación a dichas normas y volver a presentar la información al empleado con el propósito de motivarle para que elimine las deficiencias de su desempeño”.

1.5 Marco Conceptual

Capacidad:

Las Capacidades Físicas Básicas (Fuerza, Resistencia, Velocidad y Flexibilidad), son la base de los entrenamientos y de la dedicación física y considera que la disminución de la Condición Física a esos cuatro sujetos nos da una jerarquía práctica y agradable enanamente simplista.

Comportamiento Organizacional:

Es un recinto de ensayo que investiga el efecto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento interiormente de las Entidades públicas y privadas, con el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficiencia de una dirección. Es el ensayo que busca el concepto de todos los factores del acto en los ambientes organizacionales a través del despacho sistemático de juicios personales, grupales y organizacionales; el objetivo sustancial de este saber consiste en recrear la realidad y la paz del individuo.

Eficiencia:

Sthephen y Coulter (s,f) menciona. “Es una parte vital de la administración que se refiere a la relación entre insumos y productos: Si se obtiene más producto con una cantidad dada de insumos, habrá incrementado la eficiencia y si logra

obtener el mismo producto con menos insumos, habrá incrementado también la eficiencia”

El desempeño:

Cantillo (2013) define que: “Este es un concepto mucho más amplio que apenas lucro. Por tal motivo se contempla la utilización y desarrollo de nuevos enfoques teóricos como el desempeño multidimensionales, el cual toma como referencia aspectos de tipo cualitativo (eficiencia y eficacia) y de tipo cuantitativo”.

Evaluación:

Nina y Faria, (2018) mencionan que:—

“La evaluación deberá escanciar entonces, para reorientar y proyectar la práctica educativa. Conocer lo que ocurre en la cátedra a partir de los enjuiciamientos pedagógicos empleados y su incidencia en el aprendizaje del estudiante, reorientando cuantas ocasiones fuere necesario los procesos durante su desarrollo, es una de las funciones más importantes de la estimación La valoración es el espacio menos indicado para presentar el rendimiento del profesor ante el discípulo y el espacio fuera de apropiado para controlar las actitudes de los alumnos”.

Liderazgo:

el liderazgo no es un asunto de estatus meramente pasivo o la mera posesión de una combinada de semblantes; más perfectamente parece ser una relación de los procedimientos de labor entre los comités de un comité, en el que el líder adquiere un estatus debido a la aportación activa y la verificación para proceder tareas cooperativas incluso completarlas.

Motivación:

Cantillo (2013) enfatiza que:

“La motivación es el anhelo de trabajar mucho empeño por atinar las ideales de la estructura, condicionado por la emergencia de encantar alguna indigencia personal. Si acertadamente la motivación general se refiere al valor por apoderarse cualquier finalidad, nos concentramos en conclusiones organizacionales a fin de relumbrar nuestro logro elemental por el talante cercano con la motivación y el sistema de alardes que rige la organización”

Organización:

La vida de las personas se compone de una infinidad de interacciones con otros sujetos y Entidades públicas y privadas”. (Guido y Tobal, 2016), “por sus privaciones unipersonales, los individuos virtuosos se ven agradecidos a cooperar entre sí a amaestrar Entidades públicas y carentes para lograr ciertos objetivos que la obra personal e incomunicada inalcanzaría

Satisfacción:

Cantillo (2013) menciona que: "La organización satisface las demandas del ambiente a través de la misión social, ética, voluntarismo, etc. Los indicadores de dicha incluyen las disposiciones de los administrativos, sucesión, ausentismo quejas y demandas"

Desempeño laboral

Cantillo (2013) enfatiza que:

"También otro aporte importante en la meditación del desempeño laboral es dado por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los trabajadores de la intendencia trabajan eficazmente, para vislumbrar conclusiones comunes, sujeto a las reglas trascendentales acomodadas con anterioridad"

Desempeño Laboral:

Cantillo (2013) enfatiza que:

"Está referido a la forma en la que los empleados realizan de una manera capaz sus funciones en la compañía, con el término de obtener las conclusiones proposiciones. Sin embargo, otro concepto sustancial y que va más acorde con esta indagación es la que utilizan Milkovich y Boudrea u, dado que mencionan el desempeño profesional como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden aludir: las notas, urgencias y experiencias de cada pájaro, que interactúan entre sí, con la condición del sufrimiento y con la estructuración en general, siendo el desempeño profesional el concluido de la interacción entre todas estas variables"



CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Hipótesis de investigación

Hipótesis general

La cultura organizacional tiene relación significativamente en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016.

Hipótesis específica

- La política de la cultura organizacional tiene una relación significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2026.

- La creencia de la cultura organizacional tiene una relación directa en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016.
- La práctica de valores de la cultura organizacional tiene una relación positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno - 2016.

2.2 Variables e indicadores

Variable independiente:

- **Cultura organizacional**

La cultura organizacional es la que designa un sistema de supuesto común entre los miembros que distingue a una disposición de otro, dicho sistema es tras unas descomposiciones anquilosado de las características que considera la organización

Indicadores:

- Políticas
- Motivación
- valores

Variable dependiente

Concepto de desempeño laboral

El Desempeño Laboral se puede precisar, según Bohórquez, como el grado de estructura alcanzado por el trabajador en el acierto de las metas internamente de la estructura en un momento determinado, Además otra especificación interesante es la que usa Chiavenato, puesto que expone que el desempeño es validez del personal que trabaja internamente de las estrategias, la cual es necesaria para la táctica, funcionando el individuo con una gran trabajo y suerte escolar En este sentido, el desempeño profesional está relacionado al acto de las personas

Indicador:

- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Evaluación del desempeño

2.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--|---------------------------------|--|------------------------------|---|
| Variable independiente: Cultura organizacional | Políticas | <ul style="list-style-type: none"> - Participación - Consenso - Toma de decisiones - Nivel de satisfacción | 1, 2, 3,4 5, 6, 7, 8 | <u>ORDINAL</u> Cuestionario Si A veces Casi nunca No <u>NIVEL:</u> Adecuado (1) Inadecuado (0) |
| | Motivación | <ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - bonificaciones - recompensa y reconocimiento | 9, 10, 11, ,13 | |
| | Valores | <ul style="list-style-type: none"> - Practica de Valores - Identidad | 14, 15 | |
| Variable dependiente: Desempeño laboral | Toma de decisiones | <ul style="list-style-type: none"> - Delegación de funciones | 1, 2, 3, 4 | <u>NOMINAL</u> Escala de Likert: Si A veces No <u>NIVEL:</u> Alto (3) Medio (2) Bajo(1) |
| | Trabajo en equipo | <ul style="list-style-type: none"> - Tipo de comunicación - Capacitaciones - Organización | 5, 6, 7, 8, 9 | |
| | Evaluación del desempeño | <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad Profesional - Liderazgo - Puntualidad - Eficiencia | 10, 11,12 13, 14 15 | |

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.4 Diseño Metodológico de la Investigación

Tipo de investigación

El presente estudio asume el enfoque cuantitativo de la investigación por que se utilizará en la recolección de instrumentos estandarizados, cuantificará y a posteriori para su examen e interpretación se utiliza la estadística Por el propósito que tiene el investigador es esencial, o vital está orientado a describir y explicar la entre las variables, en otras palabras profundizar y determinar el conocimiento teórico de cultura organizacional y el desempeño laboral (efecto) de la misma. También por las características del agobio de investigación es explicativa debido que se pretende saber las características de las variables de estudios en el estado vigente y luego se

explica las tesis de los índices y variables de análisis, esto ajustándose a la definición brindada, Hernández R., et al (2014).

Nivel de investigación

La investigación corresponde al nivel de la investigación explicativa – analítica: es explicativa; se encarga de identificar la sociedad de dos o más conocimientos o variables y exponer la relación entre los indicativos de la variable en despacho. Analítico; se mide y evalúa de costumbre elaborada los variados elementos de interés, dimensiones o integrantes del fenómeno a investigar sobre cultura organizacional y desempeño profesional de los trabajadores

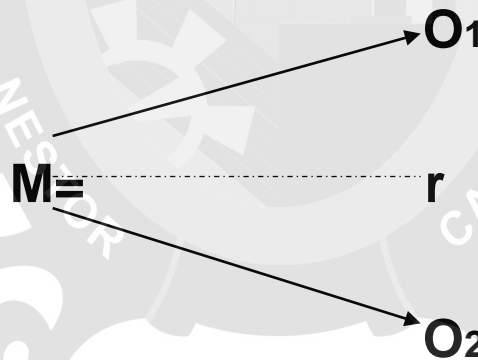
Método de investigación

El razonamiento de la indagación que se utilizó fueron los procedimientos del método en toda sus fases en el desarrollo de la indagación científica, desde la filiación del reparo, planteamiento de la hipótesis, recojo de antecedentes específicamente de las variables en bufé, de acuerdo a las características de labor y tratado de utilizará el sistema lógico, analítico y esquemático y como razonamientos específicos la indagación, test de diplomas, prospección y cita que permitirán identificar, adjetivar y argumentar hallar los acoplamientos entre variables y calidades en estudio.

Diseño de investigación

El estudio de investigación es de diseño no experimental, debido a que no se manipula deliberadamente las variables de estudio, se recoge los datos

tal como sucede en la realidad. Asimismo, asume el diseño transversal, se mide o evalúa las variables de estudio por única vez en realidad y específicamente se utilizará el diseño descriptivo correlacional, (Hernandez Fernandes y Baptista, 2014) manifiestan que “tiene como objetivo conocer indagar la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno-2016 Tiene como objetivo conocer la relación y los arrojados que se manifiesta en los variables o establecer, categorizar y suministrar una irrealidad de una agrupación, un hecho, un contexto, un fenómeno o una situación” (p. 128). Las variables (cultura organizacional y desempeño escolar) como variables de examen para saber y examinar la lista entre variables de ensayo, para lo cual se utilizará el esquema:



Dónde:

- M : La muestra de estudio (trabajadores)
- O₁ : Desempeño laboral
- O₂ : Cultura organizacional

r : Coeficiente de Correlación

2.5 Población y muestra de la investigación

Población

La población estuvo conformada por 115 trabajadores, contratados, nombrados, de los dos sexos de la dependencia del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (Pelt) de Puno. Carrasco (2009) "define a la población como el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial adonde se desarrolla la labor de prospección"

Tabla N^o 01

Población de trabajadores de Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT)

Puno

| UNIDADES DE ESTUDIO | POBLACIÓN | | TOTAL |
|---------------------|-----------|---------|-------|
| | HOMBRES | MUJERES | |
| NOMBRADOS | 27 | 20 | 47 |
| CONTRATADOS | 35 | 33 | 68 |
| TOTAL | 62 | 53 | 115 |

FUENTE: planillas y relación del personal –Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno

ELABORACIÓN: Propia

Muestra:

La muestra está conformada entre 50 trabajadores contratados, nombrados, de ambos sexos de la dependencia del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (Pelt). El sistema de muestreo es no estocástico por oportunidad de acuerdo al sumario del investigador.

Tabla N^o 01

Muestra de trabajadores de Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT)
Puno

| UNIDADES DE ESTUDIO | POBLACIÓN | | TOTAL |
|---------------------|-----------|---------|-------|
| | HOMBRES | MUJERES | |
| NOMBRADOS | 27 | 20 | 47 |
| CONTRATADOS | 35 | 33 | 68 |
| TOTAL | 62 | 53 | 115 |

FUENTE: planillas y relación del personal –Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT)
Puno
ELABORACIÓN: Propia

Dónde:

Z : (1.96) Coeficiente de nivel de confianza

E : (0.05) Error de estimación

N : 115

P : (0.5) Probabilidad a favor

Q : (0.5) Probabilidad en contra

N : X tamaño muestral

Aplicación de la formula Fisher

$$n = \frac{(Z)^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(E)^2(N - 1) + (Z)^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(115)}{(0.05)^2(115 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.84)(0.25)(115)}{(0.0025)(114) + (3.84)(0.25)}$$

$$n = \frac{(0.96)(115)}{(0.285) + (0.96)}$$

$$n = \frac{(110.4)}{(1.245)}$$

$$n = 89$$

Ajuste para población finita:

n' : Tamaño de muestra ajustada por población finito.

$$n : 89$$

$$N : 115$$

$$n' = \frac{89}{1 + \frac{89}{115}}$$

$$n' = \frac{89}{1 + 0.77}$$

$$n' = \frac{89}{1.77}$$

$$n' = 50$$

2.6 Técnicas e Instrumentos de la Recolección de datos

Técnicas

a) Encuesta

La estructura a usar fue la encuesta para identificar la crítica sobre la cultura organizacional que se tiene en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT).

b) Observación

Este procedimiento nos permitirá conocer sobre desempeño laboral del personal que labora en el Proyecto Especial Binacional

Lago Titicaca (PELT) en los aspectos de toma de decisiones y evaluación de desempeño laboral, Hernández et al. (2014) refieren que “consiste en el registro sistemático, válido y confiable del comportamiento o de la conducta presentada, la cual puede utilizarse en muy diversas circunstancias” (p. 501). Mediante una escala de Likert.

Instrumentos:

Se utilizó como instrumentos:

a) Cuestionario.

El instrumento nos permitió conocer sobre la variable cultura organizacional Hernández et al. (2014) consiste en “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir. Donde se recoge datos sobre calidad, prestigio y fidelidad de los clientes por el servicio” (p. 217).

b) Escala de Likert.

Para Mejía H. (2010) “la escala de Likert mide actitudes y predisposiciones individuales en contextos sociales y particulares donde se identificará la variable desempeño laboral en los aspectos de toma de decisiones y evaluación del desempeño en los trabajadores”.

2.7 Procedimientos de análisis e interpretación de resultados / datos

El análisis y procesamiento de datos estadísticamente es en base a los procedimientos descriptivos e inferenciales que nos provee las herramientas estadísticas.

Procedimientos Descriptivos:

Para la computación de la información se utilizó el paquete SPSS o Microsoft Excel; para la presentación de cuadros y gráficos estadísticos

de los resultados de la observación, encuesta, para datos intervalo se calculará coeficiente contingencia.

Procedimientos Inferencia:

Se utilizó dos procedimientos: se utiliza la prueba de ji cuadrado (Hernández, Fernández, baptista, 1990), para el análisis si dos variables (cultura institucional y desempeño laboral).



CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.8 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y GRAFICOS ESTADITICOS.

En el presente capítulo se presenta las tablas y gráficos estadísticos, referente a la cultura organizacional y desempeño laboral, se realizó la observación con encuestas y escalas de Likert En donde se conoció las políticas, creencias y práctica de valores de la cultura organizacional. Para el procesamiento de datos se ha hecho haciendo uso del paquete estadístico del SPSS, en la primera etapa la estadística descriptiva, tablas de frecuencia, grafico de barras. En la segunda etapa se ha utilizado en la estadística inferencia diferencia de media para una muestra y la prueba estadística.

Tabla N° 01

Niveles de cultura organizacional

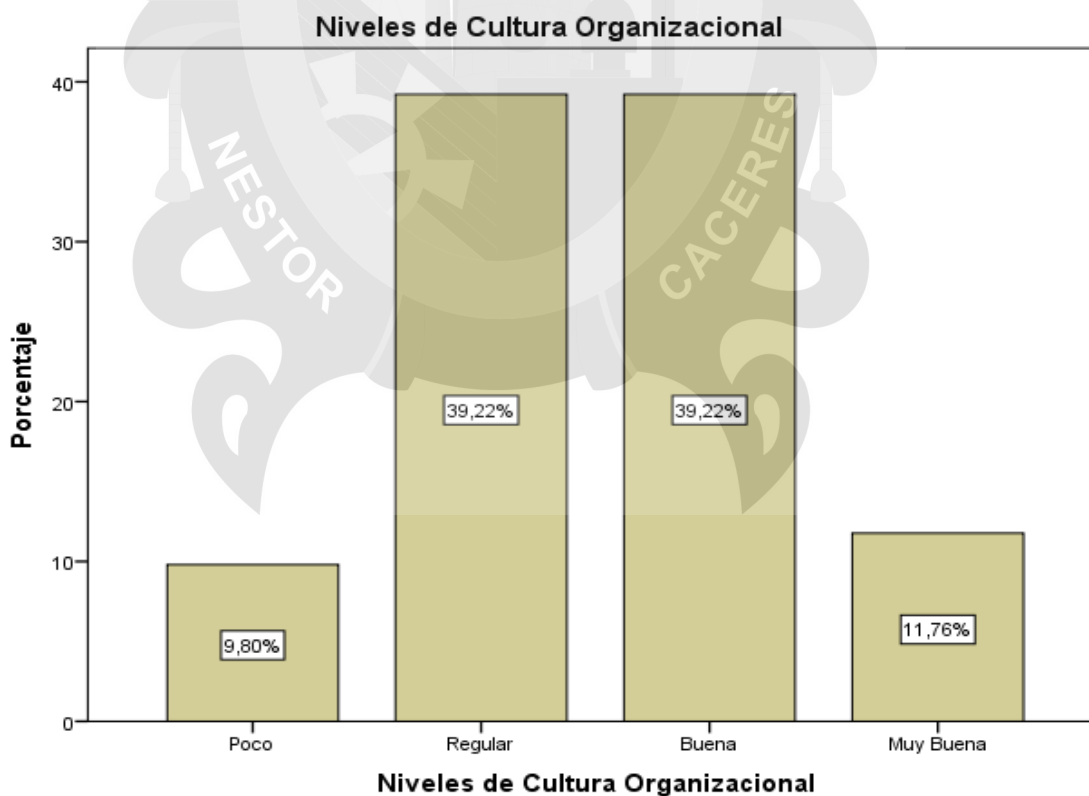
| Niveles de Cultura Organizacional | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Poco | 5 | 9,8 | 9,8 | 9,8 |
| | Regular | 20 | 39,2 | 39,2 | 49,0 |
| | Buena | 20 | 39,2 | 39,2 | 88,2 |
| | Muy Buena | 6 | 11,8 | 11,8 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

FUENTE: Bases de datos

ELABORACIÓN: Propia

Grafico N° 01

Niveles de cultura organizacional



FUENTE: Tabla N° 04

ELABORACIÓN: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 01 Grafico N° 01 se puede percibir que el grado de cultura organizacional que tiene los trabajadores del proyecto especial Binacional Lago Titicaca (Pelt) 5 trabajadores manifiestan que existe poca cultura organizacional que representa el 9,8%; mientras tanto 20 trabajadores manifiestan es regular la cultura organizacional que representa el 39,2%; Asimismo, 20 trabajadores manifiestan que es buena la cultura organizacional que representa el 39,2 % y finalmente 6 trabajadores manifiestan que es bastante buena que representa 11,8 % del total.

De los resultados obtenidos de la prospección de la cultura organizacional en los trabajadores de Proyecto especial Binacional, se observa que los trabajadores en su generalidad manifiestan que es regular a buena y una minoría manifiesta lo contrario, entonces se deduce que la cultura organizacional es de regular a más en los trabajadores del PELT.

Tabla N° 02

Niveles de desempeño laboral

| Niveles de desempeño laboral | | | | | |
|------------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 8 | 15,7 | 15,7 | 15,7 |
| | Medio | 26 | 51,0 | 51,0 | 66,7 |
| | Alto | 17 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |

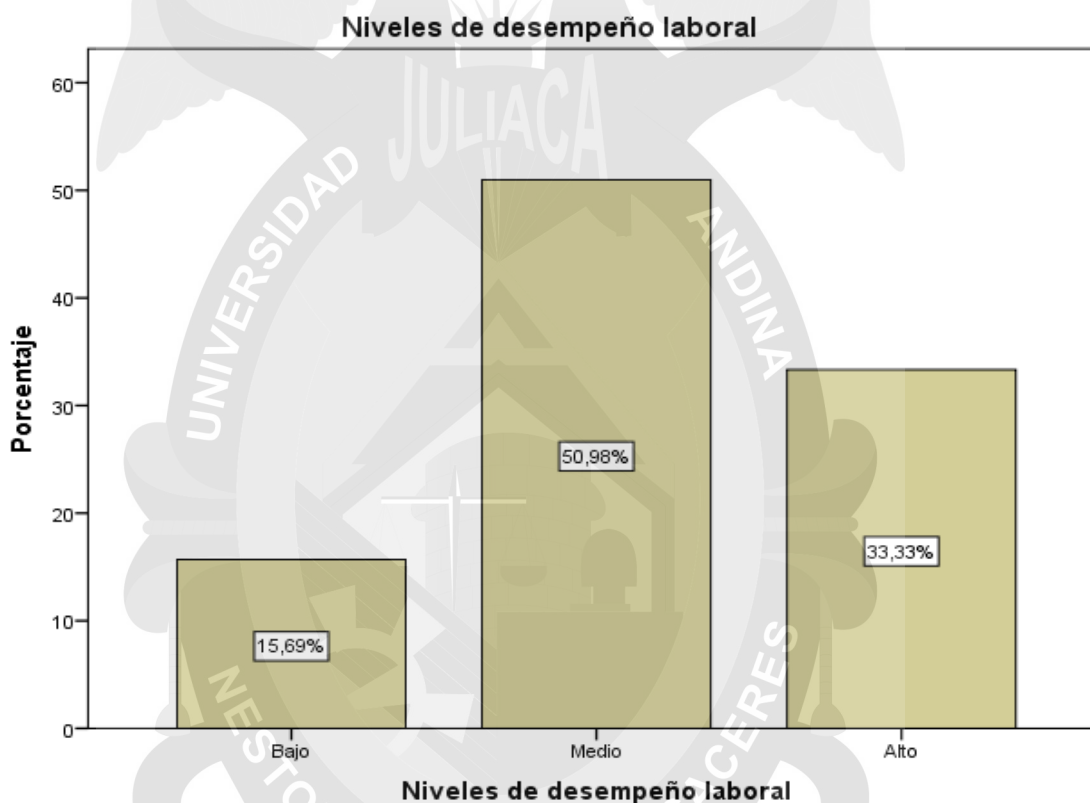
| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 51 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

FUENTE: Bases de datos

ELABORACIÓN: Propia

Grafico N° 02

Niveles de desempeño laboral



FUENTE: Tabla N° 04

ELABORACIÓN: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 02 Grafico N° 02 se puede observar que el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial Binacional Lago Titicaca (PELT) 08 trabajadores tienen un desempeño laboral bajo que representa el 15,7% mientras 26 trabajadores tienen un desempeño es medio que representa el 51,0%; Asimismo, 17 trabajadores tienen un desempeño alto que representa el 33.3% del total.

De los resultados que muestra en la tabla N° 02 obtenidos de la observación del desempeño laboral es medio en el personal que labora del Proyecto especial Binacional, se observa que los trabajadores en su mayoría tiene un desempeño medio y una minoría manifiesta lo contrario, entonces se deduce que el desempeño laboral es medio en los trabajadores del PELT.

Tabla N° 03

Políticas de la cultura organizacional

| Niveles de política de la cultura organizacional | | | | | |
|---|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Poco | 7 | 13,7 | 13,7 | 13,7 |
| | Regular | 16 | 31,4 | 31,4 | 45,1 |
| | Buena | 23 | 45,1 | 45,1 | 90,2 |
| | Muy Buena | 5 | 9,8 | 9,8 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

*FUENTE: Bases de datos**ELABORACIÓN: Propia*

Grafico N° 03

Políticas de la cultura organizacional



FUENTE: Tabla N° 04

ELABORACIÓN: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 03, Grafico N° 03 se puede expresar que las políticas de la cultura organizacional en los trabajadores del proyecto especial Binacional Lago Titicaca (Pelt); 7 trabajadores manifiestan que existe poca tiene creencia en la cultura organizacional que representa el 13,7%; mientras tanto 16 trabajadores manifiestan es regular las políticas de la cultura organizacional que representa el 31,4%; Asimismo, 23 trabajadores manifiestan que es buena las políticas de la cultura organizacional que representa el 45,1% y finalmente 05 trabajadores manifiestan que es en gran medida buena los valores de cultura organizacional que representa 9,8%del total.

De los resultados que demostración en la tabla N° 03 obtenidos de la prospección que las políticas de la cultura organizacional en los trabajadores de Proyecto Especial Binacional (Pelt), manifiesta en su generalidad que es

buena las políticas de cultura organizacional y una minoría manifiesta lo contrario, entonces se deduce que las políticas de cultura organizacional son buenas internamente de la institución.

Tabla N° 04

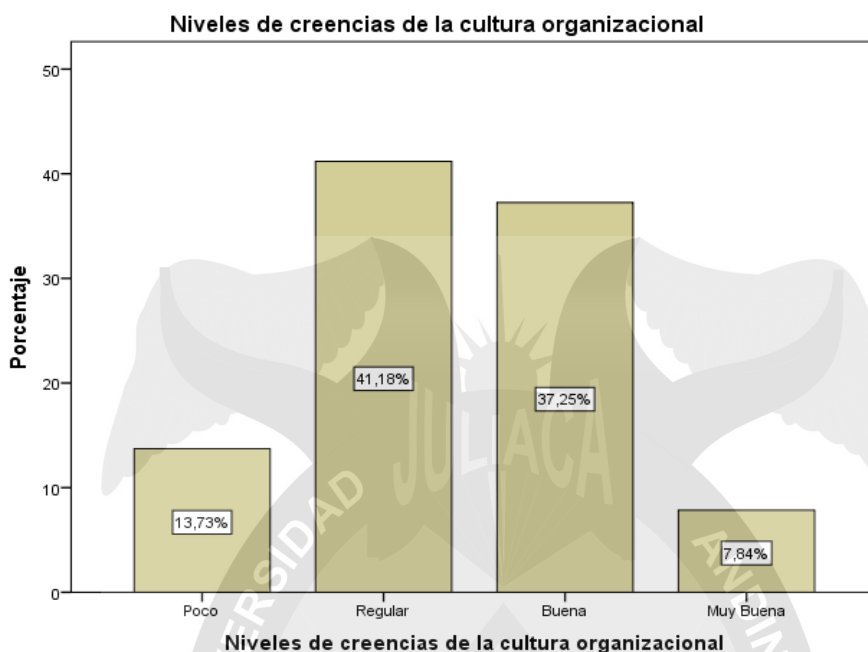
Creencias de la cultura organizacional

| Niveles de creencias de la cultura organizacional | | | | | |
|--|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Poco | 7 | 13,7 | 13,7 | 13,7 |
| | Regular | 21 | 41,2 | 41,2 | 54,9 |
| | Buena | 19 | 37,3 | 37,3 | 92,2 |
| | Muy Buena | 4 | 7,8 | 7,8 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

*FUENTE: Bases de datos**ELABORACIÓN: Propia*

Grafico N° 04

Creencias de la cultura organizacional



FUENTE: Tabla N° 04

ELABORACIÓN: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 04 Grafico N° 04 se tiene la posibilidad de observar que las creencias de la cultura organizacional en los trabajadores del proyecto especial Binacional Lago Titicaca (PELT); 7 trabajadores manifiestan que existe poca tiene creencia en la cultura organizacional que representa el 13,7%; mientras 21 trabajadores manifiestan es regular las creencias de la cultura organizacional que representa el 41,2%; Asimismo, 19 trabajadores manifiestan que es buena las creencias de la cultura organizacional que representa el 37,3% y finalmente 04 trabajadores manifiestan que es muy buena los valores de cultura organizacional que representa 7,8% del total.

De los resultados que muestra en la tabla N° 04 obtenidos de la observación que las creencias de la cultura organizacional en los trabajadores de Proyecto Especial Binacional (PELT), manifiesta que es regular con

tendencia a buena y una minoría manifiesta lo contrario, entonces se deduce que las creencias de cultura organizacional son regular.

Tabla N° 05

Valores de la cultura organizacional

| Niveles de valores de la cultura organizacional | | | | | |
|---|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Poco | 3 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| | Regular | 21 | 41,2 | 41,2 | 47,1 |
| | Buena | 16 | 31,4 | 31,4 | 78,4 |
| | Muy Buena | 11 | 21,6 | 21,6 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

FUENTE: Bases de datos**ELABORACIÓN:** Propia

Figura N° 05

Valores de la cultura organizacional



FUENTE: Tabla N° 05

ELABORACIÓN: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 05 Grafico N° 05 se puede observar que los valores de cultura organizacional que tiene practican los trabajadores del proyecto especial Binacional Lago Titicaca (PELT); 3 trabajadores manifiestan que existe poca valores de cultura organizacional que representa el 5.9%; mientras 21 trabajadores manifiestan es regular los valores de cultura organizacional que representa el 41,2%; Asimismo, 16 trabajadores manifiestan que es buena los valores de cultura organizacional que representa el 31,4 % y finalmente 11 trabajadores manifiestan que es muy buena los valores de cultura organizacional que representa 21,6 % del total.

De los resultados que muestra en la tabla N° 05 obtenidos de la observación que los valores de cultura organizacional en los trabajadores de Proyecto Especial Binacional (PELT), es regular con tendencia a buena y una minoría manifiesta lo contrario, entonces se deduce que la cultura organizacional es regular.

2.9 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

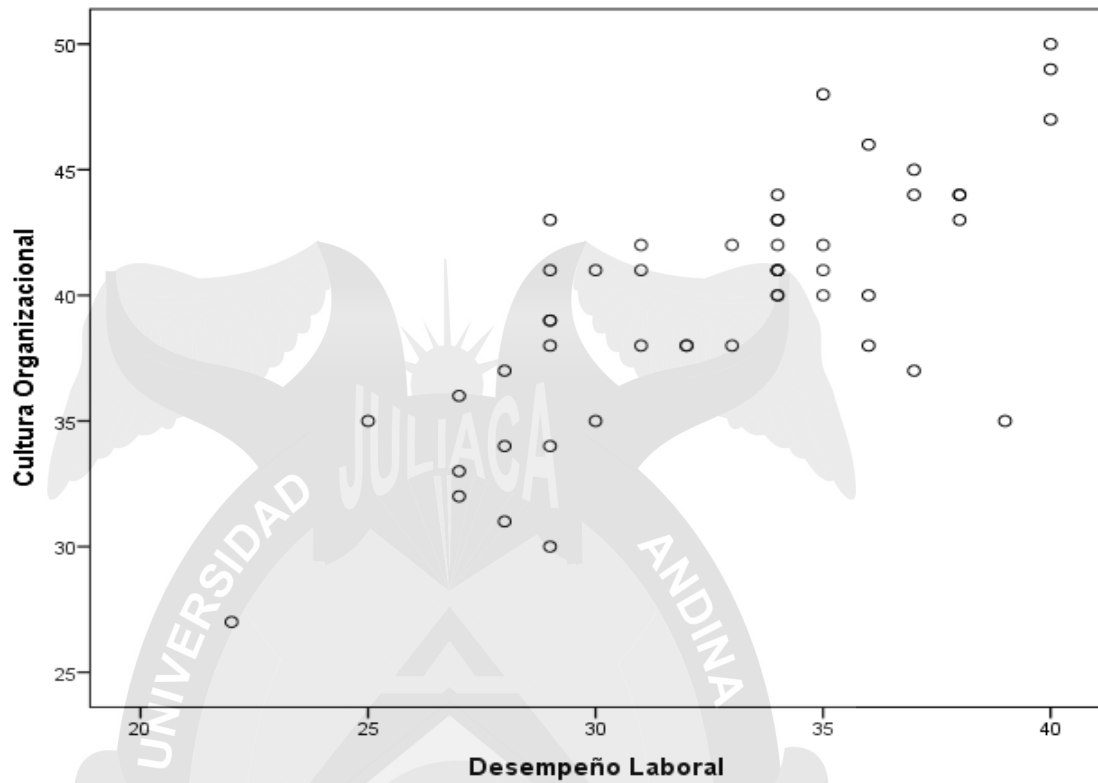
Tabla N° 06

Relación de la Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno

Correlaciones

| | | Desempeño Laboral | Cultura Organizacional |
|------------------------|------------------------|-------------------|------------------------|
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,745** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 51 | 51 |
| Cultura Organizacional | Correlación de Pearson | ,745** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 51 | 51 |

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



Interpretación:

Quando $0 \leq r < 0.20$ Existe correlación no significativa.

Quando $0.20 \leq r < 0.40$ Existe una correlación baja.

Quando $0.40 \leq r < 0.70$ Existe correlación significativa.

Quando $0.70 \leq r < 1.00$ Existe un alto grado de asociación.

En el presente estudio se presente una correlación positiva significativa, es decir la cultura organizacional tiene un alto grado positivo de relación con el desempeño laboral. Esto implica a mas cultura organizacional mejor es el desempeño laboral en los trabajadores del proyecto especial binacional lago Titicaca - Puno.

Cuando el coeficiente r de Pearson se eleva al cuadrado (r^2), el resultado indica la varianza de coeficientes comunes, esto es el peso de la alteración de una variable debido a la alteración de la otra variable y al contrario, por ende la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño profesional es de 0.5550; en otras palabras, el desempeño sindical que presentan los trabajadores explica el 55.50% de la transformación de la cultura organizacional en los mismos

PRUEBA DE LA HIPOTESIS GENERAL USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

Datos:

$$r = 0.745$$

$$n = 51$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Ho: La cultura organizacional no tiene una relación significativamente en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno 2016.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Ha: La cultura organizacional tiene una relación significativamente en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno 2016.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una " T_α " con $n-2$ grados de libertad

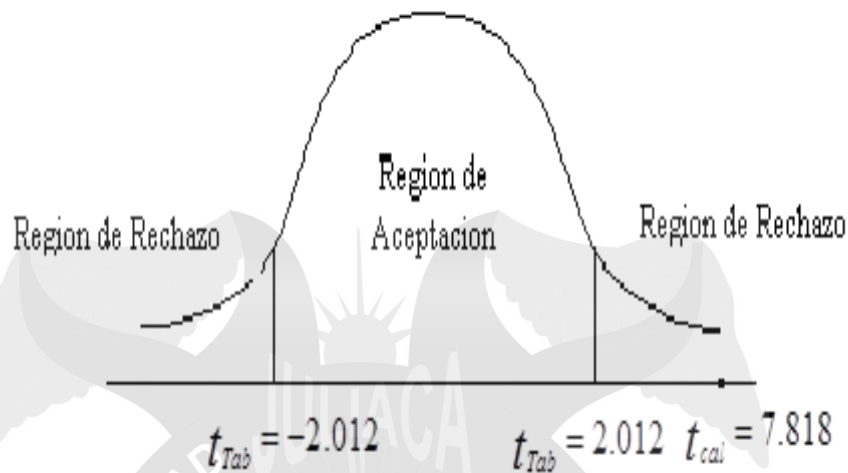
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.745 \sqrt{\frac{51-2}{1-(0.745^2)}}$$

$$t_{cal} = 7.818$$

4. Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 7.818$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

- 5. Conclusión:** Como se muestra en los datos, $t_{cal} = 7.818$ se desploma en la región de rechazo, lo que significa que la cultura organizacional tiene una relación directa en el desempeño laboral en el personal que labora en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno-2016... A un nivel de significancia del 5%.

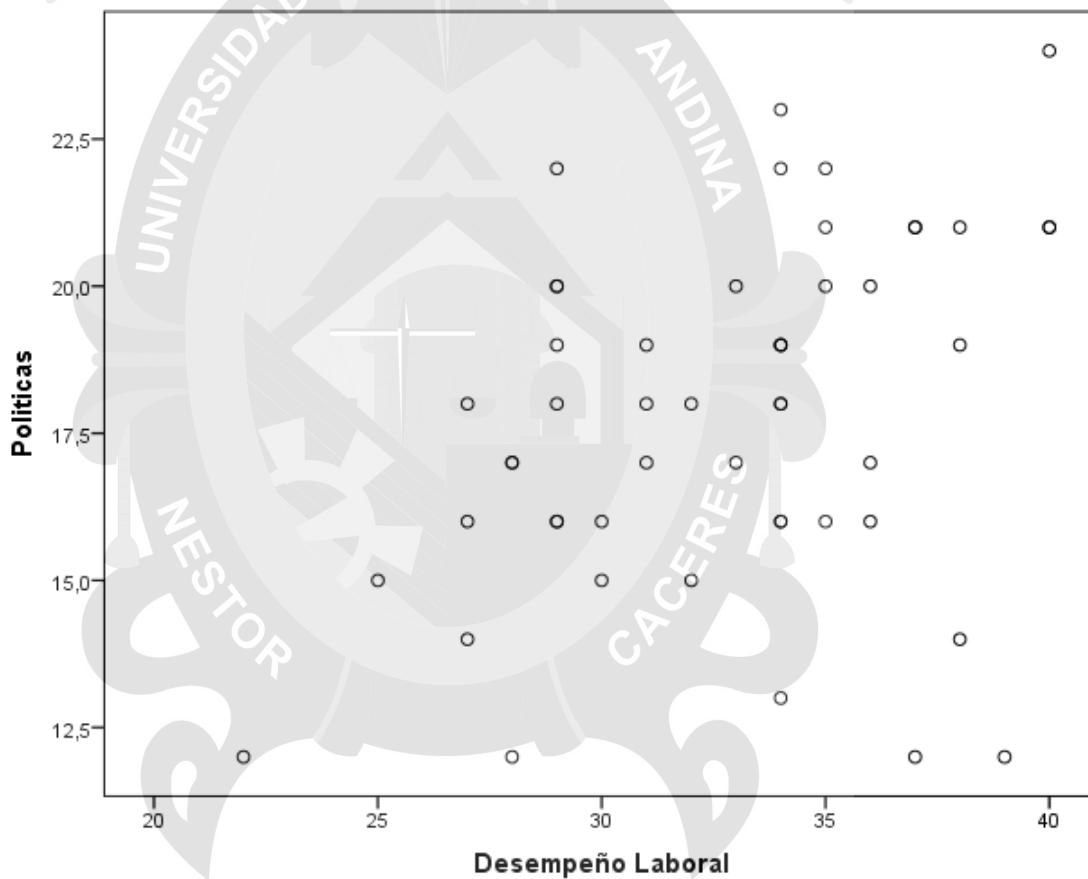
Tabla N° 07

Relación de la política de la Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno

Correlaciones

| | | Desempeño Laboral | Políticas |
|-------------------|------------------------|-------------------|-----------|
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,357* |
| | Sig. (bilateral) | | ,010 |
| | N | 51 | 51 |
| Políticas | Correlación de Pearson | ,357* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,010 | |
| | N | 51 | 51 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).



En el presente estudio se presente una correlación positiva significativa, es decir las políticas de la cultura organizacional tiene un bajo grado positivo de relación con el desempeño laboral.

Cuando el coeficiente r de Pearson se eleva al cuadrado (r^2), el resultado indica la varianza de factores comunes, esto es el peso de la alteración de una variable debido a la alteración de la otra variable y al contrario, por ende la correlación entre las políticas de la cultura organizacional y el desempeño profesional es de 0.1275; en otras palabras, el desempeño laboral que presentan los trabajadores explica el 12.75% de la alteración de las políticas de la cultura organizacional en los mismos.

PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 01 USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

Datos:

$$r = -0.357$$

$$n = 51$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

H₀: Las políticas de la cultura organizacional no tiene una relación significativamente en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Ha: Las políticas de la cultura organizacional tiene una relación significativamente en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una " T_α " con $n-2$ grados de libertad

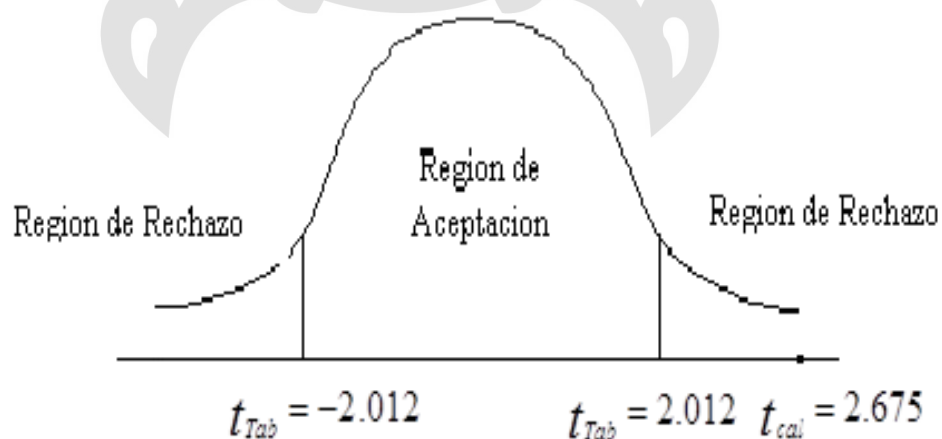
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.357 \sqrt{\frac{51-2}{1-(0.357^2)}}$$

$$t_{cal} = 2.675$$

4. Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 2.675$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

- 5. Conclusión:** Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = 2.675$ se desploma en "la región de rechazo, lo que significa que las políticas de la cultura organizacional tiene una relación directa en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca" (PELT) Puno. A un nivel de significancia del 5%.

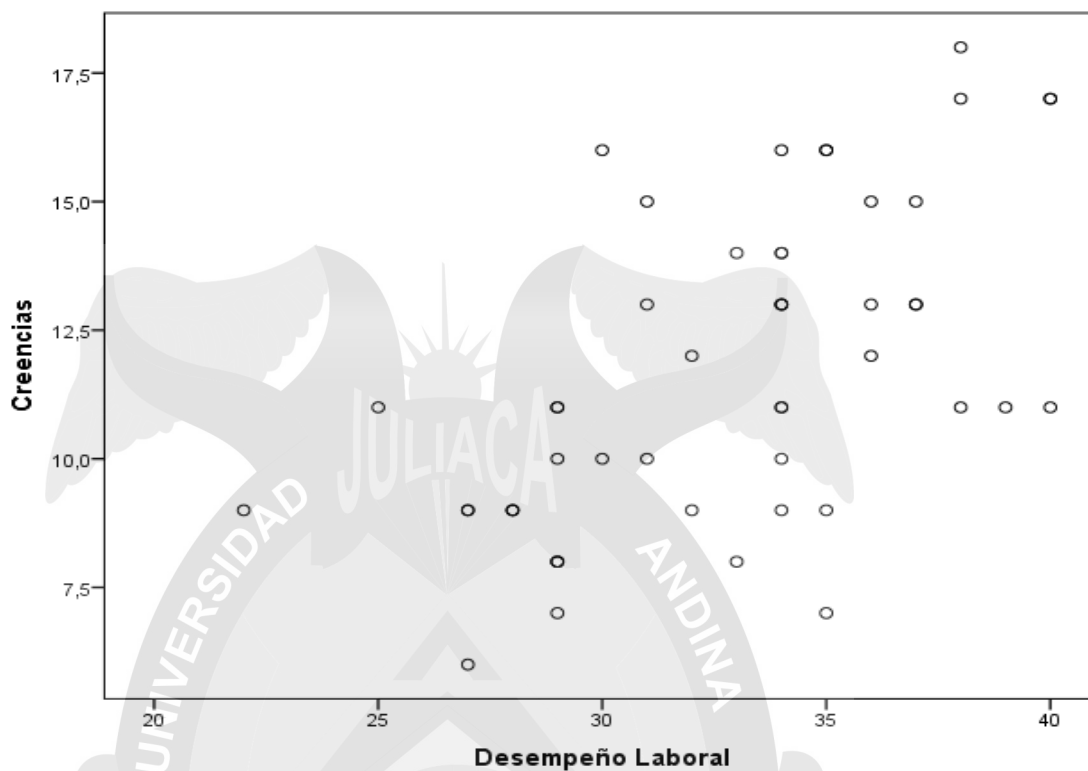
Tabla N° 08

Relación de las creencias de la Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno

Correlaciones

| | | Desempeño Laboral | Creencias |
|-------------------|------------------------|-------------------|-----------|
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,585** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 51 | 51 |
| Creencias | Correlación de Pearson | ,585** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 51 | 51 |

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



Díaz, (2001) menciona que:

“En el presente estudio se presente una correlación positiva significativa, es decir las creencias de la cultura organizacional tiene una relación positiva con el desempeño laboral... cuando el coeficiente r de Pearson se eleva al cuadrado (r^2), el terminado indica la varianza de factores comunes, esto es el porcentaje de la alteración de una variable debido a la alteración de la otra variable y al contrario, por ende la correlación entre las ideologías de la cultura organizacional y el desempeño gremial es de 0.3422; en otras palabras, el desempeño oficial que presentan los trabajadores explica el 34.22% de la reforma de las creencias de la cultura organizacional en los mismos”.

PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 02 USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

Datos:

$$r = -0.585$$

$$n = 51$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Ho: "Las creencias de la cultura organizacional no tiene una relación significativamente en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca" (PELT) Puno-2016.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Ha: "Las creencias de la cultura organizacional tiene una relación significativamente en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca" (PELT) Puno

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una " T_α " con $n-2$ grados de libertad

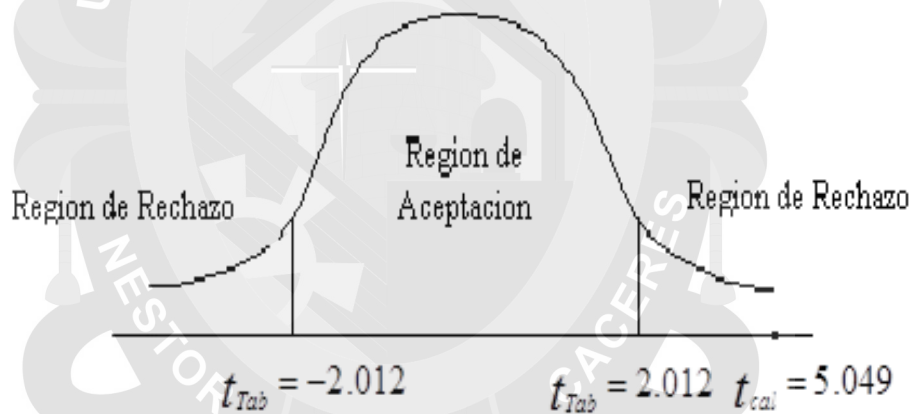
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.585 \sqrt{\frac{51-2}{1-(0.585^2)}}$$

$$t_{cal} = 5.049$$

4. Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 5.049$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

- 5. Conclusión:** "Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = 5.049$ se desploma en la región de rechazo, lo que significa que las creencias de la cultura organizacional tiene una relación significativa en el desempeño laboral

en el personal que labora en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca" (PELT) Puno. A un nivel de significancia del 5%.

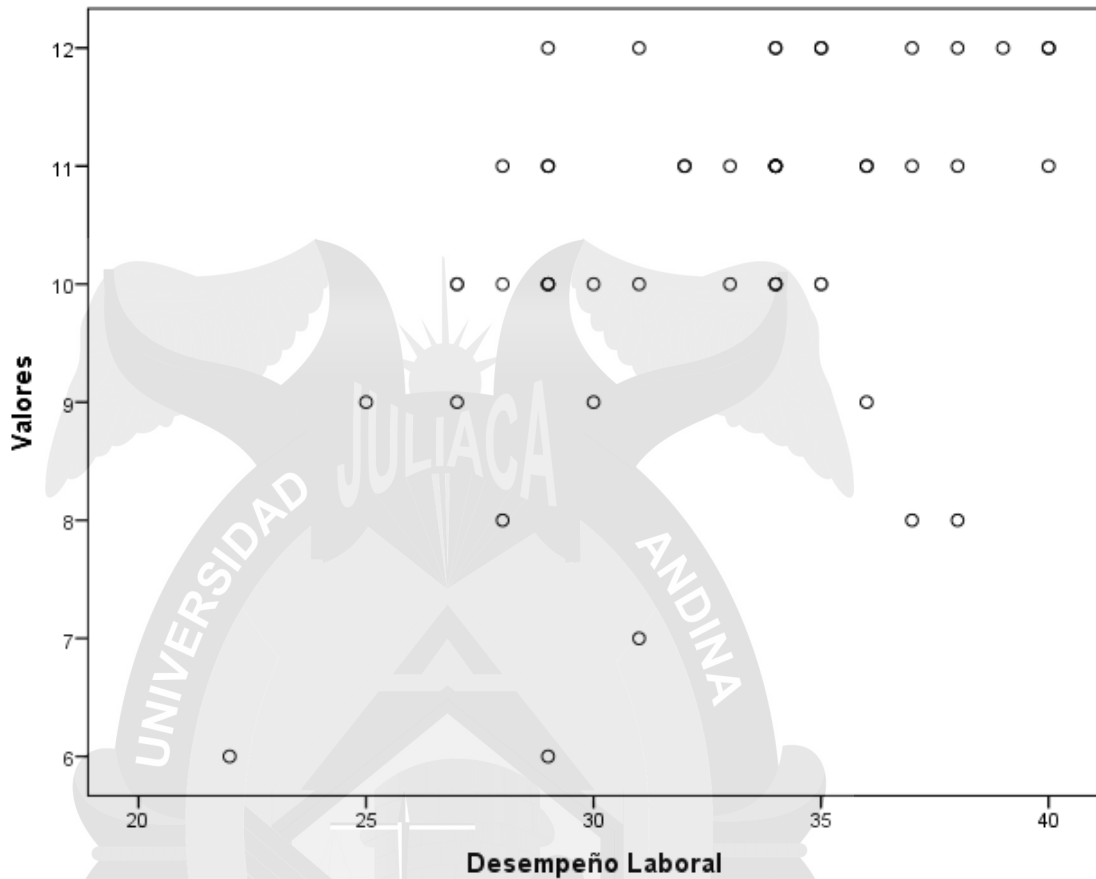
Tabla N° 09

Relación de los valores de la Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - Puno

Correlaciones

| | | Desempeño Laboral | Valores |
|-------------------|------------------------|-------------------|---------|
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,471** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 51 | 51 |
| Valores | Correlación de Pearson | ,471** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 51 | 51 |

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



Díaz (2001) menciona que:

“En el presente estudio se presente una correlación positiva significativa, es decir los valores de la cultura organizacional tiene una relación positiva con el desempeño laboral... cuando el coeficiente r de Pearson se eleva al cuadrado (r^2), el redundado indica la varianza de factores comunes, esto es el porcentaje de la alteración de una variable debido a la variación de la otra variable y al contrario, por ende la correlación entre los valores de la cultura organizacional y el desempeño sindical es de 0.2218; en otras palabras, el desempeño laboral que presentan los trabajadores

explica el 22.18% de la variación de los valores de la cultura organizacional en los mismos”.

PRUEBA DE LA HIPOTESIS GENERAL USANDO EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

Datos:

$$r = -0.471$$

$$n = 5$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Ho: Los valores de la cultura organizacional no tiene una relación significativamente en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno.

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Ha: Los valores de la cultura organizacional tiene una relación significativamente en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

2. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una “ T_α ” con $n-2$ grados de libertad

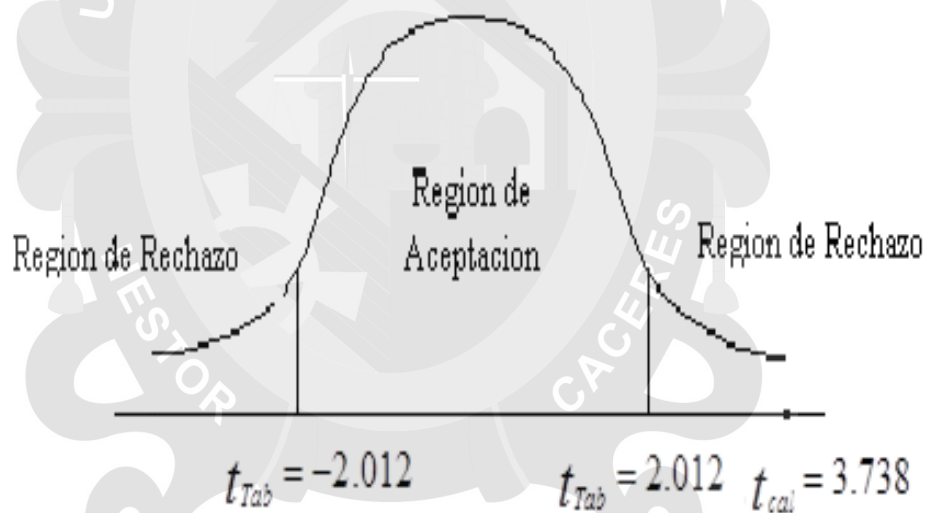
3. Estadística de prueba

$$t_{cal} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{cal} = 0.471 \sqrt{\frac{51-2}{1-(0.471)^2}}$$

$$t_{cal} = 3.738$$

4. Regla de Decisión.



Como la $t_{cal} = 3.738$, esta cae en la zona de rechazo para la H_0 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

- 5. Conclusión:** Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = 3.738$ se desploma en la región de rechazo, lo que significa que los valores de la cultura organizacional tiene una relación significativa en el desempeño laboral

en el personal que labora en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno. A un nivel de significancia del 5%.



CONCLUSIONES

PRIMERA: La cultura organizacional tiene una relación significativa y directa en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT), Dado que se aprecia en los datos, cae en la región de rechazo, lo que significa que la cultura organizacional es regular 39,2% y bueno 39,2% y el desempeño laboral es medio que representa el 51,0% y una minoría tiene desempeño bajo o alto.

SEGUNDA: la cultura organizacional tiene una relación significativa y directa en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno. A un nivel de significancia del 5%. Dado que se observa que las políticas de la cultura organizacional es buena que representa el 45,1%; y 39,2% tiene buen desempeño como se aprecia en los datos, $t_{cal} = 2.675$ cae en la región de rechazo y se acepta la hipótesis H_a .

TERCERA: Se puede observar que las creencias de la cultura organizacional en los trabajadores del proyecto especial Binacional Lago Titicaca (PELT), 21 trabajadores manifiestan es regular las creencias de la cultura organizacional que representa el 41,2%; Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = 5.049$ cae en la región de rechazo, lo que significa que las creencias de la cultura organizacional tiene una relación significativa y directa en el desempeño laboral en

trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno. A un nivel de significancia del 5%.

CUARTA: Los valores de cultura organizacional que tiene practican los trabajadores del proyecto especial Binacional Lago Titicaca (PELT); 21 trabajadores manifiestan es regular los valores de cultura organizacional que representa el 41,2%; Como se aprecia en los datos, $t_{cal} = 3.738$ cae en la región de rechazo, lo que significa que los valores de la cultura organizacional tiene una relación significativa y directa en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno. A un nivel de significancia del 5%.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la institución del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, para que puedan implantar programas de sensibilización y mejora de la cultura organizacional para un desempeño laboral eficiente de los trabajadores por que tiene una relación directa.

SEGUNDA: a las autoridades de los organismos públicos y privados a estimula con diferentes actividades para mejorar las políticas de cultura organizacional y Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca

TERCERA: Se sugiere a todo el personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, a tomar mayor conciencia sobre la cultura organizacional como creencias que tiene una asociación significativa con el desempeño laboral

CUARTA: a los estudiantes de pre grado que sigan profundizando el tema de estudio en otros grupos etario y otros contextos.

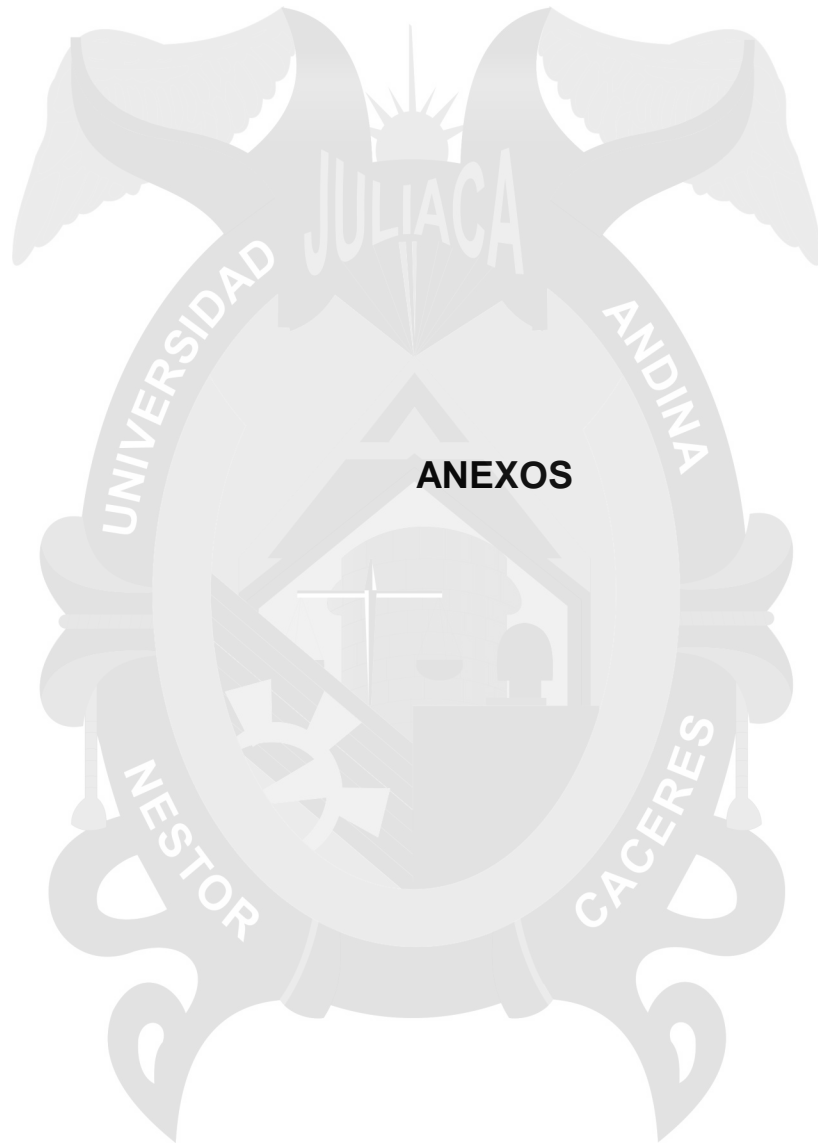
REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

- ¿Cuales son los niveles de la cultura Organizacional? (2009). *overblog*. Recuperado el 16 de Jul de 2017, de <http://culturaorganizacional.overblog.es/article-29068088.html>
- Administracion de Organizaciones. (s.f.). *Tecnitura en Gestion Universitaria*. Recuperado el 17 de Jul. de 2017, de <http://aotgu.eco.catedras.unc.edu.ar/introduccion-a-la-administracion-en-las-organizaciones/administracion-administradores-y-organizaciones/niveles-organizacionales/>
- Alabart at el. (s.f). *ULTURA ORGANIZACIONAL + PERFECCIONAMIENTO*. Holguin.
- Alabart, Y. P. (18 de Jul de 2002). *Cultura organizacional y procesos de mejora continua en la empresa cubana*. Recuperado el 14 de Jul. de 2017, de GestioPolis: <https://www.gestiopolis.com/cultura-organizacional-procesos-mejora-continua-empresa-cubana/>
- Aleman & Gonzales. (2012). *La cultura Organizacional como factor importante en la gestion de Recursos humanos*. Maturin. Recuperado el 24 de Jun de 2017, de http://ri2.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1786/2/658.3145_A386_01.pdf
- Añez, S. (2006). CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. *CICAG*, pp. 102 - 126.
- Arias, F. (2016). *El capital humano de las organizaciones*. Emprendices.
- Beltran, D. (13 de Oct. de 2012). *SlideShare*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/DanielaBeltranV/las-organizaciones-14713090>
- Cantillo, J. (2013). *Incidencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño*. Sincelejo, Colombia. Recuperado el 20 de Jul de 2017, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/11251/1/8941045.2013.pdf>
- Ceron et al. (s.f.). *ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO EN EL TALENTO HUMANO*. *Master in Management*.
- Chiavenato, A. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Mexico.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos*. Colombia: 5ta Ediciion, Ed. McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos "El capital humano de las organizaciones"*,. Mexico: McGraw-Hill.
- Corporativa, I. (2017). *Portal de Relaciones Publicas*,. Recuperado el 22 de Jun de 2017, de <http://www.rppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>
- Cultura Organizacional. (s,f). *Monografias.com*. Recuperado el 23 de Jun de 2017, de <https://www.monografias.com/trabajos65/cultura-organizacional/cultura-organizacional.shtml>
- Cultura Organizacional. (s.f.). *Monografias.com*. Recuperado el 29 de Jul. de 2017, de <https://www.monografias.com/trabajos65/cultura-organizacional/cultura-organizacional.shtml>
- Desempeño Laboral. (s.f.). *ecuRed*. Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Diaz y Arnoletto. (s.f.). *Eumed*. Obtenido de Biblioteca Virtual de derecho, Economía y ciencias Sociales: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2009b/550/clima%20organizacional.htm>
- Diaz, M. (2001 - 2002). *Diagnostico de la cultura organizacional del Centro Médico S.A., Maturín*.
- Evaluacion. (2 de Junio de 2012). *evaluacion en el Quinteto*. Recuperado el "2017 de Jul. de 21, de <http://evaluacionelquinteto.blogspot.com/2012/06/autores-que-hablan-sobre-la-evaluacion.html>
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura Organizacional de los colaboradores de la unidad de negocios de suply y chain Guayaquiñl de Nestle Ecuador*. Guayaquil Ecuador.
- GEO tutoriales. (04 de Abril de 2016). *Gestion de Operaciones*. Obtenido de <https://www.gestiondeoperaciones.net/estadistica/como-se-relaciona-el-coeficiente-de-correlacion-de-pearson-r-y-el-coeficiente-de-determinacion-r-cuadrado-r%C2%B2/>
- Grateron et al. (01 de Mar de 2009). *Overblog*. Obtenido de Talento Humano: <http://google.over-blog.es/article-28508652.html>
- Guido y Tobal. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. Managua, Nicaragua.
- Hernandez Fernandes y Baptista. (2014). *Metodologia de Investigacion* (Vol. 5). Mexico: Mc DRAW - HILL.
- Ibañez, M. (06 de Mar de 2000). *SISBIB*. Obtenido de evaluacion del Trabajador: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v03_n6/evaluacion.htm

- Importancia de la cultura y clima organizacional en el contexto militar. (s.f.). *monografias.com*. Recuperado el 14 de jul de 2017, de <https://www.monografias.com/trabajos5/culmilitar/culmilitar.shtml>
- Influencia del clima laboral en el desempeño del trabajador, E. (s.f.). *Gestiopolis*. Recuperado el 30 de Jul de 2017, de Universidad Camilo Jose Cela: <https://www.gestiopolis.com/influencia-del-clima-laboral-en-el-desempeno-del-trabajador-ensayo/>
- Jaimes, M. C. (27 de septiembre de 2015). *SlideShare*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/leonardoospinoplata/cultura-organizacion-cj>
- La evaluacion de desempeño, R. (22 de Abr de 2015). *Mintecom*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/mintecom/2015/04/22/la-evaluacion-de-desempeno-rrhh/>
- La motivacion. (s.f.). *Monografias*. Recuperado el 15 de Jul de 2017, de <https://www.monografias.com/trabajos82/motvacion-organizacion/motvacion-organizacion.shtml>
- Lastra, A. (S.F.). *SlideShare*. Obtenido de Diseño de Puestos,; <https://www.slideshare.net/angellastra9/diseo-de-puestos-71124060>
- Laura y Ayumary. (2003-2004). *estudio de los valores y la cultura organizacional de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas (E.C.S.A) de la Universidad dde Oriente, (UDO) Nucleo Monagas*.
- Mayorca, D. (s.f). *monografias.com*. Recuperado el 23 de Jun de 2017, de <https://www.monografias.com/trabajos81/cultura-y-clima-organizacional/cultura-y-clima-organizacional.shtml>
- Mino, E. M. (2014). *Correlacion entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas marakoos 490 del Departamento de Lambayeque*. Lambayeque - Peru.
- Montenegro y Rosario. (2017). *La evaluación al desempeño como un factor motivante en la organización*. Nicaragua.
- Niria y Faria. (09 de Abril de 2008). *Negotutum*. Obtenido de vol. 03: <http://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>
- Opere, M. (s.f.). *7 Cualidades profesionales que te convertiran en un buen lider*. Recuperado el 29 de Jul. de 2017, de Blog Grupo pya: <https://blog.grupo-pya.com/7-cualidades-profesionales-que-te-convertiran-en-un-buen-lider/>
- Organizacional, C. y. (03 de Mar. de 2008). *recursoshumanos.com*. Recuperado el 23 de Jun de 2017, de <http://www.losrecursoshumanos.com/cultura-y-clima-organizacional/>

- Queipo, B., & Useche, M. (2001). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*, 486 . 496.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Roganizacional*.
- Roles en Grupo. (s.f.). *monografias*. Recuperado el 15 de Jul. de 2017, de <https://www.monografias.com/trabajos60/roles-en-grupo/roles-en-grupo2.shtml>
- Salazar. (2008). *Estudio de la Cultura Organizacional, Segun cameron y Quin: caso de una empresa de sector asegurador venezolano*. Venezuela.
- SCHEIIN. (1992). *¿Cuales son los niveles de la cultura Organizacional?* Recuperado el 16 de Jul. de 2017, de Overblog: <http://culturaorganizacional.over-blog.es/article-29068088.html>
- Sthephen y Coulter. (s,f). *Labor Administracion* (10 ed.). Mexico: Pretince Hall.
- Torres, E. y. (2000). *Analisis de la culturta organizacional de Corp. Banca, sucursal plaza Piar*.
- Trabajo, G. d. (21 de 10 de 2014). *SlideShare*. Recuperado el 15 de 04 de 2016, de <https://www.slideshare.net/mmonteroagu/presentacin-grupo-y-equipo-de-trabajo>
- Valladares, J. (24 de Abr. de 2017). *SlideShare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/JrgeValladares/cultura-organzacional>
- Valverde, A. y. (2001). *La cultura el clima oprganizacional como factores relñevantes en la eficacia del instituto de oftalmologia*. Mexico.
- Villatoro, A. (26 de Nov. de 2016). *SlideShare*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/AdolfoVillatoro1/comportamiento-organizacional-69555461>
- Zambrano, A. (25 de May de 2016). *SlideShare*. Obtenido de Indicadores de Eficacia Organizacional: <https://www.slideshare.net/adriantovarz/eficacia-organizacional-indicadores>



ANEXOS



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
ANEXO N° 01



CUESTIONARIO PARA CULTURA ORGANIZACIONAL

- I. **OBJETIVOS:** El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer la cultura organizacional que se tiene en los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno
 - II. **INTRODUCCIÓN:** Señores(as) la encuesta es anónima responda con la veracidad posible, después de la lectura marque con una (x) la respuesta que vea por conveniente.
1. **Ud., conoce las políticas organizacionales como trabajador?**
 - a) Si
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) No
 2. **¿Para Ud., la participación es activa en las políticas institucionales como trabajador?**
 - e) Si
 - f) A veces
 - g) Casi nunca
 - h) No
 3. **¿Cree Ud., que las políticas organizacionales considera la participación de los trabajadores en actividades que realiza la institución?**
 - a) Si
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) No
 4. **¿Para Ud., existe un consenso político organizacional en las acciones dentro de la institución?**
 - a) Si
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) No
 5. **¿Cree Ud., existe un conceso político dentro de la institución para la asignación de personal en los cargos?**
 - a) Si
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) No
 6. **¿Para Ud., el nivel de satisfacción laboral tiene concordancia con las políticas organizacionales en los trabajadores?**
 - a) Si
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) No
 7. **¿Considera Ud., que hay nivel de satisfacción en las funciones asignadas en los trabajadores?**
 - a) Si
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) No
 8. **¿Se siente usted incentivado por las tareas que realiza en su organización como trabajador?**
 - a) Si
 - b) A veces
 - c) Casi nunca



- d) No
9. ¿La entidad realiza bonificaciones por obtener logros en sus funciones de trabajo?
- a) Si
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) No
10. ¿Los logros obtenidos por parte de los trabajadores tiene reconocimiento de parte de las autoridades de la organización del proyecto de Lago Titicaca?
- a) Si
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) No
11. ¿Para u., existe estímulos de reconocimiento y recompensas por el cumplimiento eficiente de su funciones para motivar a los trabajadores en la organización?
- a) Si
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) No
13. ¿Para Ud., la practica e valores dentro de la organización es importante?
- a) Si
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) No
14. ¿Existe práctica de valores entre los trabajadores y directivos viceversa en la organización?
- a) Si
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) No
15. ¿Ud., se identifica con la organización como trabajador?
- a) Si
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) No



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
ANEXO N° 01



ESCALA DE LIKERT PARA DESEMPEÑO LABORAL

- I. **OBJETIVOS:** El presente instrumento de escala de Likert tiene como propósito conocer el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno
- II. **INTRODUCCIÓN:** Señores(as) la encuesta es anónima responda con la veracidad, después de la lectura de los ítems marcando con una (x) la respuesta que vea por conveniente
- a) Sí (3)
 - b) A veces (2)
 - c) No (1)

| No. | ITEMS DE LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO LABORAL | criterios | | |
|-----|--|-----------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 1. | Se practica la delegación de funciones en la organización. | | | |
| 2 | La delegación de funciones es una política de la organización. | | | |
| 3 | Ha observado que la toma de decisiones se realiza con la delega funciones para realizar actividades dentro de la organización. | | | |
| 4 | En algún momento ha sido delegado alguna función por su jefe inmediato para tomar decisiones. | | | |
| 5 | Existe una buena comunicación e interrelación entre los trabajadores y el jefe. | | | |
| 6 | Ha observado Ud., que hay buena comunicación y diferentes tipos de comunicarse entre los trabajadores. | | | |
| 7 | La institución realiza capacitaciones y formación a los trabajadores. | | | |
| 8 | Ud., asistido a alguna capacitación que la entidad realiza para el buen desempeño laboral. | | | |
| 9 | Se ha sentido satisfecho con las capacitaciones que se realiza dentro de la institución. | | | |
| 10 | La institución presenta organización frente a otras entidades. | | | |
| 11 | Los directivos tienen liderazgo que motive un buen desempeño laboral. | | | |
| 12 | Presenta Ud. capacidad profesional para trabajar en esta institución. | | | |
| 13 | Considera usted que es puntuales con el horario de trabajo los directivos. | | | |
| 14 | Existe puntualidad dentro de la institución que usted labora de parte de los trabajadores | | | |
| 15 | La eficiencia es parte de su actividad diaria de los trabajadores en la organización. | | | |



Operacionalización de variables

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA (PELT) PUNO-2016.

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---|--------------------------|--|------------------------------|--|
| Variable independiente: Cultura organizacional | Políticas | <ul style="list-style-type: none"> - Participación - Consenso - Toma de decisiones - Nivel de satisfacción | 1, 2, 3,4 5, 6, 7, 8 | <p style="text-align: center;"><u>ORDINAL</u></p> <p style="text-align: center;">Cuestionario</p> <p style="text-align: center;">Si A veces Casi nunca No</p> <p style="text-align: center;"><u>NIVEL:</u></p> <p style="text-align: center;">Adecuado (1) Inadecuado (0)</p> |
| | Motivación | <ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - bonificaciones - recompensa y reconocimiento | 9, 10, 11, ,13 | |
| | Valores | <ul style="list-style-type: none"> - Practica de Valores - Identidad | 14, 15 | |
| Variable dependiente: Desempeño laboral | Toma de decisiones | <ul style="list-style-type: none"> - Delegación de funciones | 1, 2, 3, 4 | <p style="text-align: center;"><u>NOMINAL</u></p> <p style="text-align: center;">Escala de Likert:</p> <p style="text-align: center;">Si A veces No</p> <p style="text-align: center;"><u>NIVEL:</u></p> <p style="text-align: center;">Alto (3) Medio(2) Bajo(1)</p> |
| | Trabajo en equipo | <ul style="list-style-type: none"> - Tipo de comunicación - Capacitaciones - Organización | 5, 6, 7, 8, 9 | |
| | Evaluación del desempeño | <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad Profesional - Liderazgo - Puntualidad - Eficiencia | 10, 11,12 13, 14 15 | |

ANEXO N° 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA (PELT) PUNO-2016.

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGIA |
|--|--|--|--|---|---|--|
| <p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>-¿Cuál es la relación de la Cultura Organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) de Puno - 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>-¿Cuál es la relación de las políticas de la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) de Puno-2016?</p> <p>¿Cuál es la relación de las creencias de la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) de Puno-2016?</p> <p>¿Cuál es la relación de los valores como cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) de Puno-2016?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación de Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno-2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Conocer la relación de las políticas de la cultura organizacional en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) de Puno-2016.</p> <p>Conocer la relación de las creencias de la cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) de Puno-2016.</p> <p>Conocer la relación de los valores como cultura organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) de Puno-2016.</p> | <p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>La cultura organizacional tiene una relación significativamente en el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno-2016.</p> <p>HIPOTEISIS ESPECIFICOS</p> <p>Las políticas de la cultura organizacional tienen una relación significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) de Puno-2016.</p> <p>Las creencias de la cultura organizacional tienen una relación directa en el desempeño laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) de Puno-2016.</p> <p>La práctica de valores como cultura organizacional tiene una relación positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) de Puno-2016.</p> | <p>Variable independiente</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p> | <p>Políticas</p> <p>Creencias</p> <p>Valores</p> <p>Toma de Decisiones</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Evaluación del desempeño</p> | <p>Participación Consenso Autoritario Toma de decisiones Nivel de satisfacción</p> <p>Aceptación social Incentivos bonificaciones recompensa y reconocimiento</p> <p>Practica de Valores Identidad</p> <p>Delegación de funciones</p> <p>Tipo de comunicación</p> <p>Capacidad Profesional Liderazgo Puntualidad Eficiencia</p> | <p>TIPO: Cuantitativo, básico, NIVEL: correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental, transversal, correlacional causal</p> <p>METODO: método inductivo, analítico y sintético</p> <p>POBLACION: La población está conformada por 115 trabajadores de proyecto especial binacional de lago Titicaca</p> <p>MUESTRA: La población está conformada por 51 trabajadores de proyecto especial binacional de lago Titicaca y para muestreo se utilizó el método probabilístico aleatorio simple.</p> <p>TECNICAS: Encuesta Observación</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario Escala de Likert</p> <p>PROCEDIMIENTOS: Tablas y figuras A nova Prueba t.</p> |



TESIS UANCY



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

